
L'adaptation française du P.P.R.F., un outil identifiant les facteurs de personnalité susceptibles de prédire la performance au travail

The French form of the P.P.R.F., an instrument to identify personality factors related to job performance

Pierre-André Touzé et Dirk D. Steiner



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3377>

DOI : 10.4000/osp.3377

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2002

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Pierre-André Touzé et Dirk D. Steiner, « L'adaptation française du P.P.R.F., un outil identifiant les facteurs de personnalité susceptibles de prédire la performance au travail », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 31/3 | 2002, mis en ligne le 01 septembre 2005, consulté le 19 avril 2019.

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3377> ; DOI : 10.4000/osp.3377

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Tous droits réservés

L'adaptation française du P.P.R.F., un outil identifiant les facteurs de personnalité susceptibles de prédire la performance au travail

The French form of the P.P.R.F., an instrument to identify personality factors related to job performance

Pierre-André Touzé et Dirk D. Steiner

- 1 L'étude de la personnalité a connu depuis une dizaine d'années des mouvances importantes. Tout d'abord, un nouveau cadre de travail lié aux construits de la personnalité a permis de redynamiser la recherche (Digman, 1990 ; Goldberg, 1992). Ensuite, l'élaboration de nouveaux outils et procédures ayant de bonnes fidélités et validités a permis de réaliser des recherches plus rigoureuses concernant des applications de la personnalité dans des contextes organisationnels (Raymark, Schmit, & Guion, 1997 ; Schmit, Kihm, & Robie, 2000). Enfin, l'utilisation de méta-analyses pouvant traiter un grand nombre de données a permis de rapprocher et de synthétiser un nombre important de recherches (Barrick & Mount, 1991 ; Hurtz & Donovan, 2000 ; Salgado, 1997 ; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991). Les répercussions de ces avancées sur la recherche sont aujourd'hui nombreuses, notamment dans le domaine du recrutement.
- 2 Effectivement, dans le contexte du recrutement, les années 1960 ont vu paraître des critiques sévères quant à la possibilité d'utiliser la personnalité de manière valide dans les organisations (Guion & Gottier, 1965 ; voir aussi Schmitt & Chan, 1998). Après une réorientation des recherches, en utilisant les nouveaux outils et procédures auxquels nous avons fait allusion, la situation est aujourd'hui plus positive. En effet, Schmidt et Hunter ont pu conclure en 1998 que la personnalité joue un rôle intéressant en tant que prédicteur de la performance, dans la mesure où elle est utilisée en complément d'autres outils comme l'entretien structuré, un test d'aptitude cognitive ou un essai en milieu de

travail. La revue de question de Salgado (1999) affirme également que parmi les meilleurs prédicteurs de la performance se trouve la personnalité. Afin d'arriver à ce constat, une avancée majeure de cette dernière décennie liée à la connaissance du rôle de la personnalité dans la performance au travail a été due à l'étude des corrélations entre la personnalité et les critères de performance en utilisant le cadre des Cinq Grands Facteurs (Big Five).

- 3 Dans cet article, nous passons tout d'abord en revue les principales recherches sur l'utilisation de la personnalité dans le recrutement. Ensuite, nous montrons la nécessité de réaliser une analyse de poste afin d'identifier quels traits de personnalité doivent être pris en compte au moment du recrutement pour un poste donné. Enfin, nous présentons une recherche sur un outil dont l'objectif est l'analyse de poste en terme des traits de personnalité requis pour la réussite.

Le Cadre des Cinq Grands Facteurs

- 4 À partir des travaux de Cattell (1945) et de Fiske (1949), sur la cohérence des différentes structures de premier ordre de l'expression de la personnalité, il apparaît que cinq facteurs de second ordre expliqueraient la cohérence existante entre ces structures de premier ordre. Plus récemment, de nombreuses publications de Goldberg (1981, 1982, 1992, 1993), basées entre autres sur les travaux de Norman (1963), ont montré que cinq facteurs rendaient compte de variances significatives dans l'expression de la personnalité. McCrae et Costa (1987) ont trouvé que ces mêmes facteurs rendaient compte de la variabilité dans les réponses d'inventaires de personnalité ainsi que de la stabilité longitudinale des profils individuels après l'âge de 30 ans (McCrae & Costa, 1997). En revanche, Schmitt, Gooding, Noe et Kirsch (1984) et Block (1995, 1997) ont montré certaines réticences sur l'élaboration des Cinq Grands Facteurs, notamment sur l'utilisation de l'analyse factorielle et du choix de la méthode d'extraction des facteurs ou encore discutant des limites de la théorie des traits dans la mesure de la personnalité. En effet, des divergences existent encore aujourd'hui sur l'interprétation et la signification sémantique des facteurs. Ces divergences s'expliquent par deux points principaux :
 - la difficulté de nommer (et d'interpréter) les facteurs extraits par la méthode d'analyse factorielle,
 - l'utilisation d'outils pas toujours adaptés à l'identification de ces facteurs et
 - une représentation inégale de ces derniers dans la littérature. Malgré ces limites, les chercheurs retrouvent désormais grâce à la définition des Cinq Grands Facteurs de personnalité une dynamique de recherche liée aux construits de personnalité et un cadre de travail propice à l'élaboration d'hypothèses. Plusieurs études ont montré également que ces facteurs peuvent être considérés comme relativement universels, c'est-à-dire qu'ils peuvent émerger dans d'autres langues et d'autres cultures, et ce malgré quelques résultats trouvant un nombre différent de facteurs (Beaujouan, 2001 ; McCrae & Costa, 1997 ; Schmit, Kihm, & Robie, 2000).
- 5 Dans la terminologie utilisée pour nommer ces Cinq Grands Facteurs, plusieurs auteurs (Digman, 1990 ; Goldberg, 1993 ; Wiggings & Pincus, 1992) les définissent comme suit :
 - stabilité émotionnelle (calme, non-anxieux),
 - extraversion (sociabilité, facilité de contact, assertion, ambition, activité),
 - ouverture d'esprit (imagination, sensibilité artistique, sensibilité intellectuelle),
 - accommodement (bonne nature, coopérant et confiant), et enfin

- conscience (responsabilité, organisation, persistance et orientation vers l'accomplissement).

