

Citer ce chapitre comme suit :

Rossier, J., Atitsogbe, K. A., Thalmayer, A. G. (2021). Évaluation de la personnalité dans un contexte multilingue et multiculturel. In J. Rossier (Ed.), *L'évaluation psychologique en contexte multilingue et multiculturel* (pp. 205-221). Bruxelles : Margada.

Évaluation de la personnalité dans un contexte multilingue et multiculturel

Jérôme Rossier

Kokou Amenyona Atitsogbe

Amber Gayle Thalmayer

Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation, Institut de Psychologie,
Université de Lausanne, Suisse

Remerciements

Les auteures remercient le Dr Abdoulaye Ouédraogo de l'Université Pr. Joseph Ki-Zerbo, Ouagadougou, Burkina Faso, pour son aide lors la rédaction de ce chapitre.

Note des auteurs

Ce chapitre a été rédigé grâce au soutien financier obtenu de la Confédération Suisse et du Fonds National pour la Recherche Scientifique dans le cadre du Swiss Programme for Research on Global Issues for Development (r4d programme, fonds n° : IZ08Z0_177297), et du *Pôle de recherche national LIVEs Surmonter la vulnérabilité : Perspective du parcours de vie* (fonds n°: 51NF40-160590).

Résumé

Les inventaires de personnalité sont fréquemment utilisés dans le cadre d'une diversité d'interventions psychologiques et ils sont disponibles dans de nombreuses langues. Cependant, une grande prudence est préconisée lorsque l'on cherche à interpréter le profil d'une personne évaluée dans une langue qui n'est pas sa langue maternelle ou qui vit dans une région pour laquelle aucune norme n'est disponible. En effet, le contexte culturel peut avoir une incidence sur les propriétés psychométriques d'un inventaire de personnalité et de ce fait, remettre en cause sa validité. Les traductions et/ou adaptations d'inventaires dans une nouvelle langue constituent un travail complexe. Ces traductions et/ou adaptations atteignent généralement un niveau d'invariance adéquat (configurale et métrique) et requiert de bénéficier de normes spécifiques à la version linguistique. Même s'il est crucial que le clinicien utilise les instruments d'évaluation de la personnalité avec une grande prudence dans un contexte multilingue et multiculturel, la diversité des instruments et méthodes à disposition offre une pluralité d'options pour mener à bien une telle évaluation, tout en tenant compte de cette réalité. L'évaluation se fait généralement dans une optique plus descriptive que diagnostique, elle peut se faire à l'aide d'entretiens, et les résultats sont confrontées à d'autres données cliniques qui tiennent compte du contexte de la personne évaluée, etc. Une étude de cas menée au Burkina Faso à l'aide de la version francophone du NEO-PI-R illustre ces différentes options mais aussi les difficultés associées à une telle évaluation. A l'avenir, il serait important que le développement d'instruments d'évaluation de la personnalité adopte plus systématiquement une approche multicentrique.

Mots clés : Personnalité, Inventaire de personnalité, Psychologie interculturelle, Évaluation multilingue

Évaluation de la personnalité dans un contexte multilingue et multiculturel

La personnalité est un concept psychologique qui fait référence aux dispositions individuelles à agir, ressentir et se comporter, rendant ainsi compte du caractère singulier de chacun dans sa manière d'être habituelle (Rossier, n.d.). Les différences individuelles quant à ces dispositions sont le plus souvent conceptualisées sous forme de traits de personnalité, et le modèle le plus courant pour décrire ces traits pour les adultes est celui dit « en cinq facteurs » (*Big Five*). Comme son nom l'indique, celui-ci considère cinq principaux facteurs : névrosisme, extraversion, ouverture à l'expérience (ou intellect ou activité selon les variantes), agréabilité et caractère consciencieux. Certains auteurs ont proposé un sixième facteur honnêteté-humilité, comme dans le modèle/inventaire HEXACO (Ashton et al., 2004; Thalmayer, Saucier, & Eigenhuis, 2011). Quel que soit le nombre de facteurs retenu ces modèles ont en commun de concevoir les traits de personnalité de façon hiérarchique, c'est-à-dire que ces différents facteurs (parfois nommés domaines) définissent un espace permettant de définir un plus grand nombre de traits (parfois nommés facettes), chaque trait étant associée plus étroitement à un facteur. Par exemple, le facteur extraversion est composée de traits plus spécifiques comme la tendance à la grégarité ou à mener un train de vie riche en activités diverses.

