

Table des matières

Résumé.....	2
Liste des tableaux.....	6
Liste des figures.....	7
Liste des sigles et abréviations.....	8
Remerciements.....	9
Dédicaces	11
Introduction.....	12
I. Contexte théorique :.....	15
I.1 Définition des « traits de la personnalité » :.....	16
I.2 Les origines théoriques :.....	20
I.2.1 Allport, G. W :.....	20
I.2.2 Eysenck, H. J :.....	21
I.2.3 Cattell, R :.....	23
I.3 Le modèle à cinq facteurs (<i>Big Five</i>) :.....	27
I.4 La théorie des types psychologiques – Le MBTI :.....	31
I.5 Modèles d'outils de mesure de la personnalité :.....	36
I.5.1 Les Questionnaires d'Eysenck :.....	36
I.5.2 Le NEO-PI-R de McCrae et Costa :.....	37
I.5.3 Questionnaire de l'évaluation centrale de soi (Core-Self Evaluation Scale) :.....	39
I.5.4 International Personality Item Pool (IPIP) :.....	42
I.6 Les deux P : Personnalité et Performance :.....	44
I.6.1 La performance : définition et évaluation.....	45
I.6.2 Le modèle à cinq facteurs et la performance :.....	46
I.7 Hypothèses de l'étude :.....	56

II. Méthodologie de recherche :.....	58
II.1 Les sujets de l'étude:.....	58
II.2 L'inventaire de personnalité :.....	58
III. Présentation et analyse des résultats :.....	64
III.1 Statistiques Descriptives :.....	64
III.2 La consistance interne des échelles de mesure (Alpha de Cronbach) :.....	65
III. 3 Analyses factorielles en composantes principales (ACP) :.....	66
III. 4 Régressions logistiques hiérarchiques : les facteurs associés à la performance.....	73
IV. Discussion :.....	77
V. Limites et perspectives :.....	81
Conclusion	84
Bibliographie.....	86
Annexes	99

Liste des tableaux

Tableau 1: Les onze postulats de base de l'approche des traits (Morizot et Miranda, 2007)	18
Tableau 2: Les seize facteurs de la personnalité (Cattel).....	26
Tableau 3: Comparaison entre les différentes appellations des cinq facteurs	28
Tableau 4: Les quatre fonctions de Jung.....	32
Tableau 5: Les caractéristiques des seize types (Briggs-Myers 1962).....	34
Tableau 6: Tests de personnalité élaborés par Eysenck	36
Tableau 7: Exemples des items du questionnaire « EPQ » d'Eysenck	37
Tableau 8: Les facettes des cinq grands facteurs de la personnalité	38
Tableau 9: Résultats d'études antérieures sur le lien entre la personnalité et la performance (2000 – 2010).....	52
Tableau 10 : La grille de la notation académique.....	59
Tableau 11: Les variables explicatives de l'étude	60
Tableau 12: Moyennes et écarts-types des variables (sexe, titre du cours et la note finale).....	64
Tableau 13: Tests de fiabilité des échelles de mesure du questionnaire	66
Tableau 14: la variance totale expliquée après rotation (Varimax)	67
Tableau 15: Récapitulatif des trois facteurs retenus des ACP	68
Tableau 16: Moyennes, écarts-types et corrélations des facteurs retenus des ACP	69
Tableau 17: Moyennes, écarts-types et corrélations pour toutes les variables de recherche.....	71
Tableau 18: Encodage de la variable dépendante.....	74
Tableau 19: Résultats des analyses de régressions logistiques.....	75

Liste des figures

Figure 1: Les caractéristiques du modèle à cinq facteurs (Big Five).....	29
Figure 2: Les 16 types psychologiques selon le modèle de Briggs-Myers (1962).....	33
Figure 3: Répartition des étudiants en marketing et comptabilité selon le groupe (R/E).....	65

Liste des sigles et abréviations

ACP : Analyse factorielle en composantes principales

BF : Big five

CSES : Core self evaluation scale

ECS: Evaluation centrale de soi

EDS : Estime de soi

EPI : Eysenck personality inventory

EPQ : Eysenck personality questionnaire

Extra : Extraversion

JPI : Jackson personality inventory

IC : Intervalle de confiance

IPI : Inwald personality inventory

IPIP : International personality item pool

SE : Sentiment d'efficacité

S. Trav : Satisfaction au travail

S. Vie : Satisfaction de vie

MMPI : Minnesota multiphasic personality inventory

MBTI : Myers Briggs type indicator

NEO-FFI : Neo-five factor inventory

PRF : Personality research form

Remerciements

Il m'est difficile de décrire une aventure scientifique et pédagogique extrêmement enrichissante que fut ce travail de mémoire. Une aventure qui m'a appris que nous pouvons donner plus que ce qu'il est possible de penser en termes d'études et d'analyse. Nos sessions passées à la maîtrise nous ont apporté une valeur ajoutée à notre vie d'étudiante chercheuse, et nous ont permis de rencontrer des personnes scientifiques, académiques, administratives et estudiantines au plus haut degré de la compétence, relevant de différents milieux et cultures, dont certaines nous sont devenues tout à la fois des conseillers, des partenaires de travail et des amies.

Tout d'abord, nous tenons à remercier notre directeur de recherche, monsieur le professeur Stéphane Aubin pour la confiance qu'il nous a accordée en acceptant de diriger ce travail, et dont l'amabilité, la bienveillance coutumière, la générosité, ainsi que la disponibilité en termes de temps, d'accueil et d'aide utile à la réalisation du présent travail, nous ont guidé tout au long de ces trois années de recherches menant à terme notre démarche analytique. Ainsi, toute notre reconnaissance va à lui.

Nous remercions également, notre ancien professeur à la maîtrise, monsieur Brahim Meddeb de nous avoir apporté une aide considérable et nous ayant servi d'un grand appui durant aux études.

Nous remercions les professeurs, monsieur Damien Hallegatte et monsieur Daniel Tremblay, d'avoir collaboré pour nous permettre de mener à bien ce travail, et de nous avoir accordé le temps nécessaire durant la séance de cours, pour administrer les questionnaires en salle. Nous remercions également tous les étudiants au baccalauréat « Administration » qui ont accepté de remplir les questionnaires.

Nous remercions encore toutes les personnes travaillant dans le département des sciences administratives et à la bibliothèque, de nous avoir aidé à la documentation et à la recherche de la littérature.

Rapport-Gratuit.com

Dédicaces

Ce mémoire est dédié à mon cher papa adoré qui, malgré qu'il soit sollicité dans le poste qu'il occupe, s'est toujours montré disponible,

A ma chère maman pour ses vœux et ses prières,

A mes feux grands-parents pour l'héritage inépuisable qu'ils m'ont laissé: le sérieux, la passion du savoir, et l'écoute attentive et jamais l'esprit de fatalité,

A ma sœur Amal et mon petit frère Amine de m'avoir fait profiter de leur bonne humeur.

« La connaissance de la vie est comme le sable, elle ne salit pas »

Elsa Triolet

Introduction

Comment assigner la bonne personne au bon poste? Quel est le profil du travailleur ou de l'étudiant le plus performant? Comment détecter le potentiel du « leadership » ou la capacité de la négociation chez un employé? Ce sont quelques questions imbriquées dans un ensemble de problématiques que plusieurs types d'organisations (les compagnies, les universités, les corps d'armée, etc.) tentent de résoudre en faisant appel à des tests psychométriques, des tests d'admission universitaires ou à l'observation du comportement des candidats.

De nos jours, le lien entre certains construits de la personnalité et la performance n'est plus à confirmer. Cette certitude est largement répandue dans le milieu professionnel et académique. Elle trouve son fondement dans les deux convictions suivantes :

- 1) La personnalité est caractérisée par sa stabilité dans le temps et dans différentes situations.
- 2) La performance ou l'efficacité de la personne est liée à des comportements générés par des aptitudes psychologiques (Aubin, 2007).

Depuis une vingtaine d'années, nous avons vu apparaître de nombreuses recherches visant à explorer la relation entre la personnalité et la performance dans le milieu professionnel et académique. Cela est dû principalement, à la définition d'une structure fiable de la personnalité soit le modèle à cinq facteurs (Costa et McCrae, 1992).

Ainsi, les études qui ont concerné le milieu professionnel ont pu fournir des résultats intéressants au sujet des construits de la personnalité ayant une validité prédictive sur la performance, tels que l'Esprit Consciencieux, le Névrosisme et l'Extraversion. Par exemple, les employés méticuleux, aimables et stables sur le plan émotionnel fournissent un meilleur rendement au travail. Ceux qui sont sociables et extravertis

sont mieux évalués par leur supérieur dans certaines fonctions nécessitant une forte interaction sociale tel que le management et la vente (Barrick et Mount, 1991).

Dans le milieu académique, les études réalisées jusqu'à maintenant ne sont pas très nombreuses. Cependant, elles ont fourni des résultats assez similaires. L'Esprit Consciencieux reste le meilleur indicateur de la performance. De même, la Stabilité Emotionnelle influe sur la réussite académique. En fait, les étudiants stables performant mieux que les étudiants instables, probablement parce qu'ils sont moins affectés par l'anxiété (Furnham et Mitchell, 1991; Zeidner, 1995; Zeidner et Matthews, 2001). Ces résultats ont été reproduits dans plusieurs études.

Ces travaux font partie d'une longue liste de recherches que nous avons consultée, nous avons également analysé les différentes utilisations de la personnalité en termes de prévisibilité de la performance. Ce qui nous encourage à proposer, bien que nous disposions d'un champ riche de références, qu'une poursuite de recherches soit nécessaire.

Ces recherches doivent s'inscrire dans un cadre de continuité, de complémentarité et d'approfondissement, en proposant par exemple, une définition de structures plus étroites de la personnalité, une mise en place de critères permettant une évaluation judicieuse de la performance et un développement d'études sur certains construits de la personnalité qui n'ont pas été souvent examinés.

Ainsi, la présente étude s'inscrit dans une perspective de continuité et d'exploration. En effet, très peu de recherches ont examiné de près la validité prédictive d'un ensemble de traits de la personnalité sur la performance des étudiants, dans un programme d'études précis. L'objectif de ce travail est de déterminer les caractéristiques de la personnalité, à partir d'une liste de neuf déterminants personnels (Extraversion, Sentiment d'efficacité, Estime de Soi, Fiabilité, Stabilité Emotionnelle, Intelligence

Emotionnelle, Locus de Contrôle, Satisfaction de Vie et aux études), susceptibles d'influencer la réussite académique en sciences administratives. Plusieurs items de cette liste indiquée n'ont pas fait l'objet d'études plus approfondies dans le milieu académique, comme la Satisfaction chez les étudiants. De ce fait, cette étude nous permettra d'examiner l'influence de chaque trait séparément sur la réussite académique dans le but de définir les attitudes associées à la performance des étudiants.

Dans la première partie de ce travail, la notion et les origines théoriques de la personnalité et des traits de la personnalité seront développées de manière détaillée. Ensuite, nous citerons quelques outils de mesure de la personnalité. De même, la relation entre la personnalité et la performance sera clarifiée en se référant à un ensemble de recherches réalisées depuis le début des années 90.

La deuxième partie portera sur la méthodologie suivie pour la réalisation de cette étude. Et enfin, nous discuterons les résultats obtenus dans la troisième et dernière partie.

I. Contexte théorique :

L'évaluation de la personnalité est utile pour les organisations, parce qu'elle facilite la résolution de plusieurs problématiques telles que : la sélection du personnel, le développement de carrière, la dynamisation des équipes de travail, l'amélioration d'un environnement propice au développement du potentiel des employés et l'admission des nouveaux étudiants aux programmes contingentés.

Cela s'explique d'une part, par de nombreuses recherches publiées au cours des deux dernières décennies qui ont réussi à structurer la personnalité, et d'autre part, par les résultats d'études qui ont confirmé le lien entre la personnalité et la performance (Barrick et Mount, 1991; Tett, Jackson et Rothstein, 1991; Salgado, 1997).

Ces recherches mettent l'accent sur les points suivants :

- Proposer un modèle structuré de la personnalité;
- Concevoir des outils de mesure de la personnalité;
- Évaluer la possibilité d'améliorer la performance au travail en utilisant la mesure de la personnalité (pairage individu-emploi et sélection des candidats, par exemple);
- Identifier de nouvelles perspectives de recherche sur la relation entre la personnalité et la performance.

Grâce à ces recherches, de récentes méta-analyses (Van Iddekinge, 2011; Morris, 2011; Bowling, 2010; et Chiaburu, 2011) ont pu être réalisées et ont contribué à la synthèse de la littérature. Ainsi, peut-on espérer une meilleure définition d'une « conjugaison » complexe de la personnalité, afin de pouvoir l'évaluer.

Avant de discuter les résultats de ces différentes études et méta-analyses, nous vous suggérons de revenir sur deux mots clés fréquemment utilisés, autant par les hommes de la rue que par les spécialistes : les « traits de la personnalité ».

Ils constituent une des bases majeures de notre présente étude puisqu'ils représentent l'unité de mesure la plus utilisée dans ce type de recherches (Funder, 2001; Matthews, Deary, et Whiteman, 2003; Ozer et Reise, 1994; Pervin, 2002).

I.1 Définition des « traits de la personnalité » :

Jusqu'à nos jours, il n'existe pas une définition exacte du mot « personnalité ». Néanmoins, la majorité des chercheurs se réfèrent à la définition de base suggérée par Allport qui l'avait élaborée à partir d'une cinquantaine de définitions. « La personnalité est l'organisation dynamique interne des systèmes psychophysiques de l'individu qui détermine son adaptation unique à son environnement » (Allport, 1936).

Vient ensuite Cattell (1957), qui définit la personnalité comme « ce qui permet de prédire comment une personne va réagir ou se comporter dans une situation donnée » et « la combinaison de l'ensemble des traits chez un individu ».

Quant à Eysenck (1970), celui-ci considère la personnalité comme étant « une combinaison de traits que la personne tend à manifester dans différentes situations et qui demeure dans le temps ».

En 1975, Guilford estimait que la personnalité était « le patron unique des traits de la personne ». La grande majorité des chercheurs estiment que l'utilisation des traits est le meilleur moyen de mettre la lumière sur les covariations¹ entre la variété de caractéristiques individuelles de la personnalité (Johnson, 1997; Wiggins, 1997).

Comme c'est le cas pour la notion de la personnalité, et malgré la popularité grandissante des traits de la personnalité, aussi bien dans le domaine de la recherche que dans l'évaluation clinique, le concept de trait demeure mal compris et assez

¹ Covariation : c'est-à-dire survenir de façon cohérente dans différents contextes chez un même individu pour former des réponses habituelles. Afin d'obtenir des valeurs de ces réponses habituelles, souvent on procède à des questionnaires auxquels la personne estime la fréquence ou l'intensité habituelle de pensées, d'émotions ou de comportements décrits dans des énoncés. (Morizot et Miranda, 2007)

confus. Il n'existe toujours pas une définition claire qui fasse l'unanimité parmi les auteurs.

Cependant, il existe une façon de définir ce concept en présentant les postulats de base de l'approche des traits de la personnalité. Ces postulats concernent la nature, le fonctionnement et le développement de la personnalité humaine. La majorité de ces postulats sont tirés de la théorie d'Allport (1937, 1967) qui est considéré comme le père de la théorie des traits.

Selon cette approche, l'individu possède des dispositions générales lui permettant de se comporter d'une certaine manière. On peut décrire un individu selon la probabilité qu'il agisse, pense ou éprouve des sentiments d'une manière déterminée. C'est-à-dire, la probabilité qu'il soit extraverti et amical, nerveux et inquiet, ou qu'il entretienne un intérêt pour des projets artistiques, scientifiques ou sportifs, par exemple.

À noter que malgré les divergences qui peuvent exister entre les théoriciens, concernant la manière de déterminer les traits de la personnalité, la plupart d'entre eux conviennent que les traits sont les composantes de base de la personnalité (Pervin et John, 2001, p. 196; Morizot et Miranda, 2007).

Afin de mettre la lumière sur ces différents postulats, nous nous sommes référés à la revue critique de l'approche des traits de la personnalité, réalisée par Morizot et Miranda (2007). Le tableau 1 présente les onze postulats qu'ils ont identifiés.

Tableau 1: Les onze postulats de base de l'approche des traits (Morizot et Miranda, 2007)

Les caractéristiques du postulat	
1	La covariation entre cognitions, émotions et comportements permet d'inférer un trait de personnalité.
2	Les traits s'organisent selon une structure hiérarchique : les cognitions, émotions et comportements covarient pour former des traits primaires, qui, à leur tour, se regroupent en traits d'ordre supérieur.
3	Les traits se distribuent de façon continue au sein de la population.
4	Les traits de la personnalité sont universels.
5	Les traits sont relativement stables dans différentes situations.
6	L'environnement modère les effets des traits de la personnalité, ce qui explique le comportement d'un individu dans une situation donnée.
7	Les traits sont des caractéristiques évolutives partiellement héréditaires.

8	La génétique influence indirectement les traits de la personnalité de façon neurologique, physiologique et hormonale.
9	L'apprentissage et les processus influencent les traits de la personnalité.
10	Les traits ont un impact sur l'adaptation de l'individu tout au long de sa vie.
11	Les traits de la personnalité sont relativement stables à travers le temps.

(Source : Morizot et Miranda, 2007, p. 368 – 402)

Les chercheurs les plus représentatifs de la théorie des traits après Allport, sont Eysenck et Cattell. En effet, Cattell (1950, 1957) a établi les bases de l'approche moderne et scientifique. Il a utilisé la méthode scientifique et les techniques statistiques dans la psychologie de la personnalité. D'autres théories un peu plus récentes ont été inspirées de l'approche des traits modernes (Eysenck, 1970; Eysenck et Eysenck, 1985 ; Strelau, 1999, 2001; McCrae et Costa, 1997,1999; Tellegen, 1985, 1991). Chacun de ces chercheurs a proposé une méthode d'études spécifique des traits de la personnalité.

Quelles sont ces différences? Et comment les principaux chercheurs ont-ils présenté les résultats de leurs travaux? Nous allons répondre à ces questions dans la partie suivante.

I.2 Les origines théoriques :

I.2.1 Allport, G. W :

En 1936, Allport et Odbert ont précisé que les traits de la personnalité sont « les tendances déterminantes, générales et personnalisées, les modes cohérents et stables d'adaptation à l'environnement » (Allport, 1936, p. 26). Un demi-siècle plus tard, cette classification a été répartie par Chaplin, John et Goldberg (1988) en trois parties : les « traits », l'« état d'esprit » et les « activités ».

Les recherches d'Allport (1937-1961) ont mis l'accent sur la singularité individuelle. D'ailleurs, il est connu pour être le premier à utiliser le mot « trait » (Hansenne, 2006, p.172), et à le considérer comme la meilleure unité de mesure et d'analyse fondamentale de la personnalité.

Le trait de la personnalité permet d'évaluer les comportements au fil du temps et à travers les situations de la vie. De même, il est déterminant quant à la perception des événements. En effet, il considère que les traits changent de façon significative et continue au cours de la vie jusqu'à ce que l'individu ait atteint une « personnalité mature ». La période de changement la plus importante serait celle qui s'étend de l'enfance jusqu'à l'adolescence en raison de tous les apprentissages nécessaires, les défis sociaux et les tâches développementales auxquels l'individu est confronté. Néanmoins, Allport pense que la personnalité peut changer à l'âge adulte, même jusqu'à la vieillesse.

Allport préconise dans ses différentes recherches « la position idiographique » qui permet d'étudier de manière approfondie les individus, et à organiser les variables de la personnalité individuelle afin d'accroître les connaissances au sujet de l'être humain. Cette démarche consiste à se concentrer sur un individu et à observer ses

caractéristiques dans diverses situations. Son approche nous envoie un message sous-jacent : l'être humain agit en fonction du contexte dans lequel il se retrouve, il ne peut avoir le même comportement dans différentes situations, considérant ainsi l'humain comme une créature complexe. Cette valorisation de la singularité individuelle soutenue par Allport, le conduit à défendre l'idée selon laquelle il existe des traits particuliers relatifs à chaque personne que la science ne peut déceler. Toutefois, cette concentration unique sur les traits singuliers ne donnait plus de chance à l'élaboration d'une science de la personnalité.