La Validité Prédictive de la Personnalité

- 6 Les facteurs de personnalité ne peuvent être de valides prédicteurs de performance que dans la mesure où ils sont mis en liaison directe et de façon minutieuse avec des critères spécifiques et pertinents aux postes et aux types d'organisations. C'est-à-dire que les traits de personnalité susceptibles d'être prédictifs des performances dépendent du métier et ne doivent pas être utilisés sans une analyse préalable de leur pertinence pour le métier.
- 7 Une des premières études allant dans le sens d'une validité prédictive de la personnalité a été menée par Day et Silverman (1989) qui, en prenant en compte les aptitudes cognitives des sujets (une population de comptables), ont évalué les relations entre six dimensions de personnalité et sept critères de performances professionnelles. Un intérêt principal de cette étude est que les résultats montrent que des scores sur des échelles de personnalité étaient directement liés à des critères de performances sur un poste de travail. Plus précisément, la personnalité peut être évaluée comme pertinente à la performance dans la mesure où les facettes de personnalité et les critères de performances ont une base théorique commune, comme par exemple dans le cas de l'orientation interpersonnelle (prédicteur) et l'évaluation de la coopération (critère). Dans ce cas précis, le trait relations interpersonnelles était corrélé avec les relations aux clients, la coopération et enfin l'évaluation globale. Un autre résultat important de cette étude est que certaines facettes de personnalité pertinentes aux critères de performance ont montré de meilleures corrélations que les tests d'aptitudes cognitives.
- 8 Une recherche menée par Cortina, Doherty, Schmitt, Kaufman et Smith (1992) a étudié les corrélations entre les Cinq Grands Facteurs de personnalité (*Big Five*) et des critères de performance chez des policiers. Les résultats concernant la validité prédictive de la personnalité sur la performance au travail montrent tout d'abord l'accommodement, la conscience et la stabilité émotionnelle comme étant les meilleurs prédicteurs de différents critères de performance. L'étude de Cortina *et al.* (1992) donne d'intéressantes conclusions dans la mesure où l'inventaire de personnalité était élaboré dans un cadre précis de personnalité (Cinq Grands Facteurs) et prenant en compte des situations professionnelles très spécifiques.
- 9 Une autre étude (Judge, Martocchio, & Thoresen, 1997) a tenté d'analyser la validité prédictive des Cinq Grands Facteurs sur l'absentéisme en entreprise. Ils ont évalué du personnel d'université prenant en compte tout type de poste allant d'agent de service, de secrétaire à cadre administratif. Les résultats montrent des corrélations intéressantes notamment entre l'extraversion et l'absentéisme (corrélation positive) et entre la conscience et l'absentéisme (corrélation négative). Cette étude est intéressante entre autre pour le fait qu'elle montre qu'un même trait de personnalité peut avoir un impact contradictoire dans la performance au travail. Ainsi, nous pouvons penser que l'extraversion serait corrélée avec la performance sur certains postes (Barrick & Mount, 1991), mais elle est également montrée comme prédicteur d'absentéisme (et donc de performance anti-productive) sur ce terrain d'étude. Retenons qu'une bonne compréhension d'un construit (par exemple l'extraversion) peut amener à vouloir approfondir l'étude des différentes facettes et sous-dimensions appartenant à ce même facteur.

- 10 Plus généralement, dans les méta-analyses de Barrick et Mount (1991) et de Tett, Jackson et Rothstein (1991), trois critères généraux de performance au travail sont regroupés et analysés, dont la mesure d'indice de productivité et la mesure d'aptitude à la formation. Tett *et al.* avaient ensuite dissocié les études dans lesquelles les mesures de personnalité ont été sélectionnées sur la base d'analyses de postes et avaient montré que ces validités étaient de loin les plus élevées. Ces méta-analyses ainsi que d'autres études (Barrick & Mount, 1991, 1996 ; Hurtz & Donovan, 2000 ; Mount, Barrick, & Strauss, 1994 ; Salgado, 1997 ; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991) confirment globalement l'utilité des Cinq Grands Facteurs dans la prédiction de la performance, surtout dans la mesure où les facteurs de personnalité importants peuvent être définis lors d'une analyse de poste, et montrent que la conscience et la stabilité émotionnelle sont des facteurs identifiés comme important à la performance sur l'ensemble des postes étudiés. Les autres facteurs peuvent avoir des validités intéressantes seulement pour certains postes.

Une Analyse de Poste Ciblée sur la Personnalité

- 11 Les chercheurs ou praticiens souhaitant utiliser la personnalité dans la prédiction des performances en utilisant des analyses de postes sont confrontés au fait que traditionnellement celles-ci identifient exclusivement les capacités, les connaissances, et autres compétences requises par le poste sans tenir compte des aspects représentant la personnalité. Le premier effort ayant comme objectif de pallier ce manque est dû à Fleishman qui a élaboré une analyse de poste (le F-JAS-2, 1998 pour la version française) pour prendre en compte différents facteurs sociaux d'un poste, une approche fortement liée à une utilisation de la personnalité dans la description d'un poste. Rolland et Mogenet (1992) a ensuite élaboré une analyse de poste ainsi qu'un questionnaire de personnalité, tous deux basés sur les Cinq Grands Facteurs. Jusqu'à ce jour, cet outil qui représente une approche intéressante pour établir des liens entre la personnalité et le poste de travail a malheureusement donné lieu à peu de recherches complémentaires pouvant attester de sa validité et de son utilité pour identifier les traits pertinents à un poste. Enfin, Raymark *et al.* (1997) ont élaboré un nouvel outil d'analyse de poste, le P.P.R.F. (Personality-Related Position Requirements Form) mettant l'accent sur les facteurs de personnalité mis en œuvre dans une fonction. En utilisant le cadre théorique des Cinq Grands Facteurs, les auteurs ont identifié 12 dimensions de personnalité étant à la base de comportements de performance au travail (voir Raymark *et al.*, 1997 pour les détails sur la procédure). Ainsi, d'un point de vue théorique, il est envisageable d'identifier, parmi les 12 dimensions ou parmi les 5 grands facteurs, ceux qui sont requis pour être performant en poste.
- 12 Une étude préliminaire, dans laquelle une importante population d'universitaires, de psychologues du travail et de consultants ont analysé 260 métiers, a permis de déterminer que le P.P.R.F. pouvait effectivement différencier les métiers entre eux en utilisant exclusivement les facteurs de personnalité (Raymark *et al.*, 1997). Pour le moment, c'est la seule étude réalisée sur cet outil d'analyse de poste.
- 13 Le P.P.R.F. comprend 107 items représentant 12 dimensions de personnalité. Ainsi, 1) le leadership 2) la négociation et 3) le désir de réussir représentent l'Extraversion. 4) La sociabilité, 5) la sensibilité, ainsi que 6) la coopération sont les dimensions qui composent l'Accommodement. La Conscience est représentée par les dimensions 7) confiance, 8) éthique, et 9) caractère consciencieux. 10) La Stabilité Émotionnelle se manifeste par son propre facteur. Enfin, l'Ouverture d'Esprit comporte 2 dimensions 11) générer des idées et

12) planifier. Chaque item représente une activité de travail (la liste des items est donnée en Annexe 1) mettant en œuvre un aspect de la personnalité. L'analyste du poste doit pour chacune des activités apprécier son importance pour réussir dans le métier. Ainsi chaque item a été élaboré de façon à représenter des comportements qui pourraient être requis pour une bonne performance au travail. Ces comportements ont été analysés sur le fait qu'ils fassent appel à un aspect de la personnalité plutôt que par exemple des connaissances ou des aptitudes.