Un grand nombre de recherches a été réalisé pour étudier l'impact de la personnalité sur les comportements de l'individu et son influence dans différents domaines de l'existence tels que la santé, la vie conjugale, les relations interpersonnelles, les comportements pro-sociaux et antisociaux, la performance académique et professionnelle ou la créativité (Ozer et Benet-Martinez, 2006). Certains traits de personnalité peuvent notamment influencer le bien-être et constituer des facteurs de risque pour certains troubles mentaux (Andersen & Bienvenu, 2011). La personnalité joue également un rôle dans les comportements au travail, comme l'engagement professionnel, le sentiment d'employabilité, le stress professionnel, la

performance au travail, etc. (e.g., Zecca, Györkös, Becker, Massoudi, de Bruin, & Rossier, 2015). Pour cette raison, la personnalité est souvent évaluée lors des procédures de sélection, notamment pour des postes de cadre, mais aussi par les conseillers en orientation avec les bénéficiaires adultes (Rossier, 2015). En effet, une évaluation de la personnalité est proposée de manière quasi systématique dans le cadre de prestations comme les bilans de compétences, car il s'agit d'un moyen rapide et peu coûteux d'obtenir des informations sur certaines compétences et les comportements non-cognitives des individus. Ces évaluations permettent également de stimuler l'activité réflexive concernant la connaissance de soi, qui est un élément fondamental pour toute prise de décision dans la gestion de son parcours professionnel.

Différents modèles et inventaires de la personnalité

L'évaluation de la personnalité peut être réalisée à l'aide de différents instruments associés à différents modèles. La méthode fréquemment utilisée reste la passation d'inventaires auto-évalués, mais il est également possible de proposer des hétéro-évaluations ou des entretiens structurés (voir par exemple, Pocnet, Antonietti, von Gunten, & Rossier, 2018). Certains inventaires sont relativement longs et permettent de mesurer à la fois les facteurs généraux et les traits plus spécifiques, comme le NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) qui comporte 240 items (qui mesure les différents facteurs et traits du modèle en cinq facteurs) ou le ZKA-PQ (Aluja et al., 2010) qui comporte 200 items (et qui mesure un facteur d'activité à la place du facteur d'ouverture). Ils permettent ainsi de restituer un profil de personnalité détaillé à la personne évaluée. D'autres instruments, plus courts et plus souvent utilisés à des fins de recherche, ne mesurent que les facteurs principaux, comme le Big Five Inventory (BFI) qui comporte 44 items (John, Naumann, & Soto, 2008) et dont il existe une version à 10 items (Rammstedt & John, 2010).

Certains inventaires de la personnalité ont été traduits dans de nombreuses langues et utilisés dans une grande diversité de contextes culturels. Plusieurs études ont évalué l'impact du contexte culturel sur la structure des dimensions de la personnalité telle qu'évaluée à l'aide du NEO-PI-R (McCrae et al., 2005), du Big Five Inventory (BFI; Schmitt, Allik, McCrae, & Benet-Martínez, 2007), ou du Questionnaire Big Six (QB6; Thalmayer & Saucier, 2014). Ces études ont toutes montré que la structure de la personnalité reste globalement relativement stable d'une culture à l'autre, même si certaines spécificités peuvent être observées, notamment en Afrique (Rossier et al., 2017) ou en Asie (Cheung et al., 2001). Si les aspects les plus structurants de la personnalité semblent avoir un caractère universel, le développement de la personnalité et surtout son expression sont assurément influencés par le contexte culturel. En effet, l'expression comportementale de la personnalité résulte d'une interaction entre les dispositions individuelles (les traits) et le contexte social et culturel (valeurs, traditions, coutumes, etc.). Lorsque l'on souhaite évaluer la personnalité, il est donc important d'utiliser un instrument préalablement validé dans le contexte culturel où il est utilisé, et qui dispose de normes pertinentes pour ce contexte. Les mêmes normes peuvent parfois être utilisées dans des contextes culturels qui sont proches, tels que ceux de pays et régions francophones culturellement proches comme le Canada francophone, la France, la Belgique, ou la Suisse Romande (Rossier, Hansenne, Baudin, & Morizot, 2012). Cependant, des normes spécifiques doivent être utilisées lorsque les contextes culturels sont plus éloignés, par exemple dans le cas des pays francophones africains et européens (Rossier, Ouadraogo, & Dahourou, 2017).