À cette époque, la majorité des autres chercheurs (Cattell, Eysenck) s'adonnaient à des recherches conceptuelles et empiriques dans le but d'identifier une structure fiable de la personnalité. Ils se sont inspirés des travaux d'Allport (une référence inévitable selon John et Robins, 1993) sur la nature et le développement des traits de la personnalité.

1.2.2 Eysenck, H. J :

Eysenck est un partisan de la théorie des traits, il est considéré comme l'une des figures les plus influentes et citées en matière de la recherche scientifique. Il est le fondateur de la revue *Personality and Individual Differences* (1980).

Connu pour sa rigueur légendaire en matière de la recherche scientifique, il défend la nécessité absolue de mesurer correctement les traits de personnalité; la mise en place d'une conception que l'on peut vérifier et affirmer et l'élaboration des fondements biologiques de chaque trait.

Afin de mesurer et classer les traits de la personnalité, il utilise l'« analyse factorielle »². Il s'agit d'une méthode statistique permettant de déterminer les variables ou les réponses aux questionnaires qui sont en corrélation. Elle est utilisée dans les recherches sur la personnalité ainsi que dans le développement des tests de personnalité (Pervin et John, 2001, p. 201).

En effet, en se référant à la théorie des traits, la personnalité comprend des regroupements naturels pouvant être identifiés par l'analyse factorielle. Si des variables (exemple : les réponses aux tests de personnalité) sont covariantes, nous pouvons dire qu'elles ont une caractéristique commune. En d'autres termes, elles appartiennent au même aspect du fonctionnement de la personnalité.

De ce fait, l'analyse factorielle nous permet de déterminer quels sont les comportements qui sont à la fois liés entre eux, et indépendants des autres comportements. Nous pouvons ensuite - en situant la caractéristique commune aux comportements interdépendants - interpréter et nommer les facteurs qui en résultent.

À l'aide de cette méthode statistique, Eysenck nous fournit dans ses premières recherches (*Dimensions of Personality*, 1948) un modèle à deux dimensions à savoir : l'Introversion – Extraversion et le Névrosisme (stabilité / instabilité émotionnelle). Un peu plus tard, Eysenck a ajouté une troisième dimension : le Psychotisme.

En fait, Eysenck a utilisé de nouvelles analyses factorielles dites de deuxième niveau, qui lui ont permis de déterminer les dimensions qui se trouvent à la base des facteurs mis au jour par la première série d'analyses.

² (En Ang : *factor analysis*). Conçue par Charles Spearman (1863-1945), cette branche de mathématiques appliquées cherche à établir et déceler des corrélations entre les facteurs communs de différentes variables. Utilisée dans les tests mentaux, l'analyse factorielle permit à Spearman de révéler l'existence d'une aptitude générale (Facteur G/ une caractéristique biologique de l'être humain) constitutive d'une énergie mentale comparable à l'intelligence. Elle facilite l'appréhension de l'interprétation d'un ensemble volumineux de données multidimensionnelles. Elle fait ressortir graphiquement les similitudes entre les données et permet de quantifier le degré de corrélation entre plusieurs facteurs (Dicopsy, Dictionnaire de Psychologie).

- **Les grands traits de la personnalité identifiés par Eysenck :**

Introversion / Extraversion : L'introversion est l'une des composantes de la première dimension de la personnalité. En effet, la personne introvertie a tendance à être placide, réservée, réfléchie et prudente. L'extraversion constitue la seconde composante de la première dimension de la personnalité. La personne extravertie est plutôt sociable, amicale, impulsive et audacieuse.

Névrosisme (*neuroticism*) : C'est la deuxième dimension de la personnalité. Elle est divisée en deux pôles : le premier concerne la stabilité et la faible angoisse, et le second concerne : l'instabilité et la grande anxiété.

Psychotisme (*psychoticism*) : Cette dimension de la personnalité se traduit par une prédisposition de la personne à être solitaire, insensible, sans empathie et non-conformiste aux normes sociales.

De nombreuses recherches ont démontré le fondement de ces trois dimensions de la personnalité (Eysenck et Long, 1986). Ces facteurs existent dans plusieurs cultures, en effet chaque dimension a une base génétique.

I.2.3 Cattel, R :

Lui aussi est un partisan de la théorie des traits, il s'est beaucoup inspiré des travaux d'Allport. Il a souligné l'intérêt de l'analyse factorielle (comme Eysenck). Toutefois, il existe une différence majeure entre les deux chercheurs (Cattel et Eysenck) dans l'utilisation de l'analyse factorielle. En effet, Eysenck se sert de l'analyse factorielle au deuxième niveau, afin de rassembler les traits en un nombre

plus réduit de super facteurs³, couvrant une gamme plus large de comportements et qui ne sont pas souvent en corrélation. En revanche, Cattell détermine les traits de la personnalité à partir d'un nombre conséquent de facteurs, définis de façon limitée et qui sont en corrélation (Hansenne, 2004, p. 176). Cattell a examiné trois méthodes de recherche sur la personnalité, avant de choisir la plus pertinente:

- 1. La Méthode Bivariée :** Il s'agit d'une méthode classique des sciences naturelles où la variable indépendante est associée à une variable dépendante. Le chercheur limite son étude à un petit nombre de variables. Cattell a émis de nombreuses critiques envers cette méthode de recherche en raison du caractère simpliste que l'on confère à la personnalité, alors que le comportement humain est plutôt complexe et pour l'étudier, il faut considérer les liens entre plusieurs variables.
- 2. La Méthode Multivariée :** Fondée sur la rigueur scientifique, c'est une analyse objective et quantitative. Elle permet d'examiner les rapports entre plusieurs variables qui ne font pas l'objet d'une intervention. L'analyse factorielle en est un exemple, puisqu'elle représente la technique statistique qui correspond le mieux à la méthode multivariée.
- 3. La Méthode Clinique :** Sur le plan des objectifs scientifiques et des hypothèses philosophiques, cette méthode rejoint la méthode multivariée, en se distinguant de la méthode bivariée. En effet, elle permet au chercheur d'étudier les comportements révélateurs au moment où ils se produisent et d'essayer de découvrir quels sont les principes régissant le fonctionnement de l'organisme tout

³ Selon Eysenck, le «super facteur» signifie que la dimension de la personnalité comporte une extrémité où le trait est faible (ex. : Introversiion) et une extrémité où le trait est élevé (ex. : Extraversiion). Ainsi les gens se situent n'importe où entre les deux extrémités.

entier. Cette méthode est basée particulièrement sur l'intuition (Pervin et John, 2001, p. 220).

Après avoir examiné ces trois méthodes, Cattell a choisi la méthode multivariée parce qu'elle réunit les caractéristiques les plus importantes de la méthode clinique et la méthode bivariée (Huber, 1977, p. 233-234). Quant aux données utilisées dans sa quête d'une structure fiable de la personnalité, Cattell a utilisé trois types de données à savoir :

1. **Les données biographiques (L-data)** : ce sont des données objectives tirées des événements de la vie et des évaluations fournies par les observateurs.
2. **Les données provenant des tests objectifs (OR-data)** : ce sont des données biographiques associées au comportement de l'individu. Le comportement d'une personne peut être exprimé dans son cursus académique ou son rendement au travail.
3. **Les données fournies par les questionnaires (Q-data)** : il s'agit de réponses à des questionnaires comme les questionnaires de personnalité ou les rapports d'auto-évaluation (Pervin et John, 2001, p. 215).

À partir des données biographiques et en utilisant l'analyse factorielle, Cattell a réussi à déterminer quinze facteurs susceptibles de rendre compte de la personnalité. Ensuite, il a tenté de faire la même chose avec les données fournies par les questionnaires, afin d'aboutir aux mêmes facteurs.

Plusieurs questionnaires ont été soumis à des analyses factorielles afin de vérifier la fiabilité des énoncés. C'est ainsi que Cattell a pu créer en 1949 le fameux

« Questionnaire 16PF ⁴ » (*Sixteen Personality Factor Questionnaire*). Il est l'un des inventaires les plus utilisés dans l'évaluation du comportement humain. Le 16 PF est formé de 185 items, chaque facteur primaire contient entre 10 et 15 items.

Cattell a déterminé douze traits correspondant aux traits retenus après l'analyse des données biographiques et quatre traits repérés à l'aide du questionnaire. Les 12 traits nommés « les traits de source » ou les « traits primaires de la personnalité » représentent selon Cattell, les composantes de base de la personnalité (tableau 2).

Tableau 2: Les seize facteurs de la personnalité (Cattell)

Réservé	Chaleureux
À l'intelligence plus faible	A l'intelligence plus marquée
Émotionnellement stable	Émotivité et tendance au névrosisme
Réfléchi	Dominateur
Sobre	Enthousiaste
Expéditif	Conscientieux
Timide	Audacieux
Dur	Sensible
Confiant	Méfiant
Esprit pratique	Imaginatif
Direct	Rusé
Calme	Craintif
Conservateur	Innovateur
Grégaire	Indépendant
Indiscipliné	Discipliné
Décontracté	Tendu

Source : (Hansenne, 2006, p. 213)

⁴ Le questionnaire est disponible en plusieurs langues, il est actuellement à sa cinquième édition parue en 1993. Il est possible de le procurer en exclusivité par le biais de la compagnie, propriété de la famille Cattell.

La solidité scientifique de la structure de la personnalité définie par Cattell est basée sur les cinq arguments suivants (Pervin et John, 2001, p. 250).

1. Les résultats des analyses factorielles.
2. Les résultats similaires obtenus dans d'autres cultures.
3. Les résultats similaires obtenus dans tous les groupes d'âge.
4. Leur utilité quand il s'agit de prévoir le comportement dans le milieu naturel.
5. L'importante composante héréditaire présente dans de nombreux traits.

I.3 Le modèle à cinq facteurs (*Big Five*) :

Depuis la conception du modèle des 16 facteurs par Cattell, celui-ci a été mis à l'épreuve par de nombreux chercheurs qui ont voulu valider le nombre et le genre d'aspects fondamentaux des traits de la personnalité. Plusieurs questionnaires de la personnalité ont été créés aux côtés de nouveaux concepts qui n'ont cessé de se multiplier, menant ainsi les spécialistes à explorer les différents aménagements de traits particuliers donnant à l'individu son caractère singulier. Pendant une période assez longue, la multiplicité des recherches sur la mesure des traits a noyé les chercheurs dans la confusion et la complexité. Cette confusion est principalement due à la pluralité des traits et au sens que l'on donne à chaque trait de la personnalité. Cattell a affirmé que « le problème qui se pose quand on veut mesurer les traits, c'est qu'il y en a trop! » (Guion et Gottier, 1965, p. 55).

À partir de là, on a cherché à réduire le nombre des dimensions de la personnalité. Heureusement, l'amélioration et l'évolution des techniques de la recherche, dont l'analyse factorielle, ont conduit les chercheurs à un début de consensus.

Celui-ci s'est avéré satisfaisant malgré quelques divergences liées en premier lieu à la définition et l'interprétation des termes, et en second lieu à la traduction de la langue anglaise à la langue française. Il s'agit du modèle à cinq facteurs (*Big Five*), la traduction littérale est : les « cinq grands ». Chaque facteur constitue une dimension majeure, dont chacune contient les traits les plus importants (Godberg, 1981, 1990; Digman, 1990; John, 1990; Costa et McCrae, 1992; et Wiggins, 1996).

Il est difficile de reconnaître le principal « inventeur », toutefois, l'idée a cependant pris place en 1949 chez Fiske. Il a proposé une solution à cinq facteurs, car il n'avait pas réussi à reproduire la structure factorielle du modèle de Cattell. Devant la complexité des éléments de recherche, d'autres chercheurs ont suivi le même courant et ont proposé une solution identique (tableau 3), tels que Norman (1963), Borgatta (1964) et Smith (1967).

Tableau 3: Comparaison entre les différentes appellations des cinq facteurs

Auteur	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5
Fiske (1949)	Adaptation Sociale	Conformité	Volonté d'arriver	Contrôle Emotionnel	Quête de l'Intelligence
Norman (1963)	Urgence	Agréabilité	Conscienciosité	Emotionnalité	Culture
Borgatta (1964)	Assertivité	Sympathie	Responsabilité	Emotionnalité	Intelligence
Digman (1990)	Extraversion	Amabilité	Volonté d'arriver	Névrosisme	Intellect
Costa McCrae (1985)	Extraversion	Agréabilité	Conscienciosité	Névrosisme	Ouverture à l'Expérience

(Source: Hansenne, 2006, p. 196)

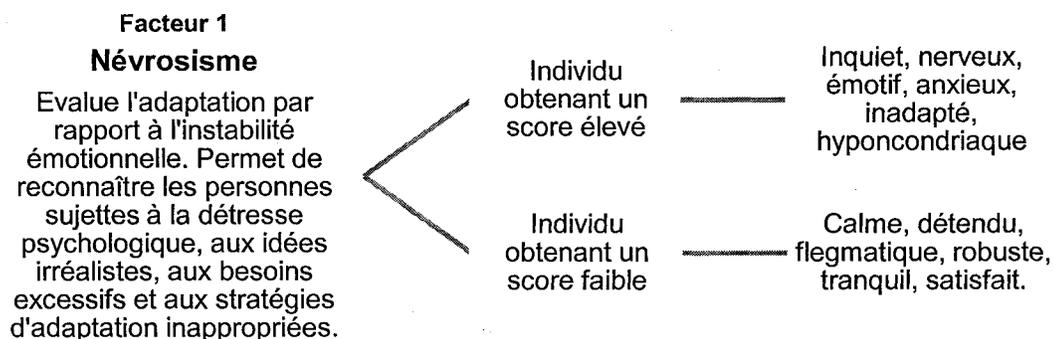
Note : La diversité des appellations du modèle à cinq facteurs est due principalement à la difficulté de nommer pertinemment et objectivement les facteurs retenus de l'analyse factorielle.

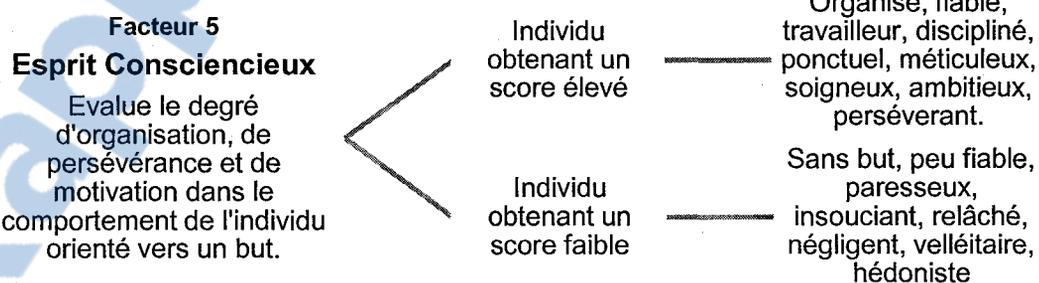
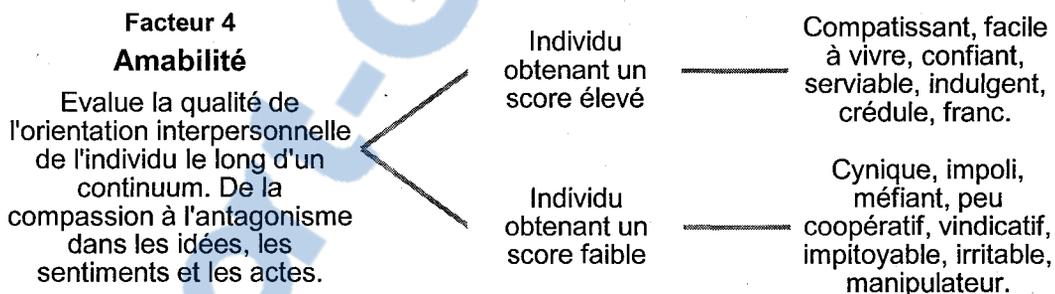
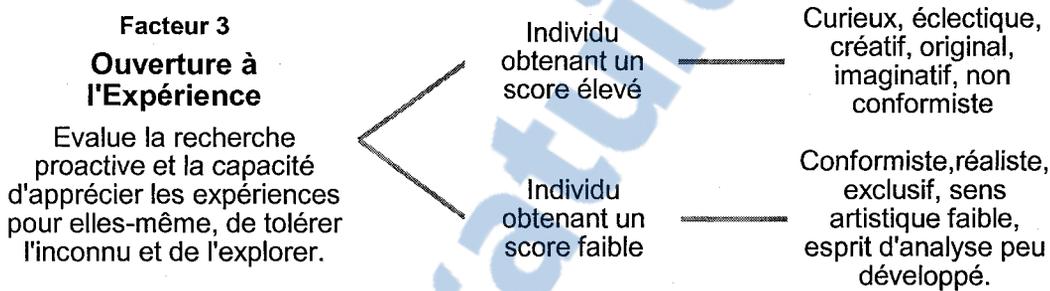
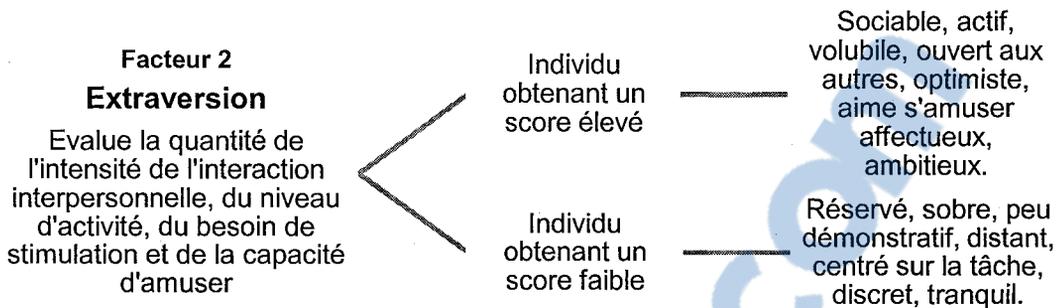
Par ailleurs, bien que les chercheurs ne soient pas parfaitement d'accord sur le nombre de dimensions caractérisant la personnalité. Le modèle à cinq facteurs apporte un certain accord entre les chercheurs. Ce modèle comprend cinq dimensions fondamentales et suffisantes pour décrire l'ensemble de la personnalité (McCrae et Costa, 1997).

Ce modèle a fait preuve de sa validité et fournit un cadre de travail unificateur de la personnalité. Cette validité est soutenue par plusieurs recherches et à travers de nombreuses évaluations obtenues de sources diverses (Digman, 1990; Goldberg, 1990; McCrae et Costa, 1985; Barrick et Mount, 1993).

La figure 1 propose une définition pour chacune des cinq dimensions du modèle, ainsi que les caractéristiques de la personnalité selon le score obtenu pour chaque facteur (élevé ou faible).

Figure 1: Les caractéristiques du modèle à cinq facteurs (Big Five)





(Source : Costa et McCrae, 1992; p. 2)

Les cinq facteurs ont un caractère universel, ils se trouvent dans la majorité des cultures, et ne sont influencés ni par l'âge ni par le sexe. En outre, ils ont une base biologique (McCrae et Costa, 1997).

Les résultats de plusieurs études longitudinales ont montré que les cinq facteurs forment des dispositions réelles à se conduire d'une manière spécifique dans certaines situations (Hansenne, 2006, p. 188).

Enfin, la mise en place d'une structure fiable de la personnalité comme le modèle à cinq facteurs a favorisé l'apparition d'une multitude d'instruments destinés à l'évaluation de la personnalité. Nous en citerons quelques-uns dans la partie (I. 5).

I.4 La théorie des types psychologiques – Le MBTI :

Dans un registre différent, une autre théorie de la personnalité a été développée par Jung afin d'expliquer les différences psychologiques. Jung souligne que les différences du comportement résultent des attitudes spontanées qui poussent chacun à fonctionner de manière différente. Le fait d'agir selon ces attitudes conduit à la création de plusieurs schémas de comportements (Hirsh et Kummerow, 1998).

Sur la base de ses observations cliniques, il répartit l'activité de l'esprit humain en deux types : « Perception » et « Jugement » et la conduite de l'énergie psychique en : « Introversion » et « Extraversion ».