Objectifs de l'Étude Actuelle

- 14 Dans un souci d'approfondir les connaissances sur le P.P.R.F., notre recherche comporte plusieurs étapes. D'abord, nous avons traduit le P.P.R.F. en français. Ensuite, nous l'avons utilisé auprès de trois populations représentant des analystes potentiels du métier d'aide-soignant. Nos objectifs étaient au nombre de trois : premièrement, nous avons évalué les qualités métriques de l'outil traduit en français. Deuxièmement, nous avons examiné l'équivalence des résultats de l'analyse du poste obtenus auprès de trois populations. Dans la pratique, il est important de savoir qui sont les analystes capables de donner des informations fiables sur le métier. Troisièmement, en réalisant notre étude sur le métier d'aide-soignant, nous avons eu la possibilité d'élargir le champ des études sur la personnalité en milieu professionnel : jusqu'à présent, une majorité d'études concernant la personnalité dans le contexte professionnel a utilisé des populations de cadres, de managers ou de sujets ayant un niveau d'études universitaires assez élevé, laissant un champ important à l'étude des postes de niveaux moindres. En même temps, notre étude représente la première recherche appliquant le P.P.R.F. à un métier spécifique.
- 15 En ce qui concerne la pertinence du P.P.R.F., nous examinerons son pouvoir d'identification de facteurs et de dimensions de personnalité potentiellement et hypothétiquement pertinents à la performance au métier d'aide-soignant. Des recherches antérieures peuvent nous guider dans nos attentes pour ce métier. Une méta-analyse (Mount, Barrick, & Stewart, 1998) a montré que les facteurs accommodement, stabilité émotionnelle, et conscience peuvent être prédicteurs de performance dans des métiers demandant des interactions inter-personnelles tel le métier d'aide-soignant. Le métier d'aide-soignant étant caractérisé notamment par la nécessité de travailler en relation quasi-constante avec une personne en besoin (voir fiche R.o.m.e-ANPE n° 24-111), il semblerait que l'accommodement (Hypothèse 1) et la stabilité émotionnelle (Hypothèse 2) devraient ressortir comme des facteurs de personnalité importants pour ce métier. Par ailleurs, un ensemble important de recherches montrent que la conscience est importante pour pratiquement tous les métiers (Schmidt & Hunter, 1998). Nous nous attendons donc à ce que ce facteur soit également important pour les aides-soignants (Hypothèse 3).
- 16 Quant à l'objectif concernant les qualités métriques du P.P.R.F., nous étudierons la fiabilité des résultats obtenus auprès de trois populations différentes : personnes en formation, aides-soignants en poste, et des supérieurs hiérarchiques de ces mêmes aides-soignants (infirmier, surveillant, chef de service, formateur). Il est important d'établir la population appropriée pour l'utilisation de ce genre d'outil et de constater d'éventuelles différences dans l'appréciation du métier. D'un point de vue pratique, dans la mesure où nous pourrions obtenir les mêmes résultats quelle que soit la population, nous pourrions

alors solliciter la population ayant une plus grande disponibilité tout en ayant une bonne confiance dans les résultats.

- 17 Concernant l'évaluation des qualités métriques de l'outil, nous nous intéresserons notamment à l'accord inter-évaluateurs, qui apporte une appréciation de la fidélité de l'outil. Si plusieurs évaluateurs sont d'accord dans les diverses appréciations des dimensions de personnalités requis pour le poste, on peut alors avoir une meilleure confiance dans la capacité de l'outil à détecter les dimensions pertinentes. Pour évaluer la fidélité inter-évaluateurs, il est possible de calculer l'alpha de Cronbach pour chaque dimension de personnalité prise en compte par le P.P.R.F. Dans cette application, les évaluateurs sont traités comme des items et les différents items composant l'échelle sont considérés comme des observations de ces items. L'interprétation de ce coefficient se fait en terme de la cohérence des appréciations des différents évaluateurs. Seulement, comme l'explique Lindell et Brandt (1999), l'alpha de Cronbach est un indice qui dépend de corrélations. Dans le cas où tous les évaluateurs seraient d'accord sur l'évaluation d'un item, cet item n'aurait pas de variance et donc sa corrélation avec d'autres items serait de 0. Pour remédier à ce paradoxe, Lindell, Brandt et Whitney (cité dans Lindell et Brandt, 1999) ont proposé un indice de fidélité inter-évaluateurs intra-groupe ($r_{WG(j)}^*$) qui dépend de la variance dans les appréciations. Si tous les évaluateurs s'accordent dans leurs appréciations, la variance sera alors de 0 et $r_{WG(j)}^*$ sera de 1. Plus il y aura de variabilité dans les appréciations, plus cet indice sera faible. Nous présenterons ici les résultats obtenus avec l'alpha de Cronbach et avec $r_{WG(j)}^*$.

Méthode

- 18 Nous avons dans un premier temps traduit le P.P.R.F. en français (traducteur bilingue avec le français comme langue maternelle). Ensuite, nous avons réalisé une retraduction du texte français en anglais (traducteur bilingue avec l'anglais comme langue maternelle). Nous avons comparé les deux textes puis procédé à des améliorations de traductions pour rendre les items plus précis et plus compréhensibles en français. Dans un deuxième temps, nous avons effectué une étude pilote sur la compréhension de l'inventaire par des aides-soignants en formation professionnelle ($N = 25$). Cela consistait en la passation du questionnaire ainsi qu'en la sollicitation de commentaires écrits sur sa compréhension. Quelques modifications ont été réalisées en tenant compte de ces commentaires.

Les Sujets

- 19 Nous nous sommes rapprochés de structures de santé de type maison de retraite ainsi que d'un centre de formation professionnelle à la préparation au métier d'aide-soignant. Après enquête dans ces services de soins, nous avons défini différentes populations d'experts. Un expert dans le contexte d'analyse de poste est quelqu'un connaissant bien le métier. Nous avons déterminé les experts comme étant des aides-soignants en fonction depuis au moins six mois et des supérieurs hiérarchiques de ces mêmes aides-soignants (directeurs de structure, chef du personnel, infirmiers, formateurs). Pour permettre des comparaisons avec une population moins experte, nous avons aussi inclus des personnes en formation en préparation au concours d'aide-soignant.

- 20 La population ($N = 154$) se répartissait comme suit : 10 cadres et supérieurs hiérarchiques de la fonction aide-soignante, 70 aides-soignants en fonction, 74 aides-soignants en formation.