Personnalité et culture

La psychologie de la personnalité, qui postule que les comportements sont influencés par des dispositions latentes, s'est développée dans un contexte occidental. Si les différences interindividuelles en matière de comportements semblent être relativement universelles, le

mode d'expression et le sens de ces différences peuvent être influencés par le contexte. En effet, dans certains environnements que l'on pourrait qualifier de plus collectivistes ou de plus traditionnels, les rôles sociaux, l'environnement et les normes sociales peuvent avoir un impact relativement important sur l'expression comportementale (Cross & Markus, 1999). Dans ces contextes, les différences interindividuelles semblent moins prégnantes, les comportements étant davantage sous l'influence de normes plus collectives. L'influence légèrement atténuée de la personnalité sur les comportements expliquerait le fait que l'on observe parfois auprès de ces populations une distribution des scores aux inventaires de personnalité moins étendue (Rossier, Dahourou, & McCrae, 2005). Le sens donné à un comportement peut également différer de manière importante en fonction du contexte culturel (Rossier et al., 2017). Par exemple, certains comportements peuvent être socialement acceptables à des degrés qui varient d'un contexte à l'autre. Dans les cultures plus individualistes, une personnalité cohérente et affirmée est généralement associée à des compétences sociales, au bien-être, et à l'appréciation des autres alors que dans les cultures plus collectivistes, se comporter sans tenir compte du contexte peut être perçu comme un manque d'autocontrôle, de compétences sociales et de maturité (Suh, 2002).

Enfin, le contexte culturel exerce également une influence sur l'expression des traits de personnalité dits dysfonctionnels ou pathologiques, tels qu'ils s'expriment dans le cas des troubles de la personnalité. En effet, la prévalence des différents troubles de la personnalité, l'occurrence de certains symptômes, la manière dont ceux-ci sont perçus comme étant plus ou moins dysfonctionnels varient d'une culture à l'autre (Paris & Lis, 2013). Lors de l'évaluation diagnostic et clinique, il convient donc de prêter une attention particulière au caractère fonctionnel, envahissant, handicapant de l'expression émotionnelle et comportementale et à la souffrance perçue (Ryder et al., 2008). Une telle évaluation peut notamment s'appuyer sur un entretien structuré, comme la International Personality Disorder

Examination (IPDE), qui a été développé à l'initiative de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en adoptant une approche multiculturelle (Loranger, Janca, & Sartorius, 1997). Il faut noter que suite à la récente publication de la 11^{ème} Classification internationale des maladies (CIM-11) par l'OMS (World Health Organization, 2018), un nouveau questionnaire a été développé pour le dépistage des troubles de la personnalité (PiCD; Oltmanns & Widiger, 2018), questionnaire qui devrait être prochainement disponible en français et qui sera validé selon une approche multiculturelle.

Évaluation de personnes bilingues et influence du niveau de maîtrise de la langue

La question de l'impact de la langue sur la description de la personnalité a notamment été abordée en testant si des personnes bilingues obtenaient des profils similaires à l'aide du même inventaire dans deux versions linguistiques différentes. Burnam, Karno, Hough, Escobar et Forsythe (1983) ont par exemple constaté qu'une version anglaise et espagnole du Diagnostic Interview Schedule permettaient d'obtenir des profils tout à fait comparables. Plus récemment, Fernandez, Boccaccini et Noland (2008) ont fait le même constat en utilisant une version anglaise et espagnole du Personality Assessment Inventory (PAI ; Morey, 1991). Les corrélations importantes entre profils de différentes versions linguistiques ont incité certains chercheurs à penser que ces instruments possédaient une équivalence de mesure satisfaisante. Ce type d'étude demande à ce que les participants maîtrisent bien les deux langues. Dans la pratique, cette question est importante lorsque l'on pense aux situations relativement nombreuses où l'on propose des tests à des consultants dans une langue qui n'est pas leur langue maternelle (Fernandez et al., 2008). Par exemple en Suisse, certains employeurs peuvent avoir des exigences élevées au regard des résultats à certaines évaluations (notamment concernant certains tests d'aptitude) pour l'attribution de places d'apprentissage aux jeunes (Atitsogbe, Durante et Rossier, sous presse). Dans ces cas, les jeunes issus de la migration peuvent être défavorisés du fait d'une moins bonne maîtrise du français. S'il est

évident que disposer des compétences linguistiques suffisantes est une condition *sine qua non* à l'évaluation de la personnalité dans une langue donnée (tout comme d'autres tests d'ailleurs), le niveau de compétence linguistique minimum (compréhension et expression écrite et orale) requis n'est pas toujours spécifié par les auteurs.