Pensant que les attitudes et les fonctions seraient opposées et ne pourraient pas être utilisées conjointement, Jung (1971) identifie deux fonctions opposées de « Perception » (Intuition et Sensation) ainsi que deux fonctions opposées de « Jugement » (Pensée et Sentiment, voir le tableau 4).

Tableau 4: Les quatre fonctions de Jung

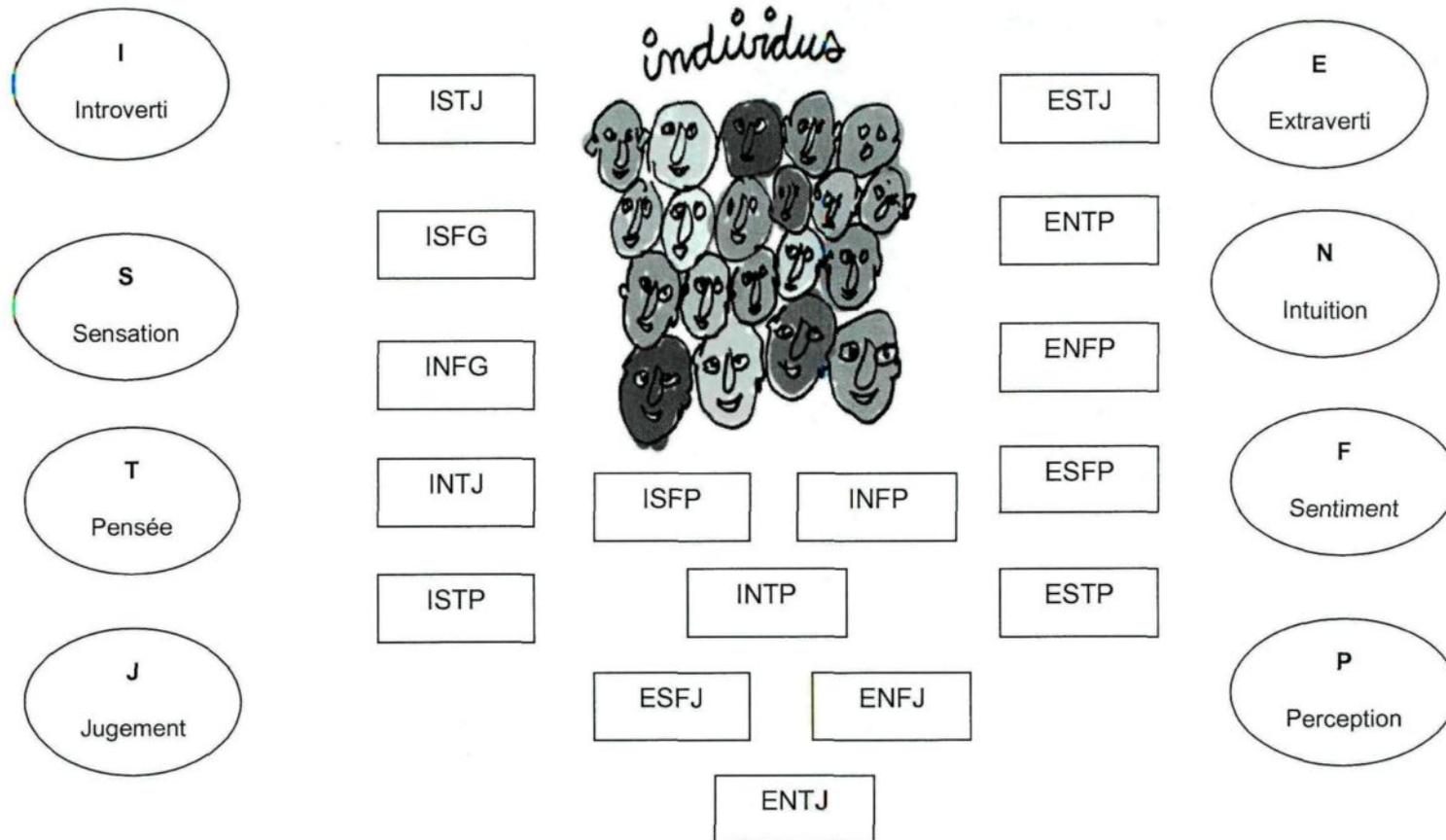
Extraversion (E) / Introversion (I)	Sensation (S) / Intuition (N)
(E) : orientation vers le monde extérieur. (I) : orientation vers le monde intérieur.	(S) : percevoir les événements ou les détails du moment présent. (N) : percevoir les possibilités et les intuitions de l'avenir.
Pensée (T) / Sentiment (F)	Jugement (J) / Perception (P)
(T) : utiliser raison et la logique. (F) : se baser sur les valeurs personnelles et les émotions.	(J) : le contrôle, l'organisation et la structuration. (P) : la spontanéité et la flexibilité.

Source : (Myers et Kirby, 1994)

En se basant sur ces quatre fonctions (S, N, T et F). Jung alliera les deux attitudes prédominantes (E ou I) avec une des quatre fonctions identifiées pour ainsi donner naissance à huit types psychologiques (ES, IS, EN, IN, ET, IT, EF, IF). Jung estimait que chacun d'entre nous a une préférence naturelle pour l'une ou l'autre de ces quatre fonctions, soit la plus souvent utilisée qu'il l'a nommée : la « fonction dominante ».

Il pensait également que nous utilisions d'autres fonctions selon un ordre hiérarchique, il a nommé la deuxième fonction de préférence « auxiliaire », la troisième fonction : « tertiaire » et la fonction la moins préférée : « inférieure » (Myers et Kirby, 1994, p. 7). La fonction « auxiliaire » fut développée par Briggs et Myers (1962), dont les travaux de recherches sont basés principalement sur la théorie de Jung. Elles incluent cette deuxième fonction (située entre le « Jugement » et la « Perception ») dans la structure des types et l'ajoutèrent ensuite aux huit types définis initialement par Jung. Ainsi, ce développement donna naissance aux seize types psychologiques (figure 2).

Figure 2: Les 16 types psychologiques selon le modèle de Briggs-Myers (1962)



Source : (Myers et Kirby, 1994, p. 7)

Après la définition des 16 types psychologiques de la personnalité, Myers et Briggs ont procédé à la mise en pratique de la théorie de Jung et à sa transformation en test psychométrique. D'où la création du MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*). Cet outil de mesure est composé de 100 items, axés principalement sur « comment le répondant se sent habituellement » et « comment il réagit dans des situations particulières » (Myers et Kirby, 1994, p. 8-10). En se basant sur les réponses des participants, ceux-ci sont classifiés selon les quatre fonctions: (E ou I) (S ou N) (T ou F) et (J ou P).

Les caractéristiques de chaque type psychologique sont identifiées dans le tableau 5.

Tableau 5: Les caractéristiques des seize types (Briggs-Myers 1962)

<p style="text-align: center;">ISTJ Administrateur</p> <p>Calme, méthodique, réservé, observateur, et responsable.</p> <p style="text-align: center;">ISFJ Protecteur</p> <p>Bon observateur, aimant l'harmonie, rendre service et éviter les conflits, tendance à devenir dépendant des autres.</p>	<p style="text-align: center;">ISTP Praticien</p> <p>Calme, observateur, réservé et imprévisible, réagissant en fonction de l'intérêt qu'il éprouve.</p> <p style="text-align: center;">ISFP Conciliateur</p> <p>Dévoué et gentil, observe et agit sans en parler, il aime la liberté dans un environnement de qualité.</p>
<p style="text-align: center;">ESTP Pragmatique</p> <p>Réaliste, réagissant rapidement aux situations. Bon observateur et a le sens de l'adaptation. Il aime l'action et la fête.</p> <p style="text-align: center;">ESFP Boute en Train</p> <p>Spontané, généreux et sympathique, prend les choses comme elles viennent pour en tirer le meilleur.</p>	<p style="text-align: center;">ESTJ Organisateur</p> <p>Franc, rapide, efficace et humain. Logique, se base sur le concret, aime les procédures et les plans d'action.</p> <p style="text-align: center;">ESFJ Nourricier</p> <p>Conformiste et discipliné. Cherchant à aider les gens de façon pratique.</p>

<p>INFJ Visionnaire</p> <p>Créatif, méthodique et organisé, sociable, mais solitaire à la fois, aimant l'harmonie.</p>	<p>INTJ Perfectionniste</p> <p>Innovateur et indépendant. Peut avoir tendance à être agressif et distant.</p>
<p>INFP Zélateur</p> <p>Idéaliste, créatif et très exigeant, fidèle à son non-conformisme. Il peut tomber dans le fanatisme.</p>	<p>INTP Concepteur</p> <p>Recherche sans cesse la cohérence des systèmes sans chercher à imposer ses opinions. Ses résultats ont peu de valeur à ses yeux.</p>
<p>ENFP Communicateur</p> <p>Créatif, curieux, anticipe les événements et éprouve du mal à décider.</p>	<p>ENTP Innovateur</p> <p>Créatif et original, mais il s'ennuie dès qu'il s'agit de réalisation. Il a tendance à devenir versatile</p>
<p>ENFJ Animateur</p> <p>Sens de la compréhension et de l'humanité, à l'aise à prendre la parole. Il peut avoir tendance à ne pas savoir dire non.</p>	<p>ENTJ Meneur</p> <p>Clair, direct et franc. Il a le sens du leadership et du défi, mais sa préférence pour le contrôle peut tourner à la domination.</p>

Source : (Myers et Kirby, 1994, p. 14 - 29)

Bien que le MBTI soit populaire et fréquemment utilisé au sein de différentes organisations, cet outil n'a pas encore prouvé sa validité comme une mesure efficace de la personnalité. Toutefois, il reste un test fiable pour mieux se connaître; assurer un meilleur développement personnel; fournir des conseils en développement de carrière; en communication et aussi en résolutions de problèmes.

D'autres exemples d'instruments d'évaluation de la personnalité seront présentés dans la prochaine partie. À la différence du MBTI basé sur la théorie des types psychologiques de Jung, les outils de mesure que nous allons proposer ont été développés à partir du modèle à cinq facteurs (*Big Five*).

I.5 Modèles d'outils de mesure de la personnalité :

I.5.1 Les Questionnaires d'Eysenck :

Pour pouvoir évaluer les trois dimensions de la personnalité définies par Eysenck (Extraversion / Introversion, Psychotisme et Névrosisme). Il a dû créer et « co-crée » une multitude de tests de personnalité. Nous en présentons brièvement quelques-uns dans le tableau 6.

Tableau 6: Tests de personnalité élaborés par Eysenck

Test de Personnalité	Dimension évaluée
Maudsley Medical Questionnaire (MMQ)	<ul style="list-style-type: none">• Névrosisme
Maudsley Personality Questionnaire (MPQ)	<ul style="list-style-type: none">• Névrosisme• Extraversion / Introversion
Eysenck Personality Questionnaire (EPQ)	<ul style="list-style-type: none">• Névrosisme / Stabilité• Emotionnelle Extraversion-Introversion• Psychotisme / Force du Moi

(Source : Hansenne, 2006, p. 203)

Parmi ces trois questionnaires, l'EPQ est le plus utilisé, il comprend 100 items dont 24 items associés à l'Extraversion-Introversion, 32 au Psychotisme-Force du Moi et 21 à l'échelle de mensonge. Le tableau 7 présente quelques exemples de ces items tirés du questionnaire (Eysenck et Eysenck, 1975).

Tableau 7: Exemples des items du questionnaire « EPQ » d'Eysenck

Dimension	Exemple des items
Extraversion / Introversion	<ul style="list-style-type: none"> - Préférez-vous lire plutôt que de voir des gens ? - Êtes-vous plutôt quelqu'un d'entrain ? - Aimez-vous parler beaucoup ?
Névrosisme / Stabilité Émotionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Êtes-vous facilement inquiet (e) ? - Votre humeur subit-elle souvent des hauts et des bas ?
Psychotisme / Force du Moi	<ul style="list-style-type: none"> - Seriez-vous mal à l'aise si vous aviez des dettes? - Croyez-vous qu'on a des responsabilités envers sa famille?

I.5.2 Le NEO-PI-R de McCrae et Costa :

En 1985, McCrae et Costa ont développé une première version d'un inventaire de personnalité appelé « NEO-PI ». Il était composé de 145 items mesurant trois dimensions de la personnalité (Névrosisme, Extraversion et Ouverture à l'Expérience). Plus tard, les deux chercheurs ont développé une nouvelle version de cet inventaire appelé « NEO-PI-R » (NEO : *neuroticism, extraversion* et *openness* ; PI-R : *Personality Inventory Revised*). Cette nouvelle version du questionnaire permet d'évaluer les cinq dimensions de la personnalité (Névrosisme, Extraversion, Ouverture, Amabilité ou Agréabilité et Esprit consciencieux).

Le NEO-PI-R est basé sur le concept de la hiérarchisation des traits de la personnalité (Costa et McCrae, 1992). Chaque facteur est composé de « six facettes » (tableau 8) et chaque facette regroupe huit items. Ainsi nous avons : cinq facteurs × six facettes × huit items = 240 items, soit le nombre total des items du NEO-PI-R (Hansenne, 2006,

p. 188). Ce questionnaire peut être administré sous forme d'auto-évaluation (forme S) ou sous forme d'hétéro-évaluation par un observateur (forme R). Le NEO-PI-R est composé d'un ensemble d'items auxquels les répondants mentionnent leur accord ou désaccord (Oui / Non).

- Exemple 1: « Ma vie se déroule à un rythme rapide »; « Quand je fais quelque chose, je ne le fais pas à moitié ». Ces deux items appartiennent à la facette « Activité », une des six facettes de la dimension « Extraversion ».
- Exemple 2 : « Je suis réputé (e) pour ma prudence et mon bon sens »; « J'arrive assez bien à m'organiser pour faire les choses à temps ». Ces deux items appartiennent à la facette « Ordre », une des facettes associées à la dimension « Esprit Conscientieux » (Costa et McCrae, 1992, p.70).

Tableau 8: Les facettes des cinq grands facteurs de la personnalité

Dimension	Facettes de la dimension
Extraversion	Chaleur, grégarisme, assertivité Activité, recherche de sensations et émotions positives.
Amabilité	Confiance, droiture, altruisme Docilité, modestie et sensibilité
Esprit Conscientieux/ Fiabilité	Compétence, ordre, sens du devoir Recherche de réussite, autodiscipline et délibération.
Névrosisme	Anxiété, colère, dépression Timidité sociale, impulsivité et vulnérabilité
Ouverture	Rêveries, esthétique, sentiments Actions, idées et valeurs.

(Source : Rolland, 2004, p. 109)

I.5.3 Questionnaire de l'évaluation centrale de soi (Core-Self Evaluation Scale) :

Ce questionnaire a été élaboré en 1997 par Judge, Locke et Durham, dans le but de déterminer un ou plusieurs traits pouvant prédire la satisfaction au travail. Avant de mettre la lumière sur les différents aspects de cet outil de mesure, il est utile d'aborder en premier la notion de la satisfaction au travail. Celle-ci figure parmi les concepts les plus étudiés dans les recherches en gestion des ressources humaines et en relations industrielles, en tant que variable dépendante et indépendante (Brief, 1998; Judge et Bono, 2001).

De manière générale, la satisfaction au travail désigne le sentiment que peut avoir un individu à l'égard de son travail et ses différentes composantes. Elle résulte d'une comparaison entre la situation actuelle et celle espérée. Par conséquent, moins il y a d'écart entre l'idéal et la réalité, plus la satisfaction est importante.

Par exemple pour certains individus, leur satisfaction au travail dépendra d'un climat de travail plaisant, ou avoir des récompenses (promotion, augmentation du salaire, bonus, etc.). D'où l'idée que la satisfaction au travail pourrait être un indicateur de bien-être au travail, et donc pourrait affecter le comportement des employés dans l'exercice de leurs fonctions et leur degré d'engagement envers la mission et les valeurs de l'entreprise.

Un employé insatisfait est moins performant qu'un employé satisfait. De ce fait, la communauté scientifique multiplie ses recherches sur l'étude et l'évaluation de la satisfaction au travail afin de mieux comprendre son influence sur la performance.

Afin de mieux cerner ce concept, il convient ici de citer deux définitions principales. Selon Locke (1976), cette dimension est définie comme un état émotionnel positif d'un

individu découlant de l'estimation d'un travail ou d'une expérience professionnelle. Plus récemment, Weiss (2002) définit mieux la satisfaction au travail, en la considérant comme une attitude. Elle est décrite comme « un jugement évaluatif positif ou négatif qu'effectue une personne sur son travail ou sa situation professionnelle ».

Ces définitions ont favorisé l'élaboration d'une variété d'instruments de mesure de la satisfaction tels que: « The Index of Job Satisfaction⁵ », « The Minnesota Satisfaction Questionnaire⁶ » et « The Core Self Evaluation Scale⁷ » (CSES).

Il convient ici de mettre la lumière sur le dernier test, puisque le questionnaire utilisé dans notre étude est en partie inspiré du CSES.

Comme nous l'avons cité au début de ce paragraphe, ce questionnaire a été élaboré dans un effort de déterminer un ou plusieurs traits susceptibles de prédire la satisfaction au travail. Selon Judge (1997), l'évaluation centrale de soi repose sur les quatre traits suivants :

1. Estime de Soi (self-esteem) : est définie comme la valeur que l'individu s'attribue. Elle convient à l'évaluation faite par une personne de sa compétence et de son potentiel.
2. Sentiment d'Efficacité Personnelle (generalized-self-efficacy) : indique l'évaluation d'un individu de ses habiletés à performer dans différents contextes.

⁵ Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index Of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307 – 311.

⁶ Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquise, L.H. (1967) Minnesota studies in vocational rehabilitation: 22, Manuel for Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vocational Psychology Research, University of Minnesota. (Version française: Roussel P. Rémunération, motivation et satisfaction au travail. Economica, Collection Recherche en Gestion, Paris, 1996).

⁷ Judge, T., Erez, A., Bono, J., & Thoresen, C.J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a Measure. *Personel Psychology*, 56, 303 – 331.

3. Névrosisme (neuroticism) : est la tendance à adopter un comportement négatif, et fixer sur les aspects faibles de soi.
4. Locus de contrôle (locus of control) : est le degré auquel un individu croit que les conséquences de ses actions sont occasionnées par ce qu'il fait (*contrôle interne*), ou par des facteurs environnementaux comme la chance, les circonstances et les autres personnes (*contrôle externe*).

Le CSES est composé de 12 items, auxquels les sujets répondent à l'aide d'une échelle de mesure de type Likert, évaluant le degré d'accord du répondant avec chacune des propositions (fortement en désaccord – en désaccord – neutre – en accord – fortement en accord). Voici quelques exemples des 12 items du CSES :

Parfois je me sens déprimé; quand j'essaie généralement je réussis; j'accomplis les tâches avec succès; je détermine ce qui se passera dans ma vie.

Ainsi, un individu ayant un score élevé en évaluation centrale de soi est quelqu'un qui a un regard positif sur lui-même, il est efficace, a confiance en lui et croit en ses propres capacités. Il peut fournir plus d'effort et avoir une meilleure performance, et par conséquent être satisfait.

En effet, Judge et Bono (2001) ont démontré dans une méta-analyse de 169 corrélations qu'il existe une relation entre les quatre traits de l'évaluation centrale de soi et la satisfaction au travail.

En outre, les mêmes auteurs ont aussi examiné la corrélation entre l'évaluation centrale de soi et la performance au travail, en analysant 105 corrélations, ils ont trouvé que trois traits (Estime de Soi, Sentiment d'Efficacité Personnelle et Locus de Contrôle) sont valides et ce pour toutes les études analysées.

I.5.4 International Personality Item Pool (IPIP) :

Tout comme le NEO-PI-R élaboré par Costa et McCrae, l'IPIP a été conçu sur la base du modèle à cinq facteurs. L'idée derrière l'IPIP est que « la science de l'évaluation de la personnalité a progressé à un rythme lent, depuis le développement du premier inventaire de la personnalité, il y a plus de 75 ans » (Goldberg, 1999). Goldberg attribue ce manque de progrès en partie, aux pratiques et politiques des éditeurs commerciaux d'inventaires qui pourraient concerner certaines activités scientifiques portant préjudice à leurs intérêts pécuniaires. Selon Goldberg, les intérêts des éditeurs limitent les efforts continus des chercheurs à développer de nouveaux essais et découragent les études comparatives. D'où l'apparition d'auteurs qui cherchent plutôt à commercialiser leurs tests que de les améliorer.