Procédure

- 21 Nous avons fait passer le questionnaire du P.P.R.F. de façon individuelle sur le lieu d'exercice des différentes populations en respectant les mêmes consignes pour toutes les populations. La consigne était : « Nous effectuons une étude sur le métier d'aide-soignant. Nous vous présentons un questionnaire prenant en compte diverses activités de travail que vous avez pu rencontrer dans votre activité professionnelle. Si vous êtes en formation et n'avez jamais réellement exercé ce métier, vous donnerez votre avis suivant ce que vous pensez du métier d'aide-soignant. Chaque item (107 au total) représente une situation ou une activité spécifique de travail, pour laquelle vous devrez évaluer son importance pour être efficace dans ce métier (nous mettons l'accent sur les termes "importance" et "efficace"). Vous allez évaluer ce niveau d'importance en cochant pour chaque item l'une des trois affirmations de valeur qui sont :
- Faire cela n'est pas nécessaire à ce poste.
 - Faire cela aide la personne à bien faire son travail.
 - Faire cela est essentiel pour que la personne fasse bien son travail.
 - Nous vous remercions de votre participation » (fin de la consigne).
- 22 Comme Raymark *et al.* (1997), nous avons cotées ces réponses respectivement 0, 1, ou 2. Comme l'objectif du P.P.R.F. est d'identifier les traits de personnalité à rechercher auprès de candidats à un poste, les évaluations sont orientées vers la nécessité de posséder des traits associés aux performances requises dans le poste. Raymark *et al.* (1997) considèrent qu'une dimension de personnalité est à prendre en compte pour un poste quand la moyenne de ses items atteint une valeur supérieure à 1,00 (l'activité est de cette façon évaluée au moins comme une aide à la performance). Afin de déterminer si certains items étaient plus représentatifs de leur dimension que d'autres, Raymark *et al.* (1997) ont utilisé l'approche liée à la loi du jugement comparatif de Thurstone en appliquant le cas V (cf. <http://www.umanitoba.ca/centres/mchp/concept/thurstone/background.html>). Ainsi, les résultats ont indiqué que certains items devaient avoir un coefficient de 2,0 pour tenir compte de leur importance à une dimension ou un facteur. Ces items sont signalés par un astérisque dans l'Annexe 1 présentant les items. Les autres items ont tout simplement un coefficient de 1,0. Il s'agit, pour le calcul de la moyenne à une dimension spécifique, de multiplier l'évaluation donnée à chaque item de la dimension par son coefficient avant de les additionner. Le calcul de la moyenne est réalisé en divisant cette somme par la somme des coefficients.

Résultats

- 23 Dans un premier temps et par rapport à notre premier objectif, nous avons voulu savoir quelles dimensions de personnalité seraient révélées comme importantes par le P.P.R.F. et en rapport au métier. Nous avons alors examiné les moyennes obtenues pour les Cinq Grands Facteurs (*tableau 1*) et pour les 12 dimensions (*tableau 2*) selon les trois populations étudiées. Un premier examen de ces tableaux montre que les moyennes aux Cinq Grands Facteurs et aux 12 dimensions sont très similaires quelle que soit la population. Donc,

nous présenterons les résultats dans leur globalité dans un premier temps avant d'aborder la question d'éventuelles différences entre les populations.

TABLEAU 1. ANOVA et Moyennes sur les Cinq Grands Facteurs et pour Chaque Population

CINQ GRANDS FACTEURS	ddl	MOYENNE DES CARRÉS	F*	MOYENNES (ÉCARTS-TYPES)		
				CADRES	PROFESSIONNELS	STAGIAIRES
				Extraversion	2, 151	0,16
Accommodement	2, 151	0,08	1,65	1,44 (0,08)	1,44 (0,20)	1,38 (0,24)
Conscience	2, 151	0,01	0,22	1,26 (0,12)	1,28 (0,21)	1,26 (0,23)
Stabilité émotionnelle	2, 151	0,02	0,21	1,84 (0,03)	1,83 (0,11)	1,86 (0,39)
Ouverture d'esprit	2, 151	0,25	1,83	0,60 (0,47)	0,69 (0,33)	0,78 (0,39)

24 * Aucun F n'est significatif.

TABLE 1. ANOVA and Means for the Big Five Factors for Each Population

TABLEAU 2 . ANOVA, Moyennes et Écarts-Types des 12 Dimensions et pour Chaque Population

DIMENSIONS	ddl	MOYENNE DES CARRÉS	F	MOYENNES (ÉCARTS-TYPES)		
				CADRES	PROFESSIONNELS	STAGIAIRES

Leadership	2,151	0,10	2,24*	0,49 (0,08)	0,60 (0,20)	0,53 (0,23)
Négociation	2,151	0,17	1,03*	0,51 (0,12)	0,70 (0,42)	0,69 (0,42)
Désir de réussir	2,151	0,33	2,41*	0,88 (0,11)	1,15 (0,35)	1,14 (0,40)
Sociabilité	2,151	0,01	0,16*	0,89 (0,23)	0,93 (0,35)	0,90 (0,33)
Sensibilité	2,151	0,37	3,93*	1,76ab (0,26)	1,74a (0,27)	1,60b (0,34)
Coopération	2,151	0,02	0,39*	1,68 (0,12)	1,67 (0,21)	1,64 (0,24)
Confiance	2,151	0,32	3,95*	1,37a (0,04)	1,21ab (0,29)	1,13b (0,30)
Éthique	2,151	0,09	2,39*	1,74 (0,06)	1,71 (0,15)	1,65 (0,24)
Caractère consciencieux	2,151	0,49	2,23*	0,67 (0,34)	0,92 (0,49)	0,99 (0,47)
Stabilité émotionnelle	2,151	0,02	0,21*	1,84 (0,03)	1,83 (0,11)	1,86 (0,39)
Générer des idées	2,151	0,28	1,39*	0,54 (0,50)	0,64 (0,42)	0,73 (0,56)
Planifier	2,151	0,23	1,23*	0,66 (0,45)	0,73 (0,36)	0,83 (0,49)

25 Note : Les moyennes sur la même ligne désignées par des lettres distinctes diffèrent de façon significative selon le d.s.h. de Tukey avec $p < .05^*$.