Différentes études interculturelles suggèrent que le niveau de maîtrise de la langue de passation et la familiarité avec les inventaires de personnalité peuvent avoir une incidence sur l'évaluation de la personnalité et la durée d'une passation (McCrae et al., 2005). Ainsi, certaines personnes peuvent éprouver une certaine difficulté à répondre aux items à l'aide d'une échelle en Likert, à répondre à des items formulés négativement ou qui contiennent une double négation, ou à se décrire en termes de traits qui ne seraient pas particulièrement pertinents dans leur contexte culturel. Lorsque l'on évalue un individu en utilisant une version linguistique qui ne correspond pas à sa langue maternelle, il est essentiel d'évaluer son niveau de compétence dans la langue de l'évaluation. Par exemple, le NEO-PI-3 (McCrae, Costa, & Martin, 2005) a été développé en adaptant certains items de la version précédente qui étaient jugés comme difficiles à comprendre par des enfants de 13 ans issus de minorités ethniques aux États-Unis ou ayant une langue maternelle autre que l'anglais (Baker & Victor, 2003). Cette version serait appropriée à partir d'un niveau Flesch-Kincaid légèrement supérieur à 5, ce qui correspond à un niveau B1 ou à un texte facile à lire et pouvant être compris par des enfants de 11-12 ans.

Enjeux de la traduction et de l'adaptation des inventaires de la personnalité

En psychologie interculturelle, il existe un consensus concernant le niveau d'invariance permettant la comparaison des scores des groupes issus de cultures différentes. Pour une telle comparaison, l'inventaire de personnalité doit respecter une invariance configurale, métrique et scalaire (Van de Vijver & Leung, 2011 ; voir chapitre 2.2 pour les différents niveaux d'invariance). L'invariance configurale témoigne de l'équivalence du sens

donné aux items, l'invariance métrique de l'équivalence des intervalles de mesures des échelles, et l'invariance scalaire de l'équivalence des points d'origines à travers les groupes. Ainsi, la comparaison de moyennes n'a de sens que si ces niveaux d'invariance sont atteints. Généralement, la plupart des inventaires de personnalité atteignent une invariance configurale et métrique (Zecca et al., 2013). Cependant, comme le soulignent Rossier et al. (2016), la plupart de ces inventaires remplissent difficilement le critère d'invariance scalaire, particulièrement lorsqu'ils mesurent simultanément une grande diversité de traits et de dimensions comme le ZKA-PQ ou le NEO-PI-3, ce qui implique de pouvoir disposer de normes spécifiques pour chacune des versions linguistiques. Il faut cependant remarquer que certains instruments comme la Short Dark Triad (SD3 ; Jones & Paulhus, 2014) atteignent une invariance scalaire, ce qui permet de comparer les scores de populations différentes. De plus, lorsque les groupes considérés sont culturellement proches, l'équivalence scalaire est généralement atteinte.

Bien que l'invariance métrique signifie que les individus issus de groupes culturels différents ont la même compréhension des items et de leur implication, elle n'implique pas pour autant une même évaluation des items par ces groupes en termes d'occurrence d'un comportement ou de difficulté (invariance scalaire), du fait des spécificités contextuelles. Dans ce cas, la difficulté à atteindre l'invariance scalaire est due à la difficulté à atteindre les mêmes valences dès qu'on passe d'une langue ou culture à une autre. Les traductions, même bien menées, ne garantissent pas toujours l'invariance. Par exemple, le mot « fierté », en anglais « pride », prononcé « puraido » en japonais, n'a pas la même valence aux États-Unis et au Japon bien qu'étant usuel dans ces deux pays. Ainsi, dans une étude expérimentale où les participants devaient choisir parmi une liste de mots rendant compte des émotions, Imada et Ellsworth (2011) ont observé que, dans des situations de réussite réelles ou imaginaires, les participants américains ont davantage tendance à évoquer la fierté alors que les japonais

évoquent plus fréquemment la chance. En effet, si exprimer sa fierté est considéré aux Etats-Unis comme synonyme de bien-être et perçu comme contribuant positivement aux relations sociales, cette même expression sera considérée plus négativement au Japon, car elle s'écarte de la réserve et de l'humilité. Les différences dans les évaluations des émotions résultent donc des différences culturelles et dans de pareils cas, en lieu et place de la traduction des instruments, une adaptation qui consiste à s'autoriser à s'écarter d'une traduction littérale pour mieux rendre compte du sens des items est plutôt recommandée (notamment lorsque des expressions sont utilisées) pour accroître les chances d'atteindre une invariance stricte (Van de Vijver, 2016).