Face à cette situation, Goldberg propose de mettre à la disposition du public, un ensemble d'items de la personnalité, et notamment de libérer les chercheurs des contraintes imposées par les droits d'auteurs. C'est ainsi que l'IPIP est née, il est disponible sur le site web www.ipip.ori.org qu'a créé Goldberg avec ses collaborateurs, pour permettre un échange international en termes de connaissances scientifiques sur l'évaluation de la personnalité.

L'IPIP est passé d'un ensemble initial de 1252 items à plus de 2000 items (Goldberg, 2006) et chaque année, un nouvel ensemble d'items est ajouté. Près de 750 items de l'IPIP proviennent des Pays-Bas, en raison d'un projet initié par des chercheurs néerlandais (Hendriks, Hofstee, et Boele de Raad de l'Université de Groningen). Une partie des items de l'IPIP est disponible en plus de 25 langues.

Ces items se présentent sous forme de phrases courtes, par exemple : je laisse souvent traîner mes affaires; je suis attaché aux conventions; j'ai une imagination vive; je crois en l'importance de l'art.

Les sujets répondent à chaque énoncé en mentionnant leur degré d'accord ou de désaccord sur l'échelle de Likert. D'ailleurs, dans notre présente étude, nous avons utilisé plusieurs items de l'IPIP, ils seront présentés dans la partie réservée à la méthodologie.

Goldberg a élaboré cet outil de mesure selon un processus combinant les méthodes empiriques, rationnelles-intuitives et psychométriques. Tout d'abord, chaque item de l'IPIP est associé au critère de l'échelle auquel il est fortement corrélé.

Ensuite, une échelle préliminaire est construite sur la base de la valeur K la plus élevée des items positivement corrélés et celle des items négativement corrélés ($K = \frac{1}{2}$ du nombre des items voulus dans l'échelle finale). De manière générale, l'échelle est constituée de 10 items avec des séquences de saisie équilibrée (nombre égal d'affirmations positives et négatives; $5 + 5 = 10$).

En troisième lieu, le contenu des items de l'IPIP est examiné en notant les items pairs fortement corrélés et qui sont identiques en termes de contenu.

Au final, des tests de fiabilité sont effectués afin de mesurer la cohérence interne de chaque échelle de mesure. Les échelles de mesure sont toujours appelées « préliminaires », car elles peuvent être améliorées en utilisant d'autres procédures plus sophistiquées, comme la théorie des réponses aux items⁸.

À l'heure actuelle, environ 300 échelles qui ont été construites à partir des items de l'IPIP sont disponibles (Goldberg, Johnson, Eber, Hogan, Ashton, Cloninger, Gough, 2006). De nombreux professionnels et chercheurs utilisent ces données dans l'évaluation de la personnalité; à des fins de sélection du personnel ou de la recherche

⁸ La TRI (ou IRT dans la littérature anglophone) est un modèle statistique de la mesure qui permet de combler les lacunes de la théorie psychométrique classique. Elle cherche à élaborer des instruments de mesure dont les caractéristiques ne sont pas très influencées par tel ou tel autre groupe de référence, d'où la définition des échelles qualifiées parfois d'« absolues ». Pour en savoir plus, consulter : Baker, F.B., et Kim, S.H. (2004). Item response theory: Parameter estimation technique (Ed 2). New York: Marcel Dekker.

sur la relation entre la personnalité et la performance. Ce dernier point sera développé dans la prochaine partie à travers une multitude d'études réalisées dans les deux milieux: du travail et des études.

I.6 Les deux P : Personnalité et Performance :

De nombreuses recherches ont été réalisées afin d'étudier la relation entre la personnalité et la performance au travail, dans différents types d'occupations professionnelles (Ingénierie, architecture, comptabilité, management, vente, corps de police, armée et d'autres fonctions qualifiées et semi-qualifiées). Plusieurs études méta-analytiques ont pu déterminer les construits de la personnalité reliés à la performance aussi bien au travail qu'aux études (Barrick et Mount, 1991; Trapmann, Hell, Hirn, et Shuler, 2007).

Une des premières études ayant mis en évidence le lien entre la personnalité et la performance a été menée par Day et Silverman en 1989. Elle a été réalisée auprès de 43 comptables. En prenant en compte les scores cognitifs, les auteurs ont calculé la corrélation entre les traits de la personnalité et la performance des comptables. Les résultats ont montré que la personnalité peut avoir une meilleure corrélation à la performance que les habiletés cognitives.

Ainsi, les chercheurs ont compris que les mesures de la personnalité doivent être étudiées de façon méticuleuse, particulièrement en ce qui concerne la correspondance avec les performances spécifiques, et dans différents environnements de travail, afin d'apporter des résultats satisfaisants en termes de variables explicatives.

Dans la partie suivante, nous allons fournir une compilation de plusieurs travaux de recherche réalisés au cours des deux dernières décennies. Mais avant, nous

proposons une brève présentation de la notion de la performance dans son aspect individuel.

I.6.1 La performance : définition et évaluation

La performance est un concept fréquemment utilisé de nos jours, il faut être performant, et ce, dans tous les domaines. Dans le langage courant, ce concept est associé à une idée d'exploit, de très haut rendement chez un sportif, un employé ou un élève. Il importe de préciser le caractère subjectif de la notion de la performance. En effet, sa définition est étroitement liée à l'organisation où elle est évaluée et analysée. Chercheur, dirigeant, actionnaire, client, professeur, etc., chacun aborde la performance sous l'angle qui lui est propre, selon le domaine et le contexte de son utilisation.

Toutefois, la mise en place d'une définition de la performance que l'on peut généraliser à l'ensemble des organisations est nécessaire. Et pour ce faire, un niveau élevé d'abstraction est astreint. Ainsi, en 1990, Campbell a défini la performance au travail comme un ensemble de comportements ou d'actions pertinentes pour les objectifs d'une organisation et pouvant être mesurés en termes du niveau de la compétence et de la contribution aux objectifs. Cette définition sous-tend deux dimensions majeures à savoir l'efficacité et l'efficience.

En 2003, Motowildo propose une définition qui permettra une avancée importante dans ce domaine, il décrit « la performance au travail comme la valeur totale attendue par l'organisation des épisodes de comportements discrets qu'exerce un individu pendant une période de temps donnée ».

Ainsi la performance individuelle n'est pas stable dans le temps, elle est marquée par des fluctuations au cours des années de travail. De plus, elle peut être importante sur certaines actions et faibles sur d'autres, en raison de la motivation de l'individu, de ses

habiletés, de son savoir-faire, etc. Toutefois, on peut toujours évaluer l'ensemble de ses comportements, dans le but de fournir une évaluation globale de sa performance (Bennett, Lance, Woehr, 2006, p. 26).

De très nombreux outils de mesure de la performance existent, selon le domaine de l'organisation et le contexte de son utilisation. La mise en place de ces outils de mesure de la personnalité est liée aux objectifs déterminés préalablement par l'organisation. Ils doivent être pertinents, clairs et réalisables. Par exemple, dans l'univers d'une entreprise spécialisée dans la vente de produits électroménagers, les dirigeants sont amenés à évaluer régulièrement la performance de chaque vendeur selon les bénéfices qu'il génère et le service qu'il offre à la clientèle, ou encore à évaluer le potentiel de leadership attendu d'un employé pour un poste lié à la direction.

De même, dans l'univers des établissements d'enseignement, plusieurs évaluations auxquelles sont soumis les étudiants permettent de mesurer leur performance en termes de réussite (par exemple : examen écrit, examen oral, travail en groupe, stage professionnel de fin d'études, rédaction de thèse, etc.).

Après cette brève présentation de la notion de la performance, nous développerons dans la partie suivante la relation entre certains construits de la personnalité et la performance à travers une compilation de résultats empiriques antérieurs.

1.6.2 Le modèle à cinq facteurs et la performance :

En 1991, Barrick et Mount ont mené une méta-analyse incluant 117 études sur le lien entre la personnalité et la performance au travail. Ils ont pris en compte les trois critères de la performance suivants :

- La mesure de la productivité.
- L'évaluation du succès en formation.

- Les données concernant le statut de l'équipe, l'expérience et le nombre de promotions.

Ces mesures de la performance liées à plusieurs types d'emplois ont permis à Barrick et Mount d'examiner si le modèle à cinq facteurs (*Big Five*) influence la performance indépendamment de l'emploi, du type de la performance, et de la mesure de la performance.

Les résultats ont montré que l'Esprit Consciencieux est le facteur le plus associé à la performance, quels que soient le type de mesure du rendement et le niveau de la qualification du poste. Une personne organisée, ponctuelle, disciplinée, efficace et persévérante donnera le maximum d'elle-même, pour atteindre ses objectifs ($r = .20$). McHenry, Hough, Toquam, Hanson, et Ashworth (1990), ont obtenu le même résultat dans leur étude sur la classification et la sélection de l'armée américaine.

Dans la revue des Études européennes (*European studies*), Salgado (1997) observe la même chose pour l'Esprit Consciencieux.

Par ailleurs, Barrick et Mount (1991) ont démontré qu'un autre facteur (Extraversion) est associé à la performance. Des résultats similaires fournis par Furnham et Miller (1997) affirment que l'Extraversion est positivement liée aux évaluations de la performance. Ce lien est valable pour les métiers du management ($p = .18$) et de la vente ($p = .15$). Les deux chercheurs (Furnham et Coveney, 1996) ont démontré suite aux résultats de leur étude, l'importance de l'Extraversion et du Névrosisme dans les métiers caractérisés par une forte interaction sociale. En effet, ces métiers nécessitent une certaine capacité d'ouverture, de sociabilité et d'entregent. Les personnes occupant ces postes ne sont jamais seules et se retrouvent souvent dans un contexte d'interaction sociale, une explication rationnelle de l'intérêt de l'Extraversion dans ce type de postes.

Vinchur, Schippmann, Switzer et Roth (1998) ont confirmé que l'Esprit Consciencieux et l'Extraversion sont liés au succès en vente, en considérant deux types de critères (le potentiel et les objectifs de vente, $r = 0.28$). En effet, le premier critère du succès en vente est associé à l'Extraversion et le deuxième à l'Esprit Consciencieux ($r = 0.26$).

Une autre étude a été menée par Cortina, Doherty, Schmitt, Kaufman et Smith (1992) auprès de 314 nouvelles recrues à l'académie de police. L'objet de cette étude est d'examiner le lien entre le modèle des cinq facteurs et la performance. Les chercheurs ont mesuré la personnalité à l'aide de :

- L'IPI (*Inwald Personality Inventory*): il a été conçu spécialement pour une utilisation au sein de la force de police, en se basant sur des situations concrètes de travail.
- Le MMPI (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*): il a été développé pour des fins cliniques.

Six critères de la performance ont été étudiés :

- 1) La mesure du GPA (Grade Point Average, moyenne pondérée cumulative)⁹
- 2) Le turnover.
- 3) L'évaluation du travail.
- 4) L'évaluation des pairs.
- 5) L'évaluation finale après six mois de formation.
- 6) L'évaluation résultant des sessions de counselling.

Les résultats de cette étude montrent que l'Esprit Consciencieux ($r = .19 / r = .22$) et la Stabilité Emotionnelle ($r = .15 / r = .25$) sont les deux meilleurs déterminants de la

⁹ Le GPA est un système de notation anglo-saxon mondialement reconnu, calculé à la fin de chaque semestre, une telle notation permet de mesurer la réussite scolaire de l'étudiant tout au long de son cursus académique. Elle fournit une vue globale sur sa performance dans les cours qu'il poursuit.

performance. Par ailleurs, la validité prédictive de l'Amabilité ($r = .30$) est significative seulement quand elle est mesurée par l'IPI.

D'autres chercheurs ont utilisé dans leur étude les deux questionnaires: EPI (Eysenck Personality Inventory) et LSQ¹⁰ (Honey and Mumford's Learning Styles Questionnaire) auprès de deux cent trois agents en télévente travaillant dans une compagnie d'assurance (Furnham, Jackson et Miller, 1999). Le but est d'étudier la relation entre la personnalité, le style d'apprentissage, les corrélations démographiques et la performance au travail, celle-ci est mesurée par les évaluations des superviseurs. L'EPI évalue l'Extraversion et le Névrosisme et le LSQ mesure quatre styles d'apprentissage : activiste (*activists*), réflecteur (*reflectors*), théoriste (*theorists*) et pragmatiste (*pragmatists*).

Les résultats de cette étude ont confirmé la relation entre les traits fondamentaux de la personnalité et les styles d'apprentissage. En effet, les extravertis ont tendance à être activistes, et les introvertis ont tendance à être réflecteur. L'Extraversion ne prédit pas la performance, contrairement au Névrosisme. L'interaction entre l'Extraversion et le Névrosisme représente une mesure importante et similaire à la dimension de l'impulsivité de Gray (1990), selon laquelle l'impulsivité varie conjointement avec l'Extraversion et le Névrosisme.

Quant à la Stabilité Emotionnelle, elle n'est pas très corrélée à la performance. Les auteurs ont conclu que les individus ayant de sévères problèmes émotionnels sont écartés de façon naturelle dans le milieu du travail. (Barrick et Mount, 1991).

En ce qui concerne l'Ouverture à l'Expérience, les résultats ont montré que ce facteur est important quand il s'agit de prédire la formation des compétences. En fait, la

¹⁰ Honey, P., et Mumford, A. (2000). The learning style helper's guide. Peter Honey Publications (Ed).

situation de formation implique des interactions sociales. L'Ouverture et la Sociabilité sont des aspects importants du succès dans ce contexte.

Par ailleurs, dans le milieu scolaire, une étude menée par Poropat (2009) a montré que l'Extraversion est liée à la réussite au niveau primaire ($r = .18$). Cette corrélation disparaît au secondaire ($r = -.01$). Son raisonnement va dans le sens où les élèves du niveau primaire sont évalués sur la base de devoirs et d'activités à caractère social, ce qui donne plus d'avantages aux extravertis qu'aux introvertis. En effet, les élèves extravertis sont actifs, sociables, grégaires, affirmés et impulsifs.

Inversement, au niveau supérieur, les extravertis perdent leurs avantages, car les évaluations mises en place sont plus formelles, complexes et reposent en grande partie sur des travaux requérant une préparation individuelle. Selon Furnham et Medhurst (1995), les étudiants extravertis auraient de meilleures notes en participation et en expression orale. Alors qu'en évaluation de connaissances, ils auraient des notes moins élevées. D'autres résultats ont montré que les effets de l'interaction entre l'Extraversion et l'Esprit Consciencieux sont significatifs sur la performance des étudiants. (Chowdhury, Amin, 2006).

Aussi, la performance a été mise en lien avec d'autres facteurs, dont la satisfaction au travail. Plusieurs chercheurs ont étudié ce lien, principalement dans un contexte professionnel (Judge, Thoresen, Bono, et Patton, 2001), sans pour autant réussir à apporter des réponses qui fassent consensus parmi les chercheurs. Il y a autant d'études qui affirment le lien entre la satisfaction au travail et la performance que d'autres qui l'infirmement. Il est important de noter que les études de nature corrélationnelle diffèrent des études de liens. Pourtant l'idée selon laquelle la satisfaction au travail influence la performance des employés est présente au sein de plusieurs entreprises, d'où leur intérêt continu des dirigeants à créer un climat de

travail plaisant afin que les employés s'engagent à atteindre une performance optimale.

En effet, il n'existe pas d'affirmations ou du moins dans la littérature consultée, d'un lien de causalité direct entre la satisfaction au travail et la performance. Cependant en 1955, Brayfield et Crockett ont obtenu une corrélation moyenne ($r = .15$). De même, en 1985, Laffaldano et Muchinsky ont effectué une méta-analyse de plusieurs études et ont obtenu la même corrélation. Jacobs et Solomon (1977) ont testé ce lien et ont montré que plus la performance est élevée, plus elle génère de la satisfaction, mais seulement si elle résulte d'une augmentation de la rémunération.

Par ailleurs, une étude intéressante a examiné le rôle modérateur de deux variables situationnelles (la perception de la politique de l'organisation et la perception de l'efficacité des leaders) sur la relation entre l'évaluation centrale de soi (ECS) et la performance au travail. Les résultats montrent que les perceptions des employés de leur milieu de travail jouent un rôle modérateur sur la relation entre leurs ECS et l'évaluation des superviseurs de leur performance. Les employés qui ont une évaluation centrale de soi élevée obtiennent une évaluation plus importante de leur performance dans un environnement perçu comme favorable que dans un environnement perçu comme défavorable (Judge, Adams, Locke et Srivastava, 2010).

D'autres travaux de recherche sur le lien entre les traits de la personnalité et la performance ont été menés au cours de la dernière décennie. Il est utile d'en présenter quelques-unes. Le tableau 9 présente huit études réalisées entre 2000 et 2010, dont six études effectuées dans le milieu académique.

Une deuxième liste de douze travaux de recherches réalisés principalement dans un contexte professionnel est disponible dans l'annexe du document (p. 101-106).

Tableau 9: Résultats d'études antérieures sur le lien entre la personnalité et la performance (2000 – 2010)

Auteur	Caractéristiques de l'étude	Degré d'efficacité	Résultats
Kappe et Van der Flier (2010)	Examiner la validité prédictive des traits de la personnalité (Big Five) sur la performance académique.	<p>Les critères de mesure de la performance académique :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cours magistraux. 2. Stage professionnel. 3. Équipe de projet. 4. On-the-job training (OJT). 5. Rédaction de mémoire. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'Esprit Consciencieux est associé à la performance académique quel que soit le critère de la performance. ✓ L'Ouverture à l'Expérience est inversement liée à la performance académique. ✓ L'Extraversion est faiblement corrélée à la performance ($r = .12$). Cette corrélation n'est pas suffisante.
Trapmann, Hell, Hirn et Shuller (2007)	Examiner la corrélation entre le modèle à cinq facteurs et le succès académique à l'Université. Il s'agit de 258 coefficients de corrélation provenant de 58 études publiées depuis 1980.	<p>Les critères de la performance sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La réussite. 2. La rétention. 3. La satisfaction. 	<p>Les résultats montrent que l'influence des traits de la personnalité sur la réussite dépend des critères du succès académique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le Névrosisme est lié à la satisfaction. ✓ L'Esprit Consciencieux est liée à la performance. ✓ L'Extraversion, l'Ouverture à l'Expérience et l'Amabilité n'influencent pas la réussite académique.