TABLE 2. ANOVA, Means and Standard Deviations on the 12 Dimensions for Each Population

- 26 Pour les analyses en terme des Cinq Grands Facteurs, le P.P.R.F. met en évidence trois facteurs ayant des moyennes supérieures à 1,00 : l'accommodement, la conscience et la stabilité émotionnelle, laissant à penser que ces trois facteurs sont importants dans la performance au métier d'aide-soignant et ce quelle que soit la population consultée (tableau 1). Nos trois hypothèses concernant l'importance de l'accommodement (Hypothèse 1), de la stabilité émotionnelle (Hypothèse 2) et de la conscience (Hypothèse 3) sont donc validées. Les deux autres facteurs (l'extraversion et l'ouverture) seraient d'importance moindre d'après ces résultats. En tenant compte des 12 dimensions (tableau 2), le P.P.R.F. en identifie 6 avec des moyennes supérieures à 1,00. Les facteurs saillants sont le désir de réussir (cette dimension n'était pas évaluée comme importante par les cadres - nous reviendrons sur ce résultat), puis la sensibilité, la coopération, la confiance, l'éthique de travail, et enfin la stabilité émotionnelle.
- 27 Dans un deuxième temps, et en rapport avec notre deuxième objectif, nous avons voulu savoir si les avis des populations d'experts différaient de façon significative sur l'importance des différentes dimensions. Afin de savoir si les différentes populations d'experts donnent des résultats différents, nous avons réalisés des analyses de variances (ANOVA) comparant les moyennes sur chacun des Cinq Grands Facteurs (tableau 1) et sur chacune des 12 dimensions (tableau 2). Nous avons déjà remarqué la similarité des moyennes quelle que soit la population. En effet, le tableau 1 permet de constater qu'aucune ANOVA concernant les moyennes des trois populations sur les Cinq Grands Facteurs n'était significative. Qui plus est, on arrive aux mêmes conclusions de l'importance des différents facteurs (les facteurs importants ayant des moyennes supérieures à 1,00) dans chaque population.
- 28 En revanche, quand on examine les 12 dimensions, des différences significatives apparaissent entre les dimensions de sensibilité et de confiance (consulter le tableau 2). Les analyses post hoc (Tukey) montrent que la différence sur la dimension sensibilité se

situé entre les groupes professionnels et stagiaires alors que sur la dimension confiance, la différence est entre les groupes cadres et stagiaires. Toutefois, sur le plan pratique, ces différences n'appellent pas d'interprétations diverses quel que soit le groupe consulté : on arrive toujours à la même conclusion concernant l'importance d'une dimension. En revanche, la dimension désir de réussir n'a pas donné lieu à des différences significatives entre les groupes d'experts alors que les cadres ont évalué cette dimension comme plutôt non essentielle ($M = 0,88$) et les aides-soignants professionnels ainsi que les stagiaires l'évaluent comme utile pour faire le travail ($M = 1,15$ et $M = 1,14$).

Accord Inter-Évaluateur

- 29 Nous avons ensuite procédé au calcul des différents indices d'accord inter-évaluateurs. Nous avons donc calculé pour chacun des Cinq Grands Facteurs (tableau 3) et des 12 dimensions (tableau 4) et pour chacun des 3 groupes d'experts l'alpha de Cronbach et le $r^*_{WG(J)}$ de Lindell *et al.* On peut constater que les alpha de Cronbach sont tous très élevés, dépassant 0,90 pour quasiment toutes les dimensions et toutes les populations. Les exceptions sont la stabilité émotionnelle avec un alpha de 0,88 pour les stagiaires (cette dimension est identique pour les Cinq Grands Facteurs ou les 12 dimensions) et invention avec un alpha de 0,87 chez les cadres. Pour résumer, on peut dire que globalement, les évaluateurs dans chaque population donnent des évaluations d'ordre similaire aux différents items composant une dimension ou un facteur. Seulement, comme l'alpha de Cronbach est calculé à partir de corrélations, si un évaluateur donne des 2 et des 1 aux mêmes items appréciés par des 1 et des 0 par un autre évaluateur, on obtiendra un alpha élevé alors que les évaluations ne sont quand même pas identiques. C'est pourquoi nous avons ensuite procédé au calcul de $r^*_{WG(J)}$ qui tient compte des variances et indique l'accord absolu plutôt que relatif par les évaluateurs.

TABLEAU 3. Alphas de Cronbach et $r^*_{WG(J)}$ de Lindell pour les Cinq Grands Facteurs pour Chaque Population

CINQ GRANDS FACTEURS	POPULATION							
	CADRES		PROFESSIONNELS		STAGIAIRES			
	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$		
Extraversion	0,98		0,79		0,98	0,38	0,98	0,32
Accommodement	0,96		0,71		0,99	0,58	0,99	0,47
Conscience	0,97		0,71		0,98	0,33	0,98	0,23
Stabilitéémotionnelle	0,91		0,86		0,98	0,74	0,88	0,65
Ouverture d'esprit	0,90		0,39		0,97	0,22	0,95	0,07

TABLE 3. Alpha de Cronbach and Lindell's $r^*_{WG(J)}$ for the Big Five Factors for Each Population

TABLEAU 4 . Alphas de Cronbach et $r^*_{WG(J)}$ de Lindell pour les 12 Dimensions et pour Chaque Population

CINQ GRANDS FACTEURS	POPULATION					
	CADRES		PROFESSIONNELS		STAGIAIRES	
	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$
	Leadership	0,99	0,92	0,99	0,50	0,99
Négociation	0,94	0,62	0,98	0,27	0,97	0,23
Désir de réussir	0,99	0,89	0,99	0,40	0,99	0,26
Sociabilité	0,97	0,69	0,99	0,46	0,99	0,46
Sensibilité	0,93	0,68	0,96	0,61	0,96	0,40
Coopération	0,93	0,76	0,98	0,64	0,97	0,54
Confiance	0,96	0,69	0,98	0,31	0,98	0,24
Éthique	0,99	0,91	0,98	0,61	0,98	0,45
Caractère consciencieux	0,95	0,55	0,96	0,10	0,94	0,02
Stabilité émotionnelle	0,91	0,86	0,98	0,74	0,88	0,65
Générer des idées	0,87	0,32	0,97	0,20	0,96	0,07
Planifier	0,93	0,49	0,97	0,25	0,92	0,07

TABLE 4. Alpha de Cronbach and Lindell's $r^*_{WG(J)}$ for 12 Dimensions for Each Population

- 30 Quand les évaluateurs ont le choix entre 3 modalités de réponse, $r^*_{WG(J)}$ peut varier de - 0,50 à 1,00 ; quand il est égal à 1,00 tous les évaluateurs donnent des réponses identiques et donc l'accord est à son maximum. Pour réaliser ces calculs, on calcule d'abord un indice pour chaque item (r_{WG}) ; alors l'indice pour un ensemble d'items est calculé à partir de la moyenne des indices obtenus sur les items. Les équations permettant de réaliser ces calculs sont présentées dans Lindell et Brandt (1999). Nous pouvons constater au regard des tableaux 3 et 4 que les indices $r^*_{WG(J)}$ sont très disparates sur les différentes dimensions et populations, allant de 0,07 à 0,82. En consultant les calculs sur les items, il est possible d'identifier des items qui sont problématiques dans le sens où les évaluateurs les apprécient de façon différente. Lindell et Brandt conseillent alors de ne prendre en compte que les items survivant à une analyse de chi-deux. Le test peut être bilatéral car il est possible que la variance entre les évaluateurs soit plus faible (ce qui est souhaité) ou

plus forte (un item ayant un très mauvais accord inter-évaluateurs) que la variance attendue s'il y avait une répartition égale des évaluateurs sur les trois choix d'évaluation. Nous avons utilisé un test unilatéral pour identifier les items ayant une variance significativement faible (l'accord inter-évaluateur est significatif), préférant écarter les items avec un désaccord trop important (voir la liste des items significatifs en Annexe 2).