Vers une approche multicentrique pour développement de nouveaux inventaires

Une manière d'éviter les difficultés associées à la traduction et à l'adaptation des inventaires de la personnalité consiste à adopter dès le départ une approche multicentrique, qui implique considérer simultanément différents groupes culturels pour l'élaboration des items, la sélection des items, et la validation de l'inventaire. Dans ce cas, la sélection des items tient compte de leur caractère transposable d'une culture à l'autre. Si cette approche consiste généralement à retenir les items, traits et dimensions qui se transposent d'une culture à l'autre, une telle approche permet aussi d'identifier certaines spécificités culturelles, par exemple un trait qui aurait une pertinence dans un contexte mais moins dans un autre.

Cette démarche a par exemple été utilisée pour développer une version courte du questionnaire de personnalité de Zuckerman-Kuhlman qui présente une structure robuste à travers plusieurs contextes culturelles (Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire, ZKPQ-50-cc). La sélection des items a été effectuée en considérant notamment comme critère la stabilité des indices psychométriques à travers quatre langues : l'anglais, le français, l'allemand et l'espagnol (Aluja, Rossier, García, Angleitner, Kuhlman, & Zuckerman, 2006). Si les moyennes pour les différentes versions linguistiques étaient similaires, il a néanmoins

fallu considérer des normes spécifiques pour chaque version. Un autre exemple est la validation simultanée dans 26 pays et 19 langues du questionnaire QB6 (Thalmayer et Saucier, 2014), qui a permis de sélectionner parmi les items administrés, ceux dont les propriétés psychométriques sont similaires à travers les pays. Cette version interculturelle à 30 items du QB6 atteint une invariance configurale et métrique, mais pas scalaire, ce qui implique également le recours à des normes spécifiques pour les différentes versions linguistiques. Ainsi, une conception qui tient compte de différentes réalités culturelles peut certainement faciliter l'adaptation et la traduction, en comparaison d'un inventaire qui aurait été développé dans un contexte spécifique, mais tend à ne considérer que les traits communs.

L'exemple le plus abouti de cette approche a été mis en œuvre en Afrique du Sud où la question de l'égalité de traitement des ethnies dans l'évaluation psychologique est une question très importante. Le South African Personality Inventory (SAPI ; Fetvadjev, Meiring, Van de Vijver, Nel & Hill, 2015) a été développé simultanément dans les 11 langues officielles du pays ; les items ont été générés et sélectionnés en tenant compte de leur adéquation dans l'ensemble de ces contextes. Cette étude est une des rares à avoir développé un inventaire à partir de différents sites géographiques et langues simultanément. Une structure à 6 dimensions similaire au modèle en cinq facteurs a été identifiée, avec la différence notable que le facteur Agréabilité était représenté par deux facteurs rendant compte des relations sociales. La structure de la personnalité semble donc légèrement varier en fonction du contexte culturel.

Implications pratiques

L'évaluation de la personnalité peut avoir différents objectifs : un but diagnostique, une intention prédictive ou une visée descriptive. L'approche diagnostique doit pouvoir statuer sur le profil d'une personne, l'approche prédictive doit pouvoir statuer sur les comportements à venir en situation d'une personne, alors que la visée descriptive doit participer à une co-

construction de la (re)définition du Self entre le consultant et le psychologue ou le conseiller. La question de l'évaluation dans un contexte interculturel et multilingue doit se concevoir différemment en fonction de ces objectifs. Lorsque l'objectif est le diagnostic ou prédictif, le fait de pouvoir disposer d'un instrument valide pour la culture et la langue du consultant est primordiale. Lorsque l'objectif est plutôt de l'ordre descriptif, ce critère reste important, mais le praticien peut utiliser un instrument sans que celui-ci soit pleinement adapté au contexte culturel, à condition de connaître les limites de l'instrument utilisé et de l'évaluation menée et de les expliciter lors de l'évaluation. Une approche plus descriptive permet aussi d'interroger la question même du diagnostic et de l'aspect prédictif. Quel que soit l'objectif, il semble primordial de toujours combiner l'utilisation d'un instrument psychométrique avec celle d'un entretien, notamment pour évaluer le contexte de la personne.