<p>Judge et Erez (2007)</p>	<p>Examiner les effets de l'interaction de deux facteurs de la personnalité sur le rendement (Stabilité Emotionnelle / Extraversion).</p>	<p>L'étude est basée sur deux formes d'interaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indirecte (interaction statistique). ▪ Directe (mesure de l'interaction entre les cinq facteurs). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'interaction de la Stabilité Emotionnelle et l'Extraversion représente une disposition à être heureux et semble avoir une validité prédictive sur le rendement au travail. Ce résultat laisse suggérer que les individus joyeux, gais et enthousiastes sont performants. ✓ Par ailleurs, les effets indépendants de ces deux variables sur le rendement ne sont pas significatifs.
<p>Farsides et Woodfield (2003)</p>	<p>L'étude porte sur la validité prédictive des cinq traits par rapport à celle de l'intelligence sur la performance académique.</p>	<p>La personnalité est évaluée à l'aide de l'inventaire NEO-FFI (Costa et McCrae, 1992). Les habiletés cognitives ont été mesurées à l'aide des tests de connaissances. Le critère de la performance est la note finale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les résultats des régressions hiérarchiques ont montré que les habiletés cognitives expliquent 4 % de la variance de la performance académique. ✓ Les facteurs de la personnalité expliquent 5 % de la variance de la performance, un peu plus que les habiletés cognitives.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Chamorro-Premuzic et Furnham (2003)</p>	<p>Étudier la validité prédictive des traits de la personnalité sur la performance académique selon deux études longitudinales. (N1 = 70; N2 = 75)</p>	<p>La personnalité a été évaluée selon deux outils : le NEO-FFI (Costa et McCrae, 1992), utilisé dans le premier échantillon. Et l'EPQ-R (Eysenck, 1985) utilisé le deuxième échantillon.</p> <p>La performance académique est évaluée durant les trois ans d'études selon deux critères : les examens et le projet de fin d'études.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les trois facteurs : le Névrosisme, l'Esprit Consciencieux et le Psychotisme expliquent 17% de la variance totale de la réussite des étudiants. ✓ L'Extraversion est liée partiellement à la performance académique (seulement dans le deuxième échantillon évalué par l'EPQ-R).
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Paunonen et Ashton (2001)</p>	<p>Les deux chercheurs ont étudié deux ensembles de traits de personnalité susceptibles d'augmenter la prévisibilité de la performance académique.</p>	<p>Le premier ensemble de traits est tiré du PRF (<i>Personality Research Form</i>) et du JPI (<i>Jackson Personality Inventory</i>) mesurant : la réussite, la complexité, l'organisation et la compréhension.</p> <p>Le deuxième ensemble de traits est tiré du NEO-PI-R (Costa et McCrae, 1992) et mesure : la persévérance, la compétence, l'ouverture à l'expérience et l'autodiscipline.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les résultats de cette étude ont montré que les cinq traits tirés du PRF-JPI ne permettent pas d'expliquer la variance du rendement académique. ✓ En revanche, les traits tirés du NEO-PI-R expliquent 6.3 % de la variance du rendement des étudiants. Ainsi montre que l'ouverture à l'expérience, l'autodiscipline, la compétence et la persévérance son liés à la performance.

<p>Paunonen et Ashton (2001)</p>	<p>L'étude a pour objet de tester le lien entre les cinq facteurs de la personnalité et la performance académique.</p>	<p>Les chercheurs ont examiné le lien entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La « volonté de réussir » (une facette de l'Esprit Consciencieux) et la réussite au cours • La « volonté de comprendre » (une facette de l'Ouverture) et la réussite au cours. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les résultats ont montré que l'Esprit Consciencieux est lié à la performance ($r = .21$). La Volonté de réussir est associée à la réussite au cours ($r = .26$). ✓ La Volonté de comprendre (Facette de l'Ouverture) est également liée à la réussite au cours ($r = .23$).
<p>Lepine, Colquitt, et Erez (2000)</p>	<p>L'objet de cette étude est de mesurer l'influence des habiletés cognitives et des traits de la personnalité sur la performance, dans une situation de changement ($N=73$).</p>	<p>L'Esprit Consciencieux et l'Ouverture à l'Expérience sont évalués à l'aide du test NEO-PI-R (Costa et McCrae, 1992).</p> <p>Les habiletés cognitives ont été mesurées à l'aide du WPT (<i>Wonderlic Personnel Test Form 2</i>, Wonderlic 1992)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les habiletés cognitives sont fortement liées à la performance avant les changements contextuels ($r = .23$). ✓ D'une part, les auteurs ont conclu que pour une tâche nécessitant un simple respect des procédures, les aspects cognitifs jouent un rôle plus important. D'autre part, quand le contexte change, la validité prédictive des deux dimensions de la personnalité étudiées augmente ($r = .43$). ✓ Ainsi la personnalité peut avoir une validité incrémentielle en termes de prévisibilité de la performance, notamment dans un contexte de changement.

I.7 Hypothèses de l'étude :

Nous avons vu une liste de recherches sur le lien entre la personnalité et la performance au travail et aux études. Les résultats sont appréciables et permettent une avancée dans ce domaine en fournissant des recommandations intéressantes liées à l'intérêt de l'évaluation de la personnalité dans le milieu professionnel et académique, afin de répondre à plusieurs problématiques telles que la sélection du personnel et l'admission des étudiants dans tel ou tel programme d'études (Conard, 2006).

En plus des travaux que nous avons cités dans le tableau 9, d'autres recherches confirment l'impact de certains traits de la personnalité sur la performance académique. Furnham (2002) a obtenu une corrélation supérieure à .40 entre l'Esprit Consciencieux et la performance. La personnalité constitue donc un facteur prometteur permettant d'anticiper dans une certaine mesure les résultats académiques. De Raad et Schouwenburg (1996) affirment que les deux traits de personnalité : l'Esprit Consciencieux et l'Ouverture à l'Expérience peuvent être considérés comme les principales ressources psychologiques dans l'apprentissage et l'éducation et de plus, ils représentent des facteurs utiles pour prédire la performance dans le milieu scolaire. Le même résultat est affirmé par Goldberg (2001), celui-ci met l'accent sur l'effet de certaines facettes de l'Esprit Consciencieux sur le rendement, telles que : la Volonté de réussir, l'Organisation, l'Efficacité et la Fiabilité. Il pense aussi que la Stabilité Emotionnelle pourrait avoir une certaine validité prédictive, en revanche l'Extraversion et l'Amabilité n'ont pas d'effets significatifs sur la réussite aux études (Goldberg, 2001).

Malgré cette richesse de références, nous constatons que le nombre des études réalisées dans le contexte universitaire reste limité. De plus, il n'y a pas ou très peu d'études - à notre connaissance - sur la relation entre la satisfaction chez les étudiants

et la performance. De plus, les études antérieures ne prennent pas en compte un programme d'étude précis. Ainsi, notre présente étude vient compléter ces deux éléments. Elle a pour objectif d'examiner le lien entre les traits de la personnalité et la réussite en sciences administratives, ainsi que le lien entre la satisfaction aux études et la réussite. Le but principal est de repérer les facteurs clés qui seraient susceptibles de prédire la performance académique. Nous avons donc élaboré les trois hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 :

Nous nous attendons dans notre étude à observer une corrélation importante entre l'Esprit Conscientieux (items : Fiabilité et Sentiment d'Efficacité) et la performance des étudiants.

Hypothèse 2 :

Puisque nous avons choisi un échantillon d'étudiants appartenant à deux groupes de cours différents : marketing et comptabilité, notre deuxième hypothèse propose que l'Extraversion soit un facteur explicatif des résultats académiques des étudiants en marketing, car il s'agit d'un domaine d'études où la sociabilité est appréciée.

Hypothèse 3 :

Notre troisième hypothèse suggère que la satisfaction aux études puisse être liée à la performance des étudiants.

II. Méthodologie de recherche :

II.1 Les sujets de l'étude:

Dans la présente étude, les données exploitées ont été obtenues à l'aide d'une enquête par un questionnaire de personnalité. Les sujets sont des étudiants (hommes et femmes, N = 217) inscrits au baccalauréat en sciences administratives à l'Université du Québec à Chicoutimi (premier cycle universitaire). Les sujets ont répondu à ce questionnaire à la fin de la session été 2010.

II.2 L'inventaire de personnalité :

Cet instrument est de type comportemental. Il s'agit d'une traduction d'items tirés du Core Self Evaluation Scale (Judge, Erez, Bono, et Thoresen, 2003) et de l'International Personality Item Pool (Goldberg, 1999).

Cet outil a été mis à l'essai avant d'être utilisé dans notre étude. Pour des fins de pertinence, certaines modifications ont été apportées en termes de forme et de contenu.

Il comprend 37 propositions se rapportant à six dimensions de la personnalité (nous allons voir ces dimensions en détail dans la partie des variables de recherche) auxquelles les sujets répondent à l'aide d'une échelle de mesure de type Likert.

Les participants évaluent leur degré d'accord ou de désaccord avec chacune des propositions de l'inventaire (certainement pas 1 – probablement pas 2 – incertain 3 – probablement 4 – certainement 5).

Exemple : Nous avons le premier l'énoncé: «J'ai le contrôle sur ce qui m'arrive » (cet item permet de mesurer le Locus de Contrôle), le participant indique le chiffre lié à son degré d'accord, s'il est « probablement d'accord » avec l'énoncé, il mentionne: 4.

Un modèle du questionnaire utilisé est disponible dans l'annexe du document (p. 99 - 100).

II.3 Les Variables de recherche :

L'objectif principal de notre étude est d'identifier une caractéristique de la personnalité ou une attitude associée à la réussite aux cours. Nous avons identifié les variables explicatives, la variable à expliquer et la variable modératrice comme suit :

- **La variable dépendante** : La réussite au cours est mesurée par la note finale des étudiants, qui leur permet de valider ou non le cours. Les examens sont notés par les professeurs des deux cours: marketing et comptabilité. Nous avons réparti les notes selon la classification établie et reconnue par l'Université du Québec à Chicoutimi (tableau 10).

Tableau 10 : La grille de la notation académique

A+	A	A-	B+	B	B-	C+	C	C-	D+	D	E
96 %	95 %	91 %	87 %	83 %	79 %	75 %	71 %	67 %	63 %	59 %	55 %
et +	92 %	88 %	84 %	80 %	76 %	72 %	68 %	64 %	60 %	56 %	0 %

(A+=1, A=2, A-=2, B+=3, B=4, B-=5 C+=6, C=7, C-=8, D+=9, D=10, E=11)

- **La variable modératrice** : le titre du cours (marketing et comptabilité)
- **Les variables indépendantes** : les dimensions et les traits de la personnalité. Le tableau 11 présente les dimensions et les traits de la personnalité étudiés dans notre recherche :

Tableau 11: Les variables explicatives de l'étude

Les dimensions de la personnalité	Les traits de la personnalité
<p>Extraversion Énergie, émotions positives, tendance à chercher la stimulation et la compagnie des autres.</p> <p>Fiabilité Autodiscipline, respect des obligations, organisation plutôt que spontanéité, orienté vers des buts.</p> <p>Stabilité Emotionnelle Contraire au Névrosisme : tendance à éprouver facilement des émotions agréables.</p>	<p>Estime de Soi Autrement, le jugement ou l'évaluation que l'on fait de soi-même en rapport avec nos propres valeurs.</p> <p>Locus de Contrôle Décrit le fait que les individus diffèrent dans leurs appréciations et leurs croyances sur ce qui détermine leur réussite dans une activité particulière, ce qui leur arrive dans un contexte donné, ou plus généralement, ce qui influence le cours de leur vie.</p> <p>Sentiment d'efficacité Est la conviction d'un individu dans sa capacité d'organiser et de réaliser les actions nécessaires à l'accomplissement d'une tâche.</p> <p>Intelligence Emotionnelle L'habileté à percevoir et à exprimer les émotions, à les intégrer pour faciliter la pensée, à comprendre et à raisonner avec les émotions, ainsi qu'à réguler les émotions chez soi et chez les autres.</p> <p>La Satisfaction</p> <ul style="list-style-type: none"> • De vie • Aux études

Ces variables sont mesurées par un ensemble d'items auxquels les étudiants mentionnent leur degré d'accord. Les échelles de mesure des traits de la personnalité sont les suivantes :

Extraversion :

Q2 : Je parle beaucoup.

Q7 : Je me sens bien quand je suis avec un groupe.

Q12 : Je parle à plusieurs personnes dans les partys.

Q14 : J'initie les conversations.

Q16 : J'ai beaucoup d'amis.

Q20 : Je mets la bonne humeur autour de moi.

Q26 : Je suis une personne optimiste.

Q28 : Ça ne me dérange pas d'être le centre d'attention.

Q30 : Je suis silencieux avec les personnes que je ne connais pas.

Q33 : Je reste à l'écart.

Fiabilité :

Q4 : Je remets les choses à leur place.

Q9 : Je suis perfectionniste.

Q15 : Je suis exigeant dans mon travail.

Q19 : J'aime l'ordre et la régularité.

Q23 : J'ai un horaire établi.

Q25 : Je fais les corvées dès que possible.

Q27 : Ma chambre est en ordre.

Q29 : Je suis ponctuel.

Q35 : Je suis toujours préparé.

Locus de Contrôle :

Q1 : J'ai le contrôle sur ce qui m'arrive.

Q21 : Je peux changer plusieurs choses dans ma vie.

Estime de Soi :

Q5 : Je connais mes forces.

Q13 : Je m'aime comme je suis.

Q18 : J'aime me sentir responsable de mes décisions.

Q31 : Je sens que je suis une personne de valeur.

Q36 : Je sens que je n'ai pas grand-chose dont je peux être fier.

Sentiment d'Efficacité :

Q6 : Je termine ce que je commence.

Q10 : Quand je fais des plans, je suis à peu près sûr de les réaliser.

Q32 : Je réussis ce que j'entreprends.

Stabilité Emotionnelle :

Q11 : Je retombe vite sur mes pieds.

Q22 : La plupart du temps je suis relax.

Intelligence Emotionnelle :

Q37 : Je m'adapte à toutes les situations.

Satisfaction de Vie :

Q3 : Ma vie est agréable

Q8 : Je suis satisfait de ma vie

Q17 : Jusqu'à maintenant, j'ai réussi les choses importantes que je voulais faire dans ma vie

Q24 : Si je pouvais revivre ma vie, je ne changerais presque rien

Satisfaction aux études :

Q34 : Comme étudiant, je suis satisfait.

III. Présentation et analyse des résultats :

III.1 Statistiques Descriptives :

Les moyennes et les écarts-types des variables (sexe, titre du cours et la note finale), ainsi que la répartition des étudiants selon ces trois variables sont fournis dans le tableau 12 :

Tableau 12: Moyennes et écarts-types des variables (sexe, titre du cours et la note finale)

	M	ET	F	H	Mkt	Cpt
Sexe des sujets	-	-	52.9%	47.1%	-	-
Titre du cours	.54	.49	-	-	43.3%	51.6%
Note finale	7.12	3.57	-	-	60.7%	39.3%

(F= femme ; H= homme ; Mkt =marketing ; Cpt=comptabilité)

- **Sexe des sujets**

Le taux de réponse est de 73.1 %. Sur un total de 289 questionnaires distribués, 217 questionnaires nous ont été remis. 206 étudiants ont mentionné leur sexe, 11 étudiants n'ont pas de valeurs valides. Sur ces 206 étudiants, 52.9 % sont des femmes et 47.1 % sont des hommes.

- **Titre du cours**

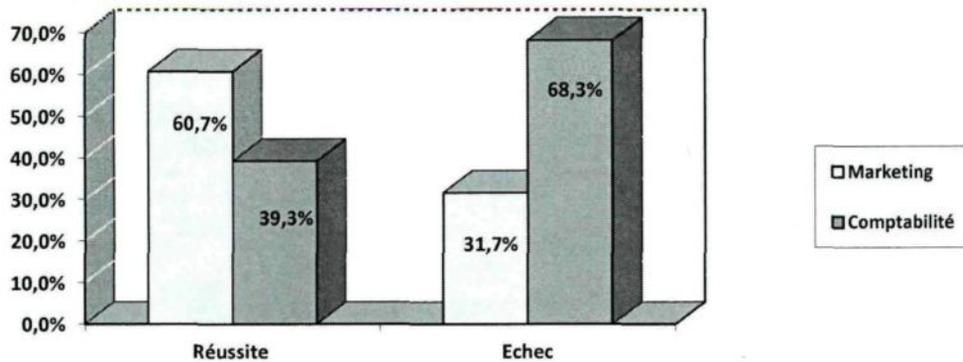
Les étudiants sont évalués par leurs professeurs, sur la base de deux examens finaux. Les notes nous ont été remises par les professeurs. Il s'agit des évaluations finales des deux cours : comptabilité et marketing. Nous avons obtenu les notes de 189 étudiants

parmi 217, avec une valeur manquante de 12.9 %. Le pourcentage des participants évalués en comptabilité représente 51.6 %, contre 43.3 % en marketing.

- **Réussite aux cours**

Sur un total 189 étudiants dont nous disposons de leurs notes d'examens. Ceux qui ont réussi leurs deux cours (marketing et comptabilité) représentent un peu plus de la moitié de l'échantillon soit 56.6 %. La figure 3 affiche le pourcentage de la réussite et de l'échec par cours.

Figure 3: Répartition des étudiants en marketing et comptabilité selon le groupe (R/E)



III.2 La consistance interne des échelles de mesure (Alpha de Cronbach) :

Dans un souci de vérification supplémentaire de la cohérence interne des échelles de mesure de notre questionnaire, bien qu'il soit inspiré de deux tests de personnalité fiables (IPIP et CSES), nous avons testé la fiabilité chacune des échelles de mesure de l'inventaire utilisé dans notre étude. Les indices alpha de Chronbach et les coefficients de corrélation inter items sont fournis dans le tableau 13.

Tableau 13: Tests de fiabilité des échelles de mesure du questionnaire

	SE	S. Vie	Extra	Fiab	EDS	Loc Cil	Stab E	Intel E	S.Trav
A	.64	.66	.81	.80	.62	-	-	-	-
R	v	v	v	v	v	.24	.20	-	-

(Notes : Le seuil minimal requis pour l'indice alpha de Chronbach est de .60; les corrélations inter items doivent être idéalement supérieures à .30 ; v : corrélation inter items valide).

La cohérence interne de chacune des échelles de mesure de notre questionnaire est satisfaisante ($\alpha > .60$). Il est à noter que le troisième item de l'échelle de mesure de la Satisfaction Vie (Q17) n'est pas suffisamment corrélé au reste des items de l'échelle. En l'omettant, l'indice α passe de .26 à .66.

Les deux échelles de mesure du Locus de Contrôle et de la Stabilité Emotionnelle, sont composées de deux items chacune, il est plus simple de tester uniquement la corrélation inter-items ($r = .24$; $r = .20$).

Tester la fiabilité des échelles de mesure de la Satisfaction aux études et de l'Intelligence Emotionnelle n'est pas nécessaire, car elles contiennent un seul item chacune.

III. 3 Analyses factorielles en composantes principales (ACP) :

Les échelles de mesure dans notre questionnaire sont nombreuses, entraînant un grand nombre d'informations puisque chacune d'entre elles est composée d'un ou plusieurs items. Il est donc judicieux de les agréger afin d'en réduire le nombre.

Ainsi, cela va apporter une certaine simplification aux manipulations expérimentales dans notre étude, et permettra de diminuer l'erreur de mesure de la validité interne.

Pour y parvenir, nous avons procédé à une analyse factorielle en composantes principales. Ce type d'extraction permet de produire une solution unique qui peut maximiser la variance expliquée par les facteurs.

Ci-dessous le tableau 14 de la variance totale expliquée, après avoir effectué la rotation (Varimax) :

Tableau 14: la variance totale expliquée après rotation (Varimax)

Composante	Valeur propre	
	% de la variance	% de la variance cumulée
1	17.78	17.78
2	14.4	32.19
3	5.43	37.62

Le premier facteur explique 17.78 % de la variance totale de la personnalité, suivi par le deuxième qui explique 14.4 % et le dernier (5.43 %). À partir du quatrième facteur, le pourcentage explicatif de la variance totale de la personnalité diminue sensiblement.

Au total, les trois premiers facteurs expliquent plus du tiers (37,2%) de la variance.

La matrice des composantes après rotation permet de maximiser la saturation des facteurs sur chaque variable. Le tableau 15 présente les trois facteurs retenus des analyses factorielles, ainsi que les items associés à chaque facteur.

Tableau 15: Récapitulatif des trois facteurs retenus des ACP

Facteur 1	Facteur2	Facteur3
<ul style="list-style-type: none"> • Extra3 (Q12) : Je parle à plusieurs personnes dans les partys. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiab6 (Q25) : Je fais des corvées dès que possible. 	<ul style="list-style-type: none"> • EDS4 (Q31) : Je sens que je suis une personne de valeur.
<ul style="list-style-type: none"> • Extra4 (Q14) : J'initie les conversations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiab7 (Q27) : Ma chambre est en ordre. 	<ul style="list-style-type: none"> • SE3 (Q32) : Je réussis ce que j'entreprends.
<ul style="list-style-type: none"> • Extra10 (Q33) : Je reste à l'écart. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiab4 (Q19) : J'aime l'ordre et la régularité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intel E (Q37) : Je m'adapte à toutes les situations.
<ul style="list-style-type: none"> • Extra8 (Q28) : Ça ne me dérange pas d'être le centre d'attention 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiab1 (Q4) : Je remets les choses à leur place. • Fiab3 (Q19) : Je suis exigeant dans mon travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisf Vie3 (Q17) : Jusqu'à maintenant j'ai réussi les choses que je voulais faire dans ma vie.