- 31 Nous avons donc recalculé l'ensemble des statistiques présentées en ne retenant que les items obtenant un accord inter-évaluateurs significatif suivant les trois populations. Ces nouvelles analyses montrent des moyennes (*tableaux 5 et 6*) sensiblement plus marquées que dans les premières analyses (les facteurs et dimensions saillantes le sont plus encore, et inversement celles non-saillantes le sont encore moins). Il est à noter toutefois que ces nouvelles moyennes ne sont plus entièrement comparables conceptuellement dans la mesure où différents items peuvent être retenus pour chaque population. Ainsi, il n'est pas lieu dans ce cas d'effectuer une ANOVA comparant les moyennes selon les populations. Les calculs des indices d'accord de fidélité (alpha de Cronbach et $r_{WG(j)}^*$) montrent aussi de meilleurs accords inter-évaluateurs quand on ne prend en compte que les items survivant à ces critères, à la fois pour les Cinq Grands Facteurs (*tableau 7*) et pour les 12 dimensions (*tableau 8*).

TABLEAU 5. Moyennes sur les Cinq Grands Facteurs pour Chaque Population utilisant les Items ayant un Chi-Deux Significatif

CINQ GRANDS FACTEURS	MOYENNES (ÉCARTS-TYPES)		
	CADRES	PROFESSIONNELS	STAGIAIRES
Extraversion	0,67 (0,02)	0,82 (0,19)	0,79 (0,23)
Accommodement	1,50 (0,07)	1,45 (0,21)	1,41 (0,24)
Conscience	1,27 (0,12)	1,37 (0,21)	1,34 (0,26)
Stabilitéémotionnelle	1,84 (0,03)	1,83 (0,11)	1,82 (0,17)
Ouverture d'esprit	0,41 (0,25)	0,52 (0,27)	0,68 (0,38)

TABLE 5. Means for the Big Five Factors for Each Population Using Items with significant Chi-Squares

TABLEAU 6 . Moyennes et Écarts-Types des 12 Dimensions pour Chaque Population utilisant les Items ayant un Chi-Deux Significatif

CINQ GRANDS FACTEURS	MOYENNES (ÉCARTS-TYPES)		
	CADRES	PROFESSIONNELS	STAGIAIRES

Leadership	0,49 (0,08)	0,51 (0,20)	0,44 (0,23)
Négociation	0,63 (0,07)	0,78 (0,37)	0,78 (0,37)
Désir de réussir	0,88 (0,11)	1,16 (0,27)	1,15 (0,35)
Sociabilité	1,00 (0,26)	0,99 (0,36)	0,96 (0,36)
Sensibilité	1,76 (0,23)	1,76 (0,25)	1,64 (0,32)
Coopération	1,75 (0,05)	1,58 (0,21)	1,65 (0,24)
Confiance	1,31 (0,17)	1,17 (0,28)	1,13 (0,29)
Éthique	1,74 (0,06)	1,71 (0,15)	1,65 (0,24)
Caractère consciencieux	0,77 (0,14)	1,22 (0,41)	1,23 (0,55)
Stabilité émotionnelle	1,84 (0,03)	1,83 (0,11)	1,82 (0,17)
Générer des idées	0,35 (0,21)	0,38 (0,37)	0,47 (0,39)
Planifier	0,47 (0,28)	0,66 (0,34)	0,89 (0,56)

TABLE 6. Means and Standard Deviations on the 12 Dimensions for Each Population using Items with significant Chi-Squares

TABLEAU 7 . Alphas de Cronbach et $r^*_{WG(J)}$ pour les Cinq Grands Facteurs pour Chaque Population utilisant les Items ayant un Chi-Deux Significatif

CINQ GRANDS FACTEURS	POPULATION							
	CADRES		PROFESSIONNELS		STAGIAIRES			
	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$		
Extraversion	0,99		0,84		0,99	0,50	0,99	0,40
Accommodement	0,98		0,79		0,99	0,59	0,99	0,49
Conscience	0,99		0,78		0,98	0,43	0,98	0,33
Stabilité émotionnelle	0,91		0,86		0,98	0,74	0,88	0,65
Ouverture d'esprit	0,97		0,93		0,98	0,47	0,97	0,37

TABLE 7. Alphas de Cronbach and $r^*_{WG(J)}$ de Lindell for the Big Five Factors for Each Population using Items with significant Chi-Squares

TABLEAU 8 Alphas de Cronbach et $r^*_{WG(J)}$ de Lindell pour les 12 Dimensions pour Chaque Population utilisant les Items ayant un Chi-Deux Significatif

DIMENSIONS	POPULATION							
	CADRES		PROFESSIONNELS		STAGIAIRES			
	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$	ALPHA	$r^*_{WG(J)}$		
Leadership	0,99		0,91		0,98	0,55	0,96	0,54
Négociation	0,98		0,71		0,99	0,42	0,87	0,31
Désir de réussir	0,99		0,90		1,00	0,52	0,99	0,34
Sociabilité	0,99		0,63		0,99	0,45	0,99	0,45
Sensibilité	0,96		0,79		0,96	0,66	0,96	0,47
Coopération	0,98		0,95		0,98	0,65	0,98	0,56
Confiance	0,99		0,86		0,99	0,46	0,99	0,40
Éthique	0,99		0,91		0,98	0,60	0,98	0,44
Caractère consciencieux	0,98		0,56		0,92	0,23	0,78	0,15
Stabilité émotionnelle	0,91		0,86		0,98	0,74	0,88	0,65
Générer des idées	0,97		0,86		0,97	0,50	0,96	0,46
Planifier	0,97		1,00		0,98	0,44	0,97	0,28

TABLE 8. Alphas de Cronbach and Lindell's $r^*_{WG(J)}$ for the 12 Dimensions for Each Population using Items with significant Chi-Squares