Par ailleurs, il existe différents instruments évaluant la personnalité, tels que les questionnaires de *screening* (plutôt utilisés pour dépister les troubles de la personnalité), les inventaires, les entretiens structurés, et même certains outils qualitatifs, permettant de décrire ses forces et faiblesses. Même si certains questionnaires de screening ont été validés à l'aide d'une approche multicentrique, ces derniers semblent néanmoins assez sensibles aux contextes culturels, surtout concernant l'occurrence de certains comportements ou symptômes considérés. Pour cette raison, il est important de procéder plutôt à un entretien structuré (ou de compléter l'évaluation à l'aide d'un questionnaire de screening par un entretien structuré pour les aspects qui semblent pertinent), pour appréhender la nature, l'importance et le sens des symptômes observés. L'usage des inventaires nécessite de pouvoir disposer des versions linguistiques et normes adéquates ce qui n'est pas toujours le cas. Si la personne ne peut pas être évaluée dans sa langue maternelle, il est possible de l'évaluer dans une langue qui lui est familière, mais il faut qu'elle ait une maîtrise suffisante de la langue (généralement B2 ou B1 pour certains inventaires dont la langue est accessible). Finalement,

il est également possible d'utiliser des entretiens structurés aussi bien pour les troubles de la personnalité que la personnalité. Lorsque l'on évalue la personnalité normale, il faut aussi pouvoir disposer soit d'une version linguistique adéquate ou d'un interprète, ce qui pose tout une série d'autres questions. Finalement, lorsque l'on dispose d'une version linguistique adéquate mais pas de normes, il est possible d'utiliser les moyennes et écart-types observés dans certaines études scientifiques et de les utiliser comme normes, en sachant néanmoins que ces échantillons ne sont souvent pas représentatifs de la population.

Quel que soit l'objectif de l'évaluation, il est important de pouvoir restituer les résultats lors d'un entretien pour comprendre notamment comment la personne évaluée interprète son profil. Il est important qu'elle puisse dire si ce profil lui correspond ou pas, comment il s'actualise en termes d'émotions et de comportements, et le sens qu'il peut avoir en référence à son contexte culturel. En d'autres termes, l'évaluation ne peut être, dans un tel contexte, qu'une entreprise conjointe de définitions et de descriptions, ce d'autant plus lorsque la finalité est d'initier un processus de redéfinition de soi. Enfin, les normes psychométriques rendent aussi compte de certaines normes et attentes sociales. Une telle évaluation peut aussi être alors l'occasion de confronter son image de soi aux attentes d'une culture donnée. Dans le cas d'une évaluation de la personnalité non pathologique, il faut néanmoins garder à l'esprit et communiquer très clairement à la personne évaluée que des scores faibles, moyens ou élevés sur certaines dimensions ne sont pas à considérer comme quelque chose de défavorable ou socialement désirables. En effet, l'aspect adapté et adéquat résulte de l'interaction entre l'individu et son environnement et de sa capacité à avoir un impact sur ce dernier, à sélectionner un environnement qui lui convient, et à réguler l'expression de sa personnalité lorsque cela se révèle nécessaire (Rossier, 2015).

Étude de cas

Nous nous proposons à présent d'illustrer concrètement les enjeux d'une évaluation dans un contexte multilingue et multiculturel où l'on ne dispose ni d'une version linguistique adaptée, ni de normes adaptées de l'inventaire de personnalité, à travers le cas d'une jeune femme Mossi, originaire du Burkina Faso, travaillant dans une organisation non-gouvernementale (ONG). Dans le cadre de l'accès à un contrat à durée indéterminée, l'organisation souhaite compléter un bilan des performances professionnelles de la jeune femme par une évaluation de sa personnalité. Il convient de préciser qu'il s'agit d'un cas fictif basé sur une combinaison de différents cas réels similaires et évalués pour la même raison. L'évaluation de la personnalité s'est faite en trois temps : un entretien d'évaluation du parcours de la candidate, la passation du NEO-PI-3 et la restitution des résultats à la candidate avec discussion de la signification et de la pertinence du profil. L'évaluation a donné lieu à la rédaction d'une synthèse pour la candidate et l'employeur, basée à la fois sur les entretiens et sur le profil obtenu.