Nous avons nommé ces trois facteurs comme suit :

- Facteur 1 : **Sociabilité.**
- Facteur 2 : **Ordre et Rigueur.**
- Facteur 3 : **Confiance en Soi.**

Après avoir nommé ces trois facteurs, nous avons testé la fiabilité de chacune des trois échelles retenues de l'ACP. Pour le premier facteur (Sociabilité), l'indice d'alpha de Chronbach correspond à .75, ce qui représente une bonne cohérence interne de l'échelle. La matrice de corrélation confirme ce résultat en affichant une corrélation inter items supérieure à .3.

Pour le deuxième facteur (Ordre et Rigueur), la consistance interne de l'échelle est satisfaisante ($\alpha = .77$). La matrice de corrélation inter items affiche un coefficient de corrélation supérieure à .3.

Enfin pour le troisième facteur (Confiance en Soi), l'indice alpha de Chronbach obtenu correspond à .61, une valeur significative pour indiquer la fiabilité de notre échelle. La matrice de la corrélation inter items vient appuyer ce résultat avec un coefficient de corrélation supérieur à .3.

Ainsi nous constatons que nos trois échelles de mesure sont parfaitement fiables.

Les moyennes, les écarts-types et les coefficients de corrélations de ces trois facteurs avec la réussite au cours sont présentés dans le tableau 16.

Tableau 16: Moyennes, écarts-types et corrélations des facteurs retenus des ACP

	M	ET	1	2	3	4
1. Sociabilité	3.58	.84	(.75)			
2. Ordre et Rigueur	3.74	.74	-.22**	(.77)		
3. Confiance en Soi	4.18	1.26	.21**	-.18**	(.61)	
4. La réussite aux cours	.57	.49	.16*	.19**	.09	(-)

(Notes : les estimations de l'indice alpha (α) sont sur la diagonale.

* $p < .05$ (bilatéral). ** $p < .01$ (bilatéral). $N = 217$).

La Sociabilité est négativement corrélée à l'Ordre et Rigueur ($r = -.22$, $p < .01$). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les personnes introverties ont davantage tendance à avoir le sens de l'ordre, l'organisation, la persévérance et la rigueur que les personnes de nature sociable.

Ce qui rejoint les résultats de Furnham, Jackson et Miller (1999), ayant montré que les extravertis ont tendance à être « activistes » et les introvertis tendent plutôt à être

« réflecteurs », ces derniers performant mieux. Selon Chamorro-Premuzic et Furnham (2005), l'introversion est un facteur lié au potentiel de l'individu.

Par ailleurs, nous avons obtenu une faible corrélation entre la Sociabilité et la Réussite des étudiants ($r = .16$, $p < .05$). Nous avons examiné cette corrélation sur l'échantillon des étudiants en marketing afin de tester notre première hypothèse. Le type du cours n'a aucun effet sur la corrélation entre la Sociabilité et la réussite au cours ($p > .05$).

L'Ordre et Rigueur est corrélé à la réussite ($r = .19$). Ce trait représente une facette de l'Esprit Conscientieux. Ce dernier est le facteur qui prédit le mieux la réussite académique (Bauer et Liang, 2003; Chamorro-Premuzic et Furnham, 2003; Conard, 2006).

Malgré le fait que nous avons réduit nos dimensions de personnalité à trois facteurs générés par l'analyse factorielle, nous avons quand même établi les moyennes, les écarts-types et les corrélations entre toutes les variables initiales de notre étude (tableau 17).

Tableau 17: Moyennes, écarts-types et corrélations pour toutes les variables de recherche

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Extraversion	3.63	.63	(.81)									
2 Fiabilité	3.74	.65	-.22*	(.82)								
3 Locus de Contrôle	4	.71	.18*	.21**	(.23)							
4 Satisfaction Vie	4.05	1.12	.33**	.18**	.33**	(.66)						
5 Sentiment d'Efficacité	4.03	.63	.08	.50***	.35***	.34**	(.64)					
6 Estime de soi	4.23	.54	.33***	.26***	.49***	.30***	.54***	(.62)				
7 Stabilité Emotionnelle	2.86	.70	-.09	-.09	-.03	-.08	-.13	-.14*	(.20)			
8 Satisfaction aux études	3.77	.88	.09	.29***	.32***	.16*	.33***	.40***	.07	(1)		
9 Intelligence Emotionnelle	4.16	.75	.33***	-.08	.28***	.30***	.29***	.35***	-.06	.13	(1)	
10 Réussite aux cours	.57	.50	-.07	.18*	.09	.05	.23**	.10	-.04	.29***	-.09	(1)

Notes : les valeurs entre les parenthèses représentent les coefficients alpha de Chronbach. Pour le Locus de Contrôle et la Stabilité Emotionnelle, nous avons calculé la corrélation inter items. Les deux variables (Satisfaction aux études et Intelligence Emotionnelle) contiennent une seule mesure. * $p < .05$ (bilatéral), ** $p < .01$ (bilatéral), *** $p < .001$.

Le tableau 17 montre que la Satisfaction aux études et le Sentiment d'Efficacité ont les plus fortes corrélations avec la réussite aux cours parmi toutes les variables, les coefficients de corrélation sont présentés simultanément ($r = .29, p < .001$; $r = .23, p < .001$).

Ce résultat confirme le fait que la Satisfaction semble entretenir des liens potentiels avec la performance (Bagozzi, 1980; Brown et Peterson, 1994; Keillor, 1999). Ce qui laisse supposer que les étudiants satisfaits réussissent plus leurs cours que ceux qui le sont moins.

En ce qui concerne le Sentiment d'Efficacité, celui-ci est corrélé à la réussite ($r = .23, p < .001$). Notre résultat est conforme à la littérature scientifique internationale qui affirme la validité prédictive du Sentiment d'Efficacité (Atkinson, 1964; Vroom 1964; Bong et Shaalvik, 2003; Wiegfield Eccles, 2002; Viau, 1994).

En fait, l'étudiant qui croit en ses capacités à organiser et réaliser les actions nécessaires pour réussir ses cours est plus performant.

La troisième variable corrélée à la réussite aux cours est la « Fiabilité » ($r = .18; p < .05$). Ceci laisserait suggérer que les étudiants disciplinés, organisés, orientés vers leurs buts et qui respectent leurs obligations, réussissent leur cours. Ce trait représente une facette de l'« Esprit Conscientieux » (modèle à cinq facteurs). Ce résultat rejoint les résultats de nombreuses recherches antérieures qui ont démontré la validité prédictive de ce facteur sur la performance (McHenry, Hough, Toquam, Hanson, and Ashworth, 1990; Barrick et Mount, 1993; Entwisle et Tait, 1996; Howard, 1998).

L'Extraversion n'est pas corrélée à la réussite aux deux cours ($r = -.07$). Cette dimension ne prédit pas la performance académique, un résultat qui s'ajoute à celui de Trapmann, Hell, Hirn et Shuller (2007). L'Extraversion peut être un facteur explicatif de la performance académique quand celle-ci est évaluée selon des critères caractérisés par un certain niveau de sociabilité (participation en classe ou travaux en groupe).

Et enfin pour les autres variables (Stabilité Emotionnelle, Intelligence Emotionnelle, Locus de Contrôle, Estime de soi, Satisfaction vie et Extraversion). La validité de leurs coefficients est proche de zéro, et donc ne sont pas suffisamment corrélés à la réussite aux cours.

Dans la méta-analyse de Barrick et Mount (1993), on retrouve des résultats similaires pour l'Extraversion, la Stabilité Emotionnelle et l'Ouverture à l'expérience. Nous allons examiner de manière plus approfondie ces résultats dans la prochaine partie.

III. 4 Régressions logistiques hiérarchiques : les facteurs associés à la performance

Afin de mieux étudier le lien entre les variables explicatives (le Sentiment d'Efficacité, la Satisfaction des études, l'Ordre et Rigueur et la Sociabilité) et la réussite aux cours (mesurée par la note finale), nous avons effectué des régressions logistiques hiérarchiques.

En effet, il s'agit d'une méthode de modélisation dont l'objectif est d'expliquer les valeurs d'une variable catégorielle binaire Y (dans notre cas il s'agit de la réussite aux cours) à partir de plusieurs variables explicatives. Dans la présente étude, les variables indépendantes sont de type ordinal. Cette technique n'exige pas que ces variables soient distribuées normalement, linéaires ou qu'elles possèdent une variance égale

entre chaque groupe. Toutefois, elle s'applique uniquement à de grands échantillons ($N > 50$).

Nous avons réparti notre échantillon d'étudiants en deux groupes (réussite, échec). Cela implique l'encodage de la variable ordinale (réussite aux cours) en variable binaire (réussite = 1; échec = 0). La moyenne de cette variable représente la proportion de fois où elle prend une valeur de 1, ce qui peut être interprété comme une probabilité.

Cet encodage a été effectué selon la classification reconnue des notes (tableau 18), en sachant que selon le système de notation en vigueur, la note éliminatoire correspond à 60 %. Les notes au-dessus de ce pourcentage, permettent de réussir au cours.

Tableau 18: Encodage de la variable dépendante

Réussite (Valeur=1)	Échec (Valeur = 0)
A+ (96 % et plus)	D+ (63 % et 60 %)
A (95 % et 92 %)	D (59 % et 56 %)
A- (91 % et 88 %)	E (55 % et moins)
B+ (87 % et 84 %)	
B (83 % et 80 %)	
B- (79 % et 76 %)	
C+ (75 % et 72 %)	
C (71 % et 68 %)	
C- (67 % et 64 %)	

Ensuite, nous avons dû calculer la moyenne des réponses aux questions se rapportant à chaque dimension afin d'obtenir une seule valeur pour chaque dimension. Cette manipulation entraîne un changement de la variable ordinale en variable métrique, car la moyenne ne sera pas nécessairement un nombre entier.

Ainsi nous disposons de tous les éléments pour pouvoir effectuer une régression logistique.

Nous avons donc effectué plusieurs analyses de régression sur les données, afin de tester la validité prédictive des traits de la personnalité sur la réussite aux cours. Nous avons utilisé la méthode « entrée » par bloc, appelée aussi la régression logistique séquentielle (Kleinbaum, Kupper et Muller, 1988) qui consiste à spécifier préalablement l'ordre d'entrée des déterminants dans le modèle. Les résultats de ces analyses sont fournis dans le tableau 19.

Tableau 19: Résultats des analyses de régressions logistiques

Variables	Réussite aux cours		
	Odds ratios	IC (95 %)	p
Sentiment d'Efficacité	2.16	1.32 - 3.55	.002
Satisfaction aux études	1.80	1.21 – 2.60	.003
Ordre et Rigueur	1.56	1.05 – 2.31	.03
Sociabilité	.70	.42 – 1.18	.18
<i>Sociabilité (réussite en marketing)</i>	<i>1.34</i>	<i>.79 – 2.27</i>	<i>.28</i>

Notes : Selon ce modèle, 64 % des étudiants de l'ensemble de l'échantillon sont classés correctement ($X^2 = 22.80$; ddl = 4 ; $p = .05$). IC = Intervalle de confiance.

Résultats :

L'équation de la régression calculée entre les variables indépendantes et la variable à expliquer permet d'identifier correctement 64 % des sujets ($X^2 = 22.80$, ddl = 4, $p = .05$) dans leur groupe d'appartenance (réussite ou échec).

H1 : acceptée

Le Sentiment d'Efficacité (une des facettes de l'« Esprit Consciencieux ») a un effet considérable sur la réussite aux cours ($p < .05$). Il explique 7 % de la variance de la réussite aux cours. Nous avons inclus une deuxième variable (Ordre et Rigueur, facteur retenu de l'ACP, il est similaire à la Fiabilité) au deuxième bloc dans l'analyse de régression, la variance expliquée augmente de 1 %. Son effet sur le critère de performance est significatif. (La première hypothèse est acceptée).

H2 : rejetée

Au niveau du modèle des quatre variables explicatives du groupe, nous constatons une variable indépendante qui n'est pas significative ($p > .05$). La Sociabilité (similaire à l'Extraversion) n'est pas associée à la réussite académique ($p = .18$). Nous avons testé cette dimension chez les étudiants en marketing, le résultat va dans le même sens ($p = .28$). Cette variable n'est pas liée à la réussite de ce cours (la deuxième hypothèse est rejetée).

Ce résultat est probablement dû au critère mesurant la réussite soit les examens écrits, un critère qui n'exige pas cette dimension de la personnalité. Peut-être la prise en compte de la participation en classe et les travaux en groupe (qui ont un aspect social) auraient modifié le résultat.

H3 : acceptée

Par la suite, nous avons ajouté la variable (Satisfaction aux études) au troisième bloc des variables indépendantes, la variance calculée par le modèle est passée de 8 % à 13.9 % (la troisième hypothèse est confirmée). La Satisfaction des étudiants est liée à leur réussite.

IV. Discussion :

Hypothèse 1

Les résultats de cette étude viennent s'ajouter à ceux de nombreuses recherches qui confirment la relation entre les traits de la personnalité et la performance académique (Barrick, 2001; Schmidt et Hunter, 1998; Blickle, 1996; Cacioppo, 1996; De Raad et Shouwenburg, 1996; Goff et Ackerman, 1992; Chorro, 1981; Trapman, 2007).

Selon nos résultats, le Sentiment d'Efficacité et la Fiabilité (ou Ordre et Rigueur) sont les meilleures variables explicatives de la réussite aux cours. Elles forment deux composantes principales de la dimension « Esprit Consciencieux ». Ce facteur est le plus associé à la performance (au travail et aux études). Ce résultat rejoint celui de plusieurs chercheurs dans le domaine (Barrick et Mount, 1995; Salgado, 1997; Cortina, Doherty, Schmitt, Kaufman et Smith, 1992).

Le Sentiment d'Efficacité est ainsi lié à la performance, plusieurs recherches ont démontré la solidité de ce lien. Multon, Brown et Lent (1991) ont obtenu une corrélation égale à .34 entre le Sentiment d'Efficacité et la performance. Ils précisent dans leur méta-analyse, que ce facteur explique 14 % de la variance de la performance académique. Ce qui laisse suggérer que la confiance d'un individu en sa capacité à réaliser une tâche donnée détermine en partie la façon dont il va faire face à cette tâche et le niveau de la performance qu'il va effectivement atteindre, pour peu que celle-ci dépende au moins en partie de ses actions (Galand et Vanlede, 2004).

Les recherches qui ont étudié ce trait chez les apprenants affirment que les personnes ayant un Sentiment d'Efficacité élevé choisissent les activités qui présentent un défi pour eux et qui leur permettent de développer davantage leurs habiletés, plutôt que de s'engager dans les activités plutôt faciles; ils se fixent des objectifs élevés; ils gèrent

mieux leurs efforts; ils persévèrent face aux difficultés; ils régulent très bien leur stress et leur anxiété et donc performant mieux dans leurs tâches. (Bandura, 1988; Bong et Shaalvik, 2003; Marsh, 1990).

Le deuxième trait déterminant est l'Ordre et Rigueur (Item Fiabilité). Les individus organisés, disciplinés, rigoureux, ponctuels, qui respectent leurs obligations et sont orientés vers leurs buts, performant mieux.

Ainsi, les étudiants consciencieux ont tendance à avoir un rendement académique meilleur que les étudiants qui le sont moins (Bauer et Liang, 2003; Chamorro-Premuzic et Furnham, 2003; Conard, 2006).

Des résultats ont indiqué que l'Esprit Consciencieux est associé à tous les indicateurs de la performance académique tels que les examens finaux (nos résultats vont dans ce sens) (Conard, 2006; Dollinger et Orf, 1991; Paunonen et Ashton, 2001), les examens partiels (Busato, Prins, Elshout, et Hamaker, 2000), les rapports écrits (Hair et Hampson 2006), et les thèses de recherche (Chamorro-Premuzic et Furnham, 2003).

Hypothèse 2

Les résultats de ce travail de recherche montrent que l'Extraversion n'est pas corrélée à la réussite aux deux cours ($r = -.07$). L'Extraversion ne prédit pas la performance académique. Trapmann, Hell, Hirn et Shuller (2007) ont obtenu le même résultat.

Dans une étude un peu plus récente (Poropat, 2009), les résultats montrent que l'Extraversion est associée à la réussite académique au niveau primaire ($r = .18$). Cette corrélation est moins importante au niveau supérieur de l'enseignement ($r = -.01$). Ce résultat s'explique par le fait que les élèves du niveau primaire sont évalués sur la base de devoirs et d'activités à caractère social, ce qui donne plus d'avantages aux extravertis qu'aux introvertis. Inversement, à un niveau supérieur d'études, les

extravertis perdent leur avantage, car les évaluations mises en place sont plus formelles, complexes et reposent en grande partie sur des travaux requérant une préparation individuelle.

Selon Furnham et Medhurst (1995), les extravertis auraient de meilleures notes en participation et en expression orale à l'Université. Tandis que dans les tests de connaissance, leurs notes se voient diminuer.

Par ailleurs, il est vrai que cette dimension peut être un facteur explicatif de la performance (dans le milieu professionnel) quand il s'agit des fonctions à forte interaction sociale (Barrick et Mount, 1991; Judge et Erez, 2007).

Nous avons obtenu les mêmes résultats pour le troisième facteur retenu des analyses factorielles (Sociabilité, cette dimension est similaire à celle de l'Extraversion). Les résultats des régressions logistiques ont montré que cette dimension ne prédit pas la réussite aux cours ($p = .18$). Nous l'avons testé chez les étudiants en marketing, le résultat est le même, la Sociabilité n'est pas liée à la réussite du cours marketing ($p = .28$). Ce résultat est dû probablement au critère de la réussite (examen écrit) qui n'exige pas d'être sociable.

Hypothèse 3

À l'interprétation de nos résultats, nous avons trouvé que la Satisfaction aux études a une corrélation suffisante avec la réussite aux cours ($r = .29$). Ce qui laisse suggérer que les étudiants qui réussissent bien à leurs cours sont plus satisfaits que ceux qui obtiennent de moins bons résultats.

La variance de la performance calculée par la régression logistique a augmenté de 5.9 %. Une des premières recherches qui a trouvé une relation similaire ($r > .15$) est celle de Brayfield et Crockett (1955). Judge (2001) a cité plusieurs chercheurs dans ses différents articles scientifiques (Locke, 1970; Schwab et Cummings, 1970; Vroom 1964), qui ont obtenu des résultats significatifs sur le lien entre la Satisfaction des

étudiants et leur performance. Spector (1997) estime que les personnes satisfaites de leur travail sont plus productives et performantes

La question qui se pose : est-ce la Satisfaction qui mène à la performance ou la performance qui mène à la Satisfaction? Il paraît que l'effet est mutuel. Wanous (1974) confirme le caractère réciproque de cette relation dans ses recherches. De même, Judge estime que la Satisfaction a un effet certain sur la performance et inversement. Par ailleurs, les résultats d'une méta-analyse de 217 corrélations séparées et issues de 74 études (Laffaldano et Muchinsky 1985) montrent qu'il y a une corrélation moyenne égale à .17.

Selon nos résultats, cette variable est corrélée à plusieurs dimensions de la personnalité : Estime de Soi ($r = .40$); Sentiment d'Efficacité ($r = .33$); Locus de Contrôle ($r = .32$); Fiabilité ($r = .29$) et Satisfaction de Vie ($r = .16$). Nous observons qu'elle est liée à des facteurs déterminants de la performance académique.

V. Limites et perspectives :

Cette étude présente plusieurs limites de natures diverses tout d'abord :

1. Le critère de mesure de la performance : dans notre étude, nous avons pris les examens finaux comme critère de la réussite. Il aurait été plus utile d'examiner la validité des traits sur plusieurs critères de la réussite académique (participation en cours, expressions orales, e-learning, projet de fin d'année, travail en groupe, devoir individuel, etc.).

L'étude de la relation des traits avec chacune de ces composantes de la performance académique aurait fourni des résultats intéressants et clarifié les confusions qui apparaissent au cours du travail de recherche, notamment en capitalisant les résultats sur des situations spécifiques. Par exemple, examiner le lien entre la Sociabilité et chaque critère de la performance qui se caractérise par un aspect social. Mais nous n'avons pas accès à ces informations, et bien entendu, l'étude de ces différents critères aurait créé des problèmes de validité statistique. Toutefois, le critère de la performance que nous avons pris en compte reste un élément majeur déterminant la réussite aux études.