Discussion

- 32 Cette première étude sur l'adaptation française du P.P.R.F. est encourageante pour plusieurs raisons. D'abord, l'outil a identifié des facteurs de personnalité pertinents pour ce métier qui sont cohérents avec ce que nous connaissions déjà du métier d'aide-soignant. Trois facteurs des Cinq Grands Facteurs de personnalité ont été identifiés (l'accommodement, la conscience et la stabilité émotionnelle). Ces résultats valident nos hypothèses et surtout vont dans le sens d'un nombre important d'études montrant l'importance des facteurs conscience et stabilité émotionnelle pour tous les métiers (voir par exemple la synthèse de Schmidt & Hunter, 1998) et le facteur accommodement en ce qui concerne les métiers relationnels (voir la méta-analyse de Mount et al., 1998). De plus, cette étude permet d'alimenter une littérature concernant l'utilisation de la personnalité dans le recrutement, mais dans un métier plutôt à faible hiérarchie, ce qui, à l'heure actuelle, n'est pas encore très développé. La majorité des études concernent par exemple des métiers de cadres, managers et commerciaux. Les autres résultats de notre étude sont encourageants du fait qu'on arrive aux mêmes conclusions concernant l'importance des dimensions de personnalité auprès de trois catégories d'experts ayant des expériences différentes. On peut conclure que pour le métier d'aide-soignant, les stagiaires possèdent déjà une représentation des compétences requises pour ce métier qui correspond à celle de professionnels et de cadres. La dimension désir de réussir est la seule exception. Nous pouvons supposer que les cadres ont trouvé cette dimension moins importante que les aides-soignants parce que les personnes mises en position de juger le poste d'un subordonné (ou en tout cas qu'ils n'exercent pas), seraient moins à même de juger de l'importance d'une auto-régulation des personnes (par exemple : être à la recherche de challenge) dans le but d'une réussite de carrière. Ce pourrait être ainsi une dimension beaucoup plus orientée vers la personne que vers la performance au métier. C'est une hypothèse qui mérite des recherches complémentaires. En tous les cas, dans un contexte d'analyse de poste, les populations d'experts n'ont pas toujours la même disponibilité et cette étude montre une cohérence globale entre les experts. Cela peut faciliter le travail d'un certain nombre de recherches et d'applications sur le terrain.
- 33 Ainsi, l'outil donne lieu à de bons indices d'accord inter-évaluateurs dans les trois populations étudiées. Les résultats concernant les indices de Lindell et Brandt nous donnent des indications intéressantes sur un degré d'accord sur la pertinence des items. Nous faisons l'hypothèse que les évaluateurs ont jugé différemment certains items par rapport à un environnement de travail spécifique ou à une représentation de ce même environnement. En effet, même si certains comportements appartiennent clairement à une catégorie dimensionnelle des Cinq Grands Facteurs, nous pouvons nous poser la question de savoir si certains comportements ne seraient pas trop éloignés de certaines réalités de terrain spécifiques. Ainsi, ces mêmes comportements identifiés comme pertinents par certains professionnels et non par d'autres pourraient servir d'éléments discriminant afin d'identifier et d'analyser des besoins (par exemple de recrutement) attachés à des environnements différents. Des recherches complémentaires pourraient encore une fois alimenter ce questionnement. Il serait intéressant, par exemple, de réaliser d'autres études d'un même poste dans des contextes de travail différents afin d'observer si l'importance des facteurs de personnalité varie en fonction d'un environnement spécifique (ex : aide-soignant à domicile ou dans un service de soins

paliatifs). De plus, dans un contexte plus pratique de recrutement, il serait bon également d'évaluer l'importance de ces spécificités. Concernant le recrutement, de la même manière que l'on peut montrer que certains facteurs de personnalité sont potentiellement pertinents sur un poste de travail, il est également judicieux et aussi important de pouvoir montrer que certains facteurs de personnalité ne le sont pas. Cela va à l'encontre d'une utilisation « sauvage » de la personnalité par certains praticiens.

- 34 Quoiqu'il en soit, ces premiers résultats ne sont que le début d'un processus de validation du P.P.R.F. Plusieurs axes de recherches sont maintenant à poursuivre pour compléter cette démarche, prenant en compte par exemple une recherche sur la validité prédictive des facteurs de personnalité des aides-soignants pour les évaluations de leurs performances sur le terrain. D'après le P.P.R.F., ce sont les facteurs d'accommodement, de conscience et de stabilité émotionnelle qui devraient avoir les meilleures validités prédictives pour ce métier.
- 35 Concernant l'outil P.P.R.F. en soi, les résultats semblent être prometteurs sur ses qualités psychométriques. Il faut maintenant étendre la recherche à d'autres métiers pour savoir si les novices donnent toujours des résultats aussi similaires et avec une si bonne fidélité que des personnes ayant une expérience plus importante.
- 36 Enfin, le P.P.R.F. se situe dans un contexte de recherche actuel où le cadre des Cinq Grands Facteurs de personnalité est mis en valeur. Il présente aussi des scores sur des dimensions spécifiques de la personnalité, ce qui correspond à la notion reprise par d'autres, considérant que parfois il est plus intéressant d'utiliser un niveau d'analyse moins global (Bernaud, 2000). Par exemple, Schmit, Kihm et Robie (2000), dans l'élaboration d'un questionnaire de personnalité, ont utilisé les Cinq Facteurs comme point de départ, mais ils ont aussi considéré utile d'inclure des facteurs spécifiques. De cette façon, le P.P.R.F. peut participer à l'examen de théories qui associent les construits de personnalité aux modèles de performance dans le milieu du travail. À ce propos nous proposons d'utiliser le P.P.R.F. dans la mesure où le jugement des « experts » se fait en limitant l'aspect de l'« analyse » particulière d'un poste (comme par exemple dans l'analyse de poste de Fleishman) mais en proposant des items concrets représentant des activités professionnelles plus facilement compréhensibles par les experts. Également, l'utilisation de théories dites « naïves » ne peut être clairement évoquée dans la mesure où il n'est pas demandé d'une manière ou d'une autre aux experts d'évaluer le lien potentiel entre les facteurs de personnalité et les activités de travail.
- 37 Notons également que la notion de performance au travail a beaucoup évolué ces dernières années, notamment avec les nouvelles définitions de performances spécifiques et contextuelles (Borman & Motowidlo, 1997 ; Borman & Penner, 2001). La performance spécifique doit être relative aux activités contribuant aux aspects techniques de l'organisation. La performance contextuelle quant à elle ne contribue pas à l'aspect central de la production et de l'efficacité, mais maintient plutôt l'environnement plus large, c'est-à-dire social, psychologique, dans lequel cet aspect central peut fonctionner. La performance contextuelle inclut donc des activités plus « périphériques », activités d'ailleurs pas toujours explicites dans les profils de poste.
- 38 Ainsi, les recherches semblent s'accorder sur le fait que la personnalité corrèle plus fortement avec les performances contextuelles. C'est d'autant plus intéressant dans la mesure où dans une situation de promotion ou de recrutement les supérieurs hiérarchiques semblent privilégier les compétences contextuelles sur les compétences spécifiques (Borman, White, & Dorsey, 1995 ; Motowidlo & Van Scotter, 1994). Ainsi de

nouvelles analyses de poste, comme par exemple le P.P.R.F., peuvent trouver toute leur utilité dans la définition et la mesure des traits nécessaires à ce type de performance dans des contextes précis.