2. Ensuite, il aurait été plus intéressant d'examiner la validité des traits selon des sous-groupes issus de plusieurs programmes (sciences comptables, informatique, génie mécanique, littérature, etc.). Nous n'avons pas pu effectuer ce type de recherche à cause du manque d'informations, et aussi le délai de l'obtention des autorisations pour récupérer les résultats des évaluations.

3. Les inventaires de personnalité donnent une partie limitée des informations sur le comportement humain (Morgeson, 2007). Le Core Self Evaluation Scale (Judge, Erez, Bono, et Thoresen , 2003) et l'International Personality Item Pool

(Goldberg, 1999) qui ont été utilisés dans notre étude sont de puissants outils de mesure de la personnalité. Cependant, ils restent moyennement valides pour connaître de façon complète et certaine le comportement d'un individu.

En effet, le caractère subjectif du questionnaire ne permet pas de faire des généralisations possibles. Les facteurs et les traits de la personnalité ont été mesurés selon deux questionnaires auto-administrés, il n'y a pas d'autres sources valides de ce genre d'informations. La désirabilité sociale peut avoir un effet négatif sur l'évaluation subjective. Le participant ne répond pas honnêtement à une question donnée, car il perçoit la vérité comme socialement mal vue (il existe une échelle psychométrique de Marlowe-Crowne, 1960 qui permet de mesurer la désirabilité sociale).

De ce fait, il est possible que les scores rapportés par certains étudiants, au sujet de certaines variables, aient été surestimés (exemple: Sentiment d'Efficacité; Sociabilité) ou sous-estimés (exemple: intelligence émotionnelle). Il est donc important qu'une étude subséquente reproduise les résultats de cette recherche avec une mesure plus fiable et officielle (exemple: rapports des professeurs).

Les limites de notre étude permettront aux prochaines recherches de considérer certaines précautions, d'interpréter avec prudence les résultats et surtout, de tester les combinaisons possibles de traits qui peuvent donner plus de précisions selon chaque critère de la performance.

Par ailleurs, ces limites accompagnent plusieurs forces de notre présente étude, d'abord l'échantillon employé. En effet, cet échantillon présente une bonne représentativité de la population des étudiants dans notre université, ce qui a donné une puissance statistique et des estimations stables des relations prédictives observées. De plus, l'utilisation de deux outils de mesure de la personnalité est aussi

une force de cette étude, cela nous a permis de maximiser la quantité d'informations sur la personnalité des sujets en étudiant plusieurs traits et dimensions à la fois. La majorité des études intéressées à l'effet explicatif de la personnalité se limitent à évaluer uniquement les cinq facteurs avec un seul questionnaire. L'utilisation de deux outils d'évaluation dans notre étude nous a permis d'affirmer avec plus de confiance le rôle que joue la personnalité sur la réussite académique.

Au final, malgré le fait de considérer que certains traits de la personnalité - plus que d'autres - peuvent prédire avec certitude la performance académique. Il n'en demeure pas moins que la majorité de ces études ont été réalisées sur des échantillons nord-américains et européens. Dans notre recherche, nous avons utilisé un échantillon à majorité québécoise. Il serait donc intéressant qu'une étude future confirme les présents résultats dans un échantillon provenant d'un pays différent (Afrique, Moyen-Orient).

Conclusion

L'objectif de notre présente étude est de repérer les déterminants de la personnalité parmi une multitude de traits et dimensions (Sociabilité, Locus de Contrôle, Stabilité Emotionnelle, Satisfaction de Vie, Satisfaction aux études, Sentiment d'Efficacité, Estime de Soi, Fiabilité « Ordre et Rigueur », Intelligence Emotionnelle), caractérisant les étudiants qui réussissent leurs cours et ceux qui échouent.

En conclusion, les résultats de notre recherche fournissent une confirmation de la validité de la prévisibilité des traits de la personnalité sur la performance académique. En termes de traits explicatifs, nous avons trouvé que le Sentiment d'Efficacité et l'Ordre et Rigueur (Item Fiabilité) sont liés à la réussite aux cours. Les étudiants disciplinés, organisés, ponctuels, efficaces et déterminés ont une meilleure performance académique. Ce résultat s'ajoute à une longue série d'études empiriques qui ont mis en évidence cette relation.

Nous avons aussi testé la validité prédictive de la Satisfaction aux études sur la performance académique. La corrélation est significative entre ces deux variables. Les étudiants satisfaits se montrent plus performants et réussissent leurs cours. Nous suggérons aussi que l'inverse soit vrai, les étudiants qui réussissent leurs cours doivent être plus satisfaits aux études que les étudiants qui ont échoué.

La Sociabilité considérée individuellement n'est pas liée à la performance des étudiants, quel que soit le type de cours. Nous avons testé le lien entre cette variable et la réussite aux deux cours pris en compte séparément (marketing et comptabilité). Nous n'avons pas trouvé de lien significatif. Probablement, la prise en compte d'un critère de performance académique où la dimension de l'interaction sociale a un effet

significatif tel que : l'expression orale et les travaux en groupe aurait changé le résultat.
La Sociabilité pourrait probablement afficher une certaine validité prédictive sur une partie de la réussite académique.

Bibliographie

- Allport, G.W. (1936). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt, p. 26-43.
- Allport, G.W. (1968). *The person in psychology*. Boston: Beacon Press
- Ackerman, P.L., & Heggestad, E.D. (1997). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219-245.
- Ashton, M.C., & Paunonen, S.V. (2001). Big five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 524 -- 539.
- Aubin, S. (2007). *Prédire la performance au travail par la connaissance de la personnalité*. Uqac Press.
- Argyle, M. (1989). How Harmfull is happiness? Do happy workers work harder? The effect of job satisfaction on work performance. (Chap9), (Ed) Ruut Veenhowen.
- Atkinson, J.W. (1964). *An introduction to motivation*. New York: American Book-Van Nostrand - Reinhold.
- Baker, F.B., & Kim, S.H. (2004). *Item response theory: Parameter estimation technique (Ed.)*, New York: Marcel Dekker.
- Bagozzi, R.P. (1980). Performance and satisfaction in an industrial sales force: an examination of their antecedents and simultaneity. *Journal of marketing*, 44, 2, 65-72.
- Bandura, A. (1988). Perceived self-efficacy: exercice of control through self-belief. Dauwalder, Perrez, & Hobi (Ed). *Annual series of European research in behavior therapy*, 2, 27-59.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H Freeman and Company.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle (Trad. Lecomte, J)*. Paris: De Boeck.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions in job performance: A meta-analysis. *Personal Psychology*, 44, 1-26.
- 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*, 78, 111-118.

- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1995). The big five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. Ferris (Ed.), *Research in personal and human management*, 13.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1998). Five factor model of personality and performance jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11, 145-165.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K., & Judge, T. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What we know and where do we go next? *International Journal of Selection Ann Assessment*, 9, N°1/2.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (2005). Yes, personality matters: moving on the more important matters. *Human performance*, 18.
- Bauer, K.W., & Liang, Q. (2003). The effect of personality and precollege characteristics on first-year activities and academic performance. *Journal of College Student Development*, 44, 277-290.
- Bauer, T.K. (2004). High Performance workplace: Practices and Job Satisfaction: Evidence from Europe. *Discussion Paper. IZA*, 1, 265.
- Bennett, W., Lance, C., & Woehr, D. (2006). Performance measurement: current perspectives and future challenges. MahMah, NJ: Erlbaum, 26.
- Berens, D. & Nardi, L.V. (1999). The 16 sixteen personality types. Descriptions for self-discovery. *Telos Publications*.
- Blickle, G. (1996). Personality traits, learning strategies and performance. *European Journal of Personality*, 10, 337-352.
- Bong, M., & Shaalvik, E.M. (2003). Academic Self-Concept and Self-Efficacy: how different are they really? *Educational Psychology Review*, 15, 1, 1-40.
- Borgatta, E.F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science*, 12, 8-17.
- Bowling, N.A., Eschelman, K.J., Wang, Q., Kirkendal, C.I., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 601-626.
- Bradley, J.H., & Hebert, F. (1997). The effect of personality type on team performance. *Journal of Management Development*, 16, 337-353.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.

- Brief, A.P. (1998). *Attitude in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brown, S.P., & Peterson, R.A. (1994). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.
- Busato, V.V., Prins, F.J., Elshout, J.J., & Hamaker, C. (2000). Intellectual ability, learning style, achievement motivation and academic success of psychology students in higher education. *Personality and Individual Differences*, 29, 1057-1068.
- Cacioppo, J.T., & Petty, R.E. (1996). *Attitudes and persuasion: classic and contemporary approaches*. Boulder.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto. Consulting Psychologists Press, 687-732.
- Campbell, J.P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1992). A theory of performance. *Personnel selection in organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 35-70.
- Cattell, R.B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. New York: World Book.
- Cattell, R.B. (1965). The scientific analysis of personality. Ed *Harmondsorth*, Penguin, p. 55.
- Cattell, R.B. (1973). *Personality and mood by questionnaire*. New York: Jossey-Bass.
- Chamorro-Premuzic, T. & Furnham, A. (2003). Personality predicts academic performance: Evidence from two longitudinal university samples. *Journal of Research in Personality*, 37, 319-338.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2004). Personality and intelligence as predictors of statistics examination grades. *Personality and Individual Differences*, 37, 943-955.
- Charbonnier, A., Silva, C.A., & Roussel, P. (2007). Vers une mesure de la performance contextuelle au Travail de l'individu : Étude exploratoire, *XVIIème congrès de l'AGRH*, sept, Université de Fribourg.
- Chiaburu, D.S., Oh, I.S., Berry, C.M., Li, N., & Gardner, R.G. (2011). The Five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140-1166.
- Chowdhury, S., Amin, M. (2006). Personality and student's academic achievement: Interactive effects of conscientiousness and agreeableness on student's performance in principles of economics. *Health Publications*.

- Cibois, P. (1999). Modèle linéaire contre modèle logistique en régression sur données qualitatives. *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 64, 5-24.
- Conard, M.A. (2006). Aptitude is not enough: how personality and behavior predict academic performance. *Journal of Research in Personality*, 40, 339-346.
- Cortina, J.M., Doherty, M.L., Schmitt, N., Kaufman, G., & Smith, R.G. (1992). The big five personality factors in the IPI and MMPI: Predictors of police performance. *Personnel Psychology*, 45, 119-140.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five factors Inventory (NEO-FFI): Professional manual. *Psychological Assessment Resources Inc.*
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1994). Conceptions and correlates of openness to experience. Openness to experience: Expanding the boundaries of factor. *European Journal of Personality*, 8, 251-272.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1997). Personality traits structures as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1999). A five factors theory of personality. *Handbook of Personality: Theory and research*, 2, 139-155.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (2003). Personality in adulthood: A five factors theory perspective. *New York: Guilford.*
- Day, D.V., & Silverman, S.B. (1989). Personality and job performance: evidence of incremental validity. *Personnel Psychology*, 42, 25 – 36.
- De Raad, B., & Schouwenburg, H.C. (1996). Personality in learning and education: A review. *European Journal of Personality*, 10, 303-336.
- Dicopsy, Dictionnaire de Psychologie.
- Diener, E., & Lucas, R.E. (1999). Personality and subjective well-being. Kahneman, D., Diener, E., et Schwarz, N. (Ed) *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, 213-229. (New York: Russell-Sage).
- Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Dollinger, S.J., & Orf, L.A. (1991). Personality and performance in personality: conscientiousness and openness to experience. *Journal of Research in Personality*, 25, 276-284.
- Duff, A., Boyle, E., Dunleavy, K., & Ferguson, J. (2004). The relationship between personality, approach to learning and academic performance. *Personality and Individual Differences*, 36, 1907-1920.

- Eysenck, H.J. (1948). Dimensions of personality. *London: Routledge & Kegan Paul.*
- Eysenck, H.J. (1970). The structure of human personality (3 Ed). *London: Methuen.*
- Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1975). Manual of the Eysenck personality questionnaire. *London: Hodder and Stoughton.*
- Eysenck, H.J., & Eysenck, M.W. (1985). Personality and individual differences: a natural science approach. *New York: Plenum.*
- Eysenck, H.J., & Long, F.Y. (1986). Can personality study very be scientific? *Journal of Social Behavior and Personality, 1, 3-19.*
- Farsides, H.J., & Woodfield, R. (2003). Individual differences and undergraduate academic success: the roles of personality, intelligence, and application. *Personality and Individual Differences, 34, 1225-1243.*
- Funder, D.C. (2001). The personality Puzzle. New York: Norton.
- Furnham, A., & Medhurst, S. (1995). Personality correlates of academic seminar behavior. A study of four instruments. *Personality and Individual Differences, 19, 197-208.*
- Furnham, A., & Miller, T. (1997). Personality, absenteeism and productivity. *Personality and individual differences, 23, 705-707.*
- Furnham, A., & Mitchell, J. (1991). Personality, needs, social skills and academic achievement: A longitudinal study. *Personality and Individual Differences, 12, 1067-1073.*
- Furnham, A., & Coveney, R. (1996). Personality and customer service. *Psychological Reports, 79, 675-681.*
- Furnham, A., Jackson, C.J., & Miller, T. (1999). Personality, learning style and work performance. *Personality and Individual Differences, 27, 1113-1122.*
- Galand, B., & Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : Quel rôle joue-t-il? D'où vient-il? Comment intervenir? *Les Cahiers de Recherche en Éducation et Formation, 29.*
- Guion, R.M., & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personal selection. *Personnel psychology, 18, 135-164.*
- Goh, D., & Moore, C. (1978). Personality and academic achievement in three educational levels. *Psychological Reports, 43, 71-79.*
- Goff, M., & Ackerman, P. (1992). Personality-intelligence relations: assessment of typical intellectual engagement. *Journal of Educational Psychology, 84, 537-552.*

- Goldberg L.R. (1981). Developing a taxonomy of trait-descriptive terms. *Fiske*.
- Goldberg L.R., Chaplin, W.F., & John, O.P. (1988). Conceptions of states and traits: Dimensional attributes with ideals as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 514-557.
- Goldberg L.R. (1990). An alternative "description of personality": the big five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the big five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L.R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Netherlands: Tilburg University Press*.
- Goldberg, L.R., Johnson, J.A., Eber, H.W., Hogan, R., Ashton, M.C., Cloninger, C.R., & Gough, H.G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- Goldberg, L.R. & Mlacic, B. (2007). An analysis of a cross-cultural personality inventory: The IPIP Big Five Markers in Croatia. *Journal of Personality Assessment*, 88, 168-177.
- Green, A., Peters, T., & Webster, D. (1991). An assessment of academic performance and personality. *Medical Education*, 25, 343-348.
- Guion, R.M. & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personal selection. *Personal Psychology*, 8, 135-164.
- Guilford, J.P. (1985). Varieties of creative giftddness, their measurement and developement. *Gifted child quarterly*, 19, 107-121.
- Hackman, J.R., & Lawler, E.E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hair, P., & Hampson, S.E. (2006). The role of impulsivity in predicting maladaptive behavior. *Personality and Individual Differences*, 40, 943-952.
- Hamilton, V., & Freeman, P. (1971). Academic achievement and student personality characteristics: *A multivariate study*. *British Journal of Sociology*, 22, 31-52.
- Hansenne, H. (2004, 2006). Psychologie de la Personnalité. *Bruxelles (Ed) de Boeck*
- Harris, D. (1940). Factors affecting college grades: a Review of the literature, 1930-1937. Psychological students. *Personality and Individual Differences*, 11, 705-771.

- Hendriks, A.A.J. (1997). The construction of the five factor personality inventory (FFPI). Groningen, the Netherlands: Rijksuniversiteit Groningen.
- Hirsh, S., & Kummerow, J. (1998). Introduction to type in organizations, *Cpp Inc.*
- Hofstee, W.K.B., de Raad, B., & Goldberg, L.R. (1992). Integration of the big five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 146-163
- Hogan, R., & Shelton, D. (1998). A socio-analytic perspective on job performance. *Human Performance*, 11, 129-144.
- Hogan, R., Hogan, J., & Robert, B.W. (1996). Personality measurement and employment decisions. *American Psychologist*, 51, 469-477.
- Honey, P., & Mumford, A. (2000). The learning styles helper's guide. *Ed Honey.*
- Hough, L. (1992). The big five personality variables – construct confusion: description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139-155.
- Hough, L. (1998). Personality at work: issues and evidence. In M. Hakel Ed, *Beyond Multiple Choice: Evaluating Alternatives to Traditional Testing for Selection*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Howard, P.J. (1998). An introduction to the five factor model for personality for human resource professionals. *Centacs.com.*
- Huber, W. (1977). Introduction à la psychologie de la personnalité. (Ed) Pierre Mardaga.
- Hunter, J.E., & Schmidt, F.L. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Jacobs, R., & Solomon, T. (1977). Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 62, 417-421.
- Jackson, D.N. (1976). Jackson personality inventory manual. *Port Huron, MI: Research Psychologists Press.*
- Jackson, D.N. (1984). Personality research form manual. *Port Huron, MI: Research Psychologists Press.*
- John, O.P. (1990). The big five factors taxonomy: dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. Pervin (Ed) *Handbook of personality theory and research*, 66-100.
- John, O.P., & Robins, R.W. (1993). Determinants of interjudge agreement on personality traits: the big five domains, observability, evaluativeness, and the unique perspective of the self. *Journal of Personality*, 61, 521-551.

- John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: theory and research*. New York.
- Johnson, M.K., & Reeder, J.A. (1997). Consciousness as meta-processing. Cohen & Schooler Ed. *Scientific approaches to consciousness*, 261-293.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits – self –esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Thoresen, C.J., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J. (2003). The Core self-evaluations scale (CSES): development of a measure. *Personal Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T.A. & Bono, J. (2003). Core Self-Evaluation: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18.
- Judge, T.A. & Erez., A. (2007). Interaction and intersection: the constellation of emotional stability and extraversion of emotional in predicting performance. *Personal Psychology*, 60, 573-596.
- Judge, T.A., Adams, J.W., Locke, E.A., & Srivastava, A. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: the mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational behavior*, 77, 255-265.
- Jung, C.G. (1971). Psychological types. *Collected works of Jung*, 6. Princeton University Press.
- Kappe, R., & Van der Flier, H. (2010). Using multiple and specific criteria to assess the predictive validity of the big five personality factors on academic performance. *Journal of Research in Personality*, 44, 142-145.
- Keillor, B.D., Parker, D.S., & Pettijohn, C.E. (1999). Salesforce performance satisfaction and aspects of relational selling: implications for sales managers. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7, 101-115.
- Kleinbaum, D.G., Kupper, L.L., & Muller, K.E. (1988). Applied regression analysis and other multivariable methods. *Bibliometrics*.
- Kling, K.C. (2001). The role of personality, academic ability, and gender in predicting academic achievement. *Poster presented at the 2001 meeting of the international Society for the Study of Individual Differences*. Edinburgh: July.

- Krebs, Hirsh, S., & Kummerow, J.M. (1998). Introduction aux types psychologiques dans les organisations. (Ed) Palo Alto.
- Laffadano, M.T., & Muchinsky. P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Landy, F.J. (1989). Psychology of work behavior. *Brooks*.
- Lewis, M. (1999). On the development of personality. *Pervin & John. Handbook of Personality*, 327-346. NY: the Guilford press.
- Lim, B., & Ployhart, R.E. (2004). Transformational leadership: Relations to the five factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*, 89, 610-621.
- Locke, E.A. (1970). Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis. *Organizational Behavior & Human Performance*, 5, 484-500.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M.D. Dunnette, dir., *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, 1290-1350.
- Lynn, M., & Steel, P. (2006). National differences in subjective well-being: The interactive effects of extraversion and neuroticism. *Journal of Happiness Studies*, 7, 155-165.
- Marsh, H.W. (1990). The structure of academic self-concept: the Marsh/ Shavelson model. *Journal of Educational Psychology*, 82, 623-636.
- Markon, K.E., Krueger, R.F., & Watson, D. (2005). Delineating the structure of normal and abnormal personality: An integrative hierarchical approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 139-157.
- Markowitz, P. (2001). Pharmacotherapy. *Handbook of Personality Disorders: Theory, research and treatment*, (ed) Livesley WJ. NY, Guilford, 475-493.
- Marlowe, D., & Crowne, D.P. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Maqsd, M. (1993). Relationships of some personality variables to academic attainment of secondary school. *Educational Psychology*, 13, 11-18.
- Matthews, G., Deary, I.J., & Whiteman, M.C. (2003). *Personality Traits*. Cambridge University Press.
- McAdams, D.P. (1992). The five factor model in personality: A critical appraisal. *Journal of Personality*, 63, 365-396.

- McHenry, J.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*, 43, 335-354.
- McNutt, L.A., Holcomb, J.P., & Carlson, B.E. (2000). Logistic regression analysis: Why we cannot do what we think we can do. *European Sociological Review*, 26, 1, 67-82.
- Messick, S. (1996). Bridging cognition and personality in education: the role of style in performance and development. *European Journal of Personality*, 11, 55-67.
- Multon, K.D., Brown, S.D., & Lent, R.W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 30-38.
- Morizot, J., & Miranda, D. (2007). Développement des traits de personnalité au cours de la vie : Continuité ou changement ? *Canadian psychology*. 48, 156-173.
- Morizot, J., & Miranda, D. (2007). Approche des traits de personnalité : Postulats, controverses et progrès récents. *Revue de Psycho-éducation*, 36, 363-419.
- Motowidlo, S.J. (2003). Job Performance. *Borman W.C., Ilgen. D.R., Klimoski. R.J., et Weiner. I. B. (Edt), Handbook of psychology,12, Industrial and organizational psychology, Hoboken, NJ : John Wiley & Son*
- Morris, S.B., Waske, I.H.K, & Daisley, R.R. (2011). The validity of psychological assessments. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 322-326.
- Myers, I. (1990). Introduction to type: A description of the theory and applications of the Myers-Briggs Type Indicator. *Center for Applications of Psychological Type Inc.*
- Myers, K.D. & Kirby, L.K. (1994). Introduction to type: Dynamics and development: exploring the next level of type. *Mountain View*.
- Nakach, J.P., & Confais, J. (2003). Statistiques explicatives appliquées, *Technip (Partie2)*.
- Norman, M.F. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Ozer, D.J., & Reise, S.P. (1994). Personality assessment. *Annual Review of Psychology*, 45, 357-388.
- Paunonen, S.V. (1998). Hierarchical organization of personality and prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 538-556.

- Paunonen, S.V., & O'Connor, M.C. (2007). Big five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43, 971-990.
- Pervin, L.A., & John, O.P. (2001). La personnalité: de la théorie à la recherche. (Trad Nadeau, L., Acier, D., et Miranda, D.). *Du Renouveau Pédagogique*.
- Pervin, L.A. (2002). The science of Personality. *Oxford University Press*.
- Pelechano, V. (1972). Personality, motivation and academic achievement. *Revista de Psicologica General y Aplicada*, 27.
- Poropat, A.E. (2009). A meta-analysis of the five factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135, 2, 322-338.
- Reynolds, S.K., & Clarck, L.A. (2001). Predicting dimensions of personality disorder from domains and facets of the five factor model. *Journal of Personality*, 69, 199-222.
- Rindermann, H., & Neubauer, A.C. (2001). The influence of personality on three aspects of cognitive performance: processing speed, intelligence and school performance. *Personality and Individual Differences*, 30, 829-842.
- Rolland, J.P. (2004). L'évaluation de la personnalité: le modèle à cinq facteurs. *Pratiques psychologiques : Évaluation et diagnostic*. (Ed.) Pierre Mardaga.
- Rothstein, P., Paunonen, S.V., Rush, J.C., & King, G.A. (1994). Personality and cognitive ability predictors of performance in graduate business school. *Journal of Educational Psychology*, 86, 516-530.
- Sackett, P.R., Gruys, M.L., & Ellingson, J.E. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83, 6, 913-921.
- Savage, R. (1962). Personality factors and academic performance. *British Journal of Educational Psychology*, 32, 251-253.
- Salgado, J. (1997). The five factors model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 7, 475-482.
- Schwab, D.P., & Cummings, L.L. (1970). Theories of performance and satisfaction: a review. *Industrial Relations*, 9, 408-430.
- Skibba, J.S. (2002). Personality and job satisfaction: An investigation of central Wisconsin firefighters. Interaction between personality and various factors at a local fire department. *Research Paper. University of Wisconsin-Stout*.
- Smith, G.M. (1967). Usefulness of peer ratings of personality in educational research. *Educational and psychological measurement*, 27, 967-984.

- Strelau, J. (1999). *Temperament: A psychological perspective*. New York: Plenum.
- Strelau, J. (2001). The concept and status of trait in research on temperament. *European Journal of Personality, 15*, 311-325.
- Tait, H., & Entwistle, N.J. (1996). Identifying students at risk through ineffective study strategies. *Higher Education, 31*, 97-116.
- Tellegen, A. (1985). Structure of mood and personality and their relations to assessing anxiety, with an emphasis on self-report. *Anxiety and the anxiety disorders, 681-706*.
- Tellegen, A. (1991). Personality traits: issues of definition, evidence, and assessment. *Thinking clearly about psychology, 2*, 10-35.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology, 44*, 703-742.
- Thoresen, C.J., Bradley, J.C., Bliesse, P.D., & Thoresen, J.D. (2004). The Big Five personality Traits and individual Job Performance growth trajectories in maintenance and transitional Job stages. *Journal of Applied Psychology, 89*.
- Touze, P.A. (2002). Personality and prediction of performance in the workplace. *Le Travail Humain, 37-53* (cairn.info).
- Trapmann, S., Hell, B., Hirn, J.O.W., & Schuler, H. (2007). Meta-Analysis of the relationship between the big five and academic success at university. *Journal of Psychology, 215, 2*, 132-151.
- Van Iddekinge, C.H., Roth, P.L., Putka, D.J., & Lanivich, S.E. (2011). Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *Journal of Applied Psychology, 96, (6)*, 1167-1194.
- Vinchur, A.L., Schippmann, J.S., Switzer, F.S., & Roth, P.L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance of salespeople. *Journal of Applied Psychology, 83*, 586-597.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, New York: Willey.
- Wanous, J.P. (1964). A causal correlational analysis of the job satisfaction and performance relationship. *Journal Of Applied Psychological, 59*, 139-144.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluation, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review, 12*, 173-194.

- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquise, L.H. (1967). Minnesota studies in vocational rehabilitation: Manuel for Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Vocational Psychology Research, University of Minnesota*. (Version française: Roussel P. Rémunération, motivation et satisfaction au travail. Economica, *Collection Recherche en Gestion*, Paris, 1996).
- Wiegfield, A., & Eccles, J.S. (2002). Development of achievement motivation. *San Diego: Academic Press*.
- Wiggins, G. (1997). Educative assessment: designing assessments to inform and improve student performance. *San Francisco: Jossey-Bass*.
- Witt, & al. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of applied psychology, 87*, 164-169.
- Wolfe, R.N., et Johnson, S.D. (1995). Personality as a predictor of college performance. *Educational and Psychological Measurement, 55*, 177-185.
- Zeidner, M. (1995). Coping with examination stress: Resources, strategies, outcomes. *Anxiety, Stress and Coping, 8*, 279-298.
- Zeidner, M., et Matthews, G.M. (2001). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion, 1*, 196-231.

Sites Web

- www.cairn.info
- www.centacs.com/quik-pt3.htm (acces 7.6.1999).
- www.futura-sciences.com
- www.ipip.ori.org (site web official de l'International Personality Item Pool).

Annexes

1) Questionnaire

Indiquez à l'aide de l'échelle suivante votre degré d'accord avec chacune des propositions :

1

2

3

4

5

Certainement pas - Probablement - Pas Incertain - Probablement - Certainement

1. J'ai le contrôle sur ce qui m'arrive	
2. Je parle beaucoup	
3. Ma vie est agréable	
4. Je remets les choses à leur place	
5. Je connais mes forces	
6. Je termine ce que je commence	
7. Je me sens bien quand je suis avec un groupe	
8. Je suis satisfait de ma vie	
9. Je suis perfectionniste	
10. Quand je fais des plans, je suis à peu près sûr de les réaliser	
11. Je retombe vite sur mes pieds	
12. Je parle à plusieurs personnes dans les partys	
13. Je m'aime comme je suis	
14. J'initie les conversations	
15. Je suis exigeant dans mon travail	
16. J'ai beaucoup d'amis	
17. Jusqu'à maintenant, j'ai réussi les choses importantes que je voulais faire dans ma vie	

18. J'aime me sentir responsable de mes décisions	
19. J'aime l'ordre et la régularité	
20. Je mets la bonne humeur autour de moi	
21. Je peux changer plusieurs choses importantes dans ma vie	
22. La plupart du temps, je suis relax	
23. J'ai un horaire établi	
24. Si je pouvais revivre ma vie, je ne changerais presque rien	
25. Je fais des corvées dès que possible	
26. Je suis une personne optimiste	
27. Ma chambre est en ordre	
28. Ça ne me dérange pas d'être le centre d'attention	
29. Je suis ponctuel	
30. Je suis silencieux avec des personnes que je ne connais pas	
31. Je sens que je suis une personne de valeur	
32. Je réussis ce que j'entreprends	
33. Je reste à l'écart	
34. Comme étudiant, je suis satisfait	
35. Je suis toujours préparé	
36. Je sens que je n'ai pas grand-chose dont je peux être fier	
37. Je m'adapte à toutes les situations	

2) Tableau récapitulatif des résultats d'études sur le lien entre la personnalité et la performance (1990-2006)

Auteur	Caractéristiques de l'étude	Degré d'efficacité	Résultats
Chowdhury et Amin (2006)	Étudier les effets interactifs de l'Esprit Consciencieux et de l'Amabilité sur la performance des étudiants en cours.	Cette étude est de nature analytique et mathématique, visant l'explication de l'influence deux types psychologiques sur la réussite académique des étudiants.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sur une base d'un échantillon de 105 étudiants, les résultats indiquent que l'Esprit Consciencieux, et l'Amabilité sont liés au succès des étudiants en cours ($r = .41$; $r = .33$). ✓ Il existe un effet d'interaction pertinent entre L'Esprit consciencieux et l'Extraversion, expliquant le succès académique des étudiants ($r = .36$).
Thoresen, Bradley, Bliese et Thoresen (2004)	Le but de cette étude est de tester la validité prédictive du modèle à cinq facteurs sur la performance globale en vente et son modèle de développement.	<p>Deux échantillons de représentants en vente ont été pris en compte :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Groupe (M) : ceux qui prennent contact avec la clientèle. 2. Groupe (T) : ceux qui participent au lancement des nouveaux produits. <p>La personnalité a été évaluée à l'aide d'une échelle de douze items tirés du NEO-FFI.</p> <p>La performance en vente a été mesurée à l'aide de la procédure d'estimation : « Ployhart's six-step model, 2002 ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dans le premier échantillon (M), l'Esprit Consciencieux est le seul facteur permettant de prédire la croissance de la performance. ✓ Dans le deuxième échantillon (T), l'Extraversion et l'Ouverture à l'Expérience sont associées à l'expérience.

Witt et al. (2002)	Étudier les effets de l'interaction entre l'Esprit Consciencieux et l'Amabilité sur la performance au travail.	L'évaluation de cette interaction est basée sur le calcul d'une variable qui est le produit multiplicatif des deux variables d'intérêt.	✓ L'effet positif de l'Esprit Consciencieux sur le rendement au travail, dépend /ou est conditionné par le niveau de l'Amabilité de l'employé.
Furnham, Jakson et Miller (1999)	Étudier l'influence de la personnalité, du style d'apprentissage et des corrélats démographiques sur le rendement au travail. (N=203)	<p>La performance est mesurée par le taux de vente de chaque employé. Le rapport est établi par les superviseurs</p> <p>La personnalité est mesurée à l'aide des inventaires suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eysenck Personality Inventory (EPI, mesurant l'Extraversion et le Nevrosisme). 2. Learning Style Questionnaire (LSQ, Honey et Mumford, 1982, mesurant les quatre styles d'apprentissage : activiste, réflecteur, théoriste et pragmatique). <p>Les chercheurs ont pris en compte les variables démographiques (le sexe, l'âge et le nombre des années d'expérience)</p>	<p>✓ Les variables démographiques n'ont aucune influence sur la notation du superviseur.</p> <p>✓ La personnalité et les variables du style d'apprentissage sont des facteurs importants en termes de prévisibilité de la performance.</p> <p>✓ La mesure de l'apprentissage est supérieure à celle de la personnalité, en termes de prévisibilité de la note d'évaluation du travail.</p>

<p>Paunonen (1998)</p>	<p>Paunonen a mené deux études afin de tester la validité prédictive des cinq facteurs et des traits d'ordre inférieur sur la performance académique.</p>	<p>Dans la première étude, les traits d'ordre inférieur sont évalués à l'aide du PRF (Jackson 1984). Et dans la deuxième étude, ils ont été évalués avec le JPI (Jackson 1976).</p> <p>Le NEO-FFI (Costa et McCrae, 1992) a été utilisé dans l'évaluation des cinq facteurs.</p> <p>La performance académique est mesurée par la réussite aux cours.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dans la première étude, les résultats ont montré que les facteurs de la personnalité expliquent 6 % de la variance de la réussite aux cours. ✓ Les traits d'ordre inférieur mesurés par le PRF expliquent 7.2 % de la variance de la performance académique. ✓ Dans la deuxième étude, les facteurs de la personnalité n'expliquent pas la variance de la réussite. En revanche, le trait « Volonté de réussir » (mesuré par le JPI) explique 5.8 % de la variance de la performance académique. ✓ Les résultats de cette étude suggèrent que les traits d'ordre inférieur peuvent augmenter le degré de la prévisibilité de la performance académique plus que les cinq grands facteurs.
<p>Sackett, Gruyss et Ellingson (1998)</p>	<p>Étude sur le lien entre les habiletés d'un groupe d'individus appartenant à l'armée américaine. (N=8274)</p>	<p>La performance est mesurée selon deux critères : « le besoin d'achèvement » et la « fiabilité ».</p> <p>La personnalité est évaluée à l'aide du test ASVAB (<i>Armed Service Vocational Aptitude Battery</i>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les habiletés des individus sont liées à la compétence au travail ($r = .43$). ✓ Le besoin d'achèvement est lié à l'effort de bien mener une tâche ($r = .29$). ✓ La fiabilité est corrélée à la discipline au travail ($r = .28$).

<p>Judge, Martocchio et Thoresen (1997)</p>	<p>Cette étude vise à examiner le lien entre les cinq facteurs de la personnalité et l'absentéisme au travail.</p>	<p>Les trois dimensions suivantes : le Névrotisme, l'Extraversion et l'Esprit Consciencieux ont été mesurés à l'aide du NEP PI-R.</p> <p>Deux variables de contrôle ont été considérées : la condition physique et l'âge.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Il existe une corrélation positive entre l'Extraversion et l'absentéisme ($r = .31$) et une corrélation négative entre l'Esprit Consciencieux et l'absentéisme ($r = -.24$). ✓ La santé physique n'est pas corrélée à l'absentéisme. ✓ Les résultats ont montré que les travailleurs les plus âgés s'absentent moins que les travailleurs les moins âgés.
<p>Rothstein et al. (1994)</p>	<p>Examiner le rôle de la personnalité et des habiletés cognitives dans la prévisibilité des différents aspects de la performance académique dans un programme MBA.</p>	<p>La personnalité a été évaluée en utilisant l'inventaire « Personality Research Form » (PRF; D.N.JacksonII 1984).</p> <p>Les habiletés cognitives ont été évaluées à l'aide du test GMAT (<i>graduate management admission test</i>) qui sert d'indicateur des habiletés verbales et quantitatives.</p> <p>La performance académique a été mesurée par : les évaluations écrites et la participation en cours.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les habiletés cognitives influencent les évaluations écrites. La personnalité n'a aucun effet sur cette composante du rendement académique. ✓ Par ailleurs, la personnalité (spécifiquement les traits suivants : <i>achievement, dominance et exhibitionism</i>¹¹), influence la participation en cours contrairement aux habiletés cognitives, qui ne semblent pas avoir d'effets sur ce critère de performance. L'Extraversion et l'Esprit consciencieux sont positivement corrélés à la participation en cours ($r = .19$; $r = .21$).

¹¹ Cet article a été publié à l'Ontario, afin d'éviter toute confusion de termes dans le cas d'une traduction à la langue française, nous avons spécifié ces traits en anglais.

<p>Barrick et Mount (1993)</p>	<p>Étudier le rôle modérateur de l'autonomie sur la relation entre les cinq facteurs de la personnalité et la performance au travail.</p>	<p>La personnalité a été évaluée à l'aide du PCI (<i>Personal Characteristics Inventory</i>).</p> <p>La performance a été mesurée par les notes des superviseurs.</p> <p>L'autonomie au travail a été mesurée par un questionnaire de six items (inspiré du JDS, <i>Job Diagnostic Survey</i>).</p>	<p>L'autonomie au travail modère la validité prédictive de certains facteurs sur la performance :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'Esprit Consciencieux et l'Extraversion sont liés à la performance au travail ($r = .25$; $r = .14$), leur validité prédictive est plus élevée chez les gestionnaires occupant des postes à haute autonomie comparée à ceux occupant des postes à faible autonomie. ✓ La validité prédictive de l'Amabilité est plus importante chez les employés autonomes.
<p>Cortina, Doherty, Schmitt, Kaufman et Smith (1992)</p>	<p>Étudier le lien entre les cinq facteurs de la personnalité et la performance au sein de la force de police.</p>	<p>La personnalité est évaluée à l'aide de :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. IPI (<i>The Inwald Personality Inventory</i>, est conçu spécialement pour la force de police). 2. MMPI (<i>Minnesota Multiphasic Personality Inventory</i>). <p>Les critères de la performance sont : La mesure du « GPA »; le turnover, l'évaluation du travail, l'évaluation par les pairs; l'évaluation finale après 6 mois de stage et les évaluations après les sessions de <i>counselling</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'Esprit consciencieux et la Stabilité Emotionnelle sont les deux meilleurs facteurs en termes de prévisibilité de la performance. ✓ L'Amabilité n'est pas suffisamment liée à la performance, selon les résultats de l'inventaire « IPI ».

Tett, Jackson et Rothstein (1991)	Il s'agit d'une méta-analyse de la relation entre les cinq facteurs de la personnalité et la performance au travail.	86 études ont été sélectionnées à partir d'une liste de 494 études de corrélation entre les différentes dimensions du modèle des cinq facteurs et la performance au travail.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les résultats de cette méta-analyse montrent que l'Amabilité a un effet significatif sur la performance générale au travail ($r = .33$), suivi par l'Ouverture à l'Expérience ($r = .27$), la Stabilité Emotionnelle ($r = .22$), l'Esprit Consciencieux ($r = .18$) et au final, l'Extraversion ($r = .16$). ✓ Ces résultats vont à l'encontre de la majorité des résultats obtenus dans le domaine. Ils ont été largement critiqués et contestés par de nombreux chercheurs, dont Barrick et Mount (Voir l'article Personality and Job Performance : a critique of Tett, Jackson and Rothstein métanalysis, 1991).
Barrick et Mount (1991)	Il s'agit d'une méta-analyse de la relation entre les cinq facteurs de la personnalité et la performance au travail. (Quels que soient le type de fonction et les critères de la performance).	<p>117 études ont été prises en compte.</p> <p>La performance a été mesurée par :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La mesure de la productivité. 2. L'évaluation du succès en formation. 3. Les données concernant le statut de l'équipe, le nombre des années passées au sein de l'entreprise et le nombre de promotions obtenues. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'Esprit Consciencieux est le meilleur facteur associé à la performance, quels que soient la fonction et le critère de la performance. ✓ L'Extraversion est associée à la performance pour les métiers liés à la gestion et la vente, ainsi que pour le succès en formation. ✓ La Stabilité Emotionnelle n'est pas suffisamment corrélée à la performance.