BIBLIOGRAPHIE

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance : A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1996). Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81, 261-272.
- Beaujouan, Y. M. (2000). The convergence of the factorial structure of the O.P.Q. (Occupational Personality Questionnaire) toward the five factor model, in seven countries. *European Review of Applied Psychology*, 50, 349-357.
- Bernaudo, J.-L. (2000). Recrutement et évaluation du personnel. In *Traité de Psychologie du Travail et des Organisations*. Paris : Dunod.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the Five Factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187-215.
- Block, J. (1997). Going beyond the five factors given : Rejoinder to Costa and Mc Crae (1995) and Goldberg and Saucier (1995). *Psychological Bulletin*, 117, 226-229.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance : The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Borman, W. C., & Penner, L. A. (2001). Citizenship performance : Its nature, antecedents, and motives. In B.W. Roberts & R. Hogan (Eds.), *Personality Psychology in the Work Place*. Washington, DC : A.P.A.
- Borman, W. C., White, L. A., & Dorsey, D. W. (1995). Effect of ratee task performance and interpersonal factors on supervisor and peer performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 80, 168-177.
- Cattell, R. B. (1945). The principal traits clusters for describing personality. *Psychological Bulletin*, 42, 129-169.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basics. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Cortina, J. M., Doherty, M. L., Schmitt, N., Kaufman, G., & Smith, R. G. (1992). The « big five » personality factors in the I.P.I. and M.M.P.I. : Predictors of police performance. *Personnel Psychology*, 45, 119-140.
- Day, D. V. & Silverman, S. B. (1989). Personality and job performance ; evidence of incremental validity. *Personnel psychology*, 49, 25-36.

- Digman, J. M. (1990). Personality structure : The emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Fleishman, E. A. (1998). *Guide d'Utilisation (F-JAS 2)*. Paris : E.C.P.A.
- Goldberg, L. R. (1981) Language and individual differences : The search of universals in personality lexicon. In Wheeler (Eds.), *Review of Personality and Social Psychology*, vol. 2, Beverly Hills, CA : Sage Publications.
- Goldberg, L. R. (1982). From Ace to Zombie : Some explorations in the language of personality. In C.D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), *Advances in Personality Assessment*. Vol. 1. Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Goldberg, L. R. (1992). *The development of markers for the big five factor structures*. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- Guion, R.M., & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135-164.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance : The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82, 747-755.
- Lindell, M. K., & Brandt, C. J. (1999). Assessing interrater agreement on the job relevance of a test : A comparison of the CVI, T , $r_{WG(j)}$, and $r^*_{WG(j)}$ indexes. *Journal of Applied Psychology*, 84, 640-647.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1987). Validation of the five factor model of personality across instrument and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Strauss, J. P. (1994). Validity of observer ratings of Big Five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, 79, 272-280.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11, 145-165.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy or personality attributes : Replicate factor structure in peer nomination personality structure. *Journal or Abnormal and Social Psychology*, 66, 547-583.
- Raymark, P. H., Schmit, M. J., & Guion, R. M. (1997). Identifying potentially useful personality constructs for employee selection. *Personnel Psychology*, 50, 723-736.
- Rolland, J. P., & Mogenet, J. L. (1992). *Système D5D d'Aide à l'Évaluation des Personnes : Manuel d'Application*. Paris : E.C.P.A.
- R.O.M.E. Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois. Documentation Française. Aubervilliers.

- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 2, 30-43.
- Salgado, J. F. (1999). Personnel Selection Methods. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (1999). *International Review of Industrial and Organisational Psychology*, 12. London UK : Wiley & Sons.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology : Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Schmit, M. J., Kihm, J. A., & Robie, C. (2000). Development of a global measure of personality. *Personnel Psychology*, 55, 153-193.
- Schmitt, N., & Chan, D. (1998). *Personnel selection : A theoretical approach*. Thousand Oaks, California : Sage Publications.
- Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). Meta-analysis of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37, 407-421.
- Tett, I. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Wiggins, J. S., & Pincus, A. L. (1992). Personality : Structure and assessment. *Annual Review of Psychology*, 43, 473-504.

RÉSUMÉS

L'étude concerne l'adaptation française d'un nouveau questionnaire d'analyse de poste, le P.P.R.F. (Personality-Related Position Requirements Form), destiné à identifier les facteurs de personnalité susceptibles de prédire de la performance à un poste de travail. Le P.P.R.F. a été élaboré par Raymark, Schmit et Guion (1997) dans le cadre théorique de la personnalité des Cinq Grands Facteurs (Big Five). Il est étudié sur un poste d'aide-soignant afin d'identifier les facteurs de personnalité considérés comme importants pour ce poste. Les résultats montrent que l'accommodement, la conscience et la stabilité émotionnelle sont des facteurs de personnalité importants par rapport au métier. L'outil P.P.R.F. montre de bonnes fidélités inter-évaluateurs (alpha de Cronbach), ainsi que de bons indices d'accord inter-évaluateurs ($r_{WG(j)}^*$ de Lindell). Il apparaît qu'il est un outil intéressant pour une application dans le monde professionnel ainsi que pour élaborer des hypothèses concernant l'étude de la validité prédictive de la personnalité au poste de travail.

The study describes the French adaptation of the P.P.R.F. (Personality-Related Position Requirements Form), a job analysis form to be used in making hypotheses about personality factors predictive of job performance. Raymark, Schmit and Guion (1997) developed the P.P.R.F. using the framework of the The Big Five personality factors. The study was conducted on a nurse's aide (U.S.) or a nursing auxiliary (G.B.) job profile to identify the personality factors which are important for the job. Results show adaptation, conscientiousness, and emotional stability to be important for job performance. Additional results show good inter-rater reliabilities for the P.P.R.F. (alpha de Cronbach), and good inter-rater agreement (Lindell's $r_{WG(j)}^*$) indexes. The P.P.R.F. appears to be useful for assisting practitioners and also for developing hypotheses about the predictive validity of personality at work. Relearning to learn in order to succeed in higher education

INDEX

Mots-clés : analyse de poste, Cinq Grands Facteurs, Personnalité

Keywords : Job Analysis, Performance, Personality, The Big Five Factors

AUTEURS

PIERRE-ANDRÉ TOUZÉ

est actuellement A.T.E.R. en psychologie sociale appliquée à l'Université de Nice-Sophia Antipolis. Il a effectué sa thèse sous la direction du Professeur Dirk Steiner dans le domaine des traits de personnalité et de la performance au poste de travail. Contact : Laboratoire de Psychologie Expérimentale et Quantitative Université de Nice-Sophia Antipolis Pôle Universitaire St. Jean d'Angély 24, avenue des Diables Bleus 06357 Nice Cedex 4, France.

DIRK D. STEINER

est Professeur en psychologie sociale appliquée à l'Université de Nice-Sophia Antipolis.