Poko, 24 ans, de confession chrétienne, est la quatrième d'une fratrie de 7 enfants. Elle a bénéficié de l'aide de ses aînés dans son parcours scolaire jusqu'à la terminale dans l'école de son quartier. Après une période pendant laquelle elle a aidé ses parents dans leur commerce de produits alimentaires, elle a trouvé un travail au sein d'une ONG pour laquelle elle effectue des tâches administratives. Sa langue maternelle est le mooré, mais ayant fait toute sa scolarité en français, elle possède une bonne maîtrise de cette langue. En ce qui concerne sa famille, son frère aîné travaille toujours dans le commerce de ses parents, sa sœur aînée est mariée et élève ses enfants dans une ville voisine, et une autre de ses sœurs aînées étudie actuellement en vue de devenir infirmière. Ses frères et sœurs plus jeunes sont toujours à l'école ou en formation et la famille compte sur son revenu pour les aider. Poko s'est toujours débrouillée pour subvenir aux besoins des membres de sa famille sans pour autant être particulièrement à l'aise. Poko qualifie son enfance d'heureuse, même si une certaine

précarité financière, notamment lors de la maladie de son père, a été une source de préoccupation. Elle est célibataire, sans enfant et habite chez ses parents.

Poko travaille depuis environ 6 mois pour une ONG qui soutient les femmes seules en charge de leur famille à travers la production d'artisanat et sa vente dans un marché spécialisé. Elle a été engagée à temps partiel sur un contrat à durée déterminée pour aider l'équipe de vente. Sa fonction implique de vérifier le stock de marchandise dans le magasin et de passer commande aux femmes se trouvant sur le site de production. Elle doit également tenir les comptes des ventes effectuées et boucler les comptes à la fin de chaque journée. Son emploi implique des relations avec les clients, l'unité de production et les responsables de l'ONG. Son emploi demande à la fois des savoir-faire dans le domaine administratif et des compétences interpersonnelles pour le travail avec les clients. Poko se dit satisfaite de son emploi et de ses conditions de travail et souhaiterait pouvoir bénéficier d'un contrat plus stable. Les responsables de l'ONG se disent également satisfaits de leur employée.

Pour évaluer la personnalité de Poko, nous avons utilisé la version française du NEO-PI-3 (McCrae, Costa, & Martin, 2005). Cette version est proposée avec un étalonnage français, mais différentes études menées au Burkina Faso à l'aide du NEO-PI-R nous ont permis de disposer de normes de comparaison via un échantillon de référence de 326 femmes (Rossier, Ouedraogo, Dahourou, Verardi, & de Stadelhofen, 2013). Il faut noter que les scores moyens sont très similaires lorsque l'on compare le NEO-PI-R et le NEO-PI-3 dans différentes cultures ($d_{\text{domaines}} \leq |.04|$; de Fruyt et al., 2009). Seuls les scores à la facette Actions (O4) sont un peu plus élevés lorsqu'ils sont évalués à l'aide du NEO-PI-3 ($d = .25$). Lorsque l'on compare les scores moyens entre le Burkina Faso et la Suisse, ces scores sont généralement similaires bien que les femmes Burkinabè tendent à obtenir des scores légèrement plus faibles sur l'Ouverture (O) et l'Agréabilité (A) (Rossier et al., 2013). Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le profil de Poko a donc été établi à l'aide de

l'étalonnage français du NEO-PI-3 ainsi que des scores moyens et écart-types de l'étude de Rossier et al. (2013), ceci afin d'obtenir une vision plus nuancée du profil de la candidate à cette promotion.

Les profils de Poko sont présentés dans la figure 1. On constate que le profil fait à l'aide de l'étalonnage français (en bleu) et du profil fait à l'aide du groupe de référence de femmes burkinabès (en vert) sont très similaires. La seule différence notable s'observe pour la dimension Caractère Consciencieux (C) pour laquelle les femmes burkinabès obtiennent des scores légèrement plus faibles au NEO-PI-3 que les femmes françaises au NEO-PI-R. Globalement ces profils semblent donc relativement robustes, Poko obtenant des scores moyens sur N, E et O, un score élevé sur A et un score élevé à très élevé sur C.

Les scores aux facettes de la dimension N sont assez contrastés avec des scores élevés aux facettes Colère-Hostilité (N2) et Timidité sociale (N4) et un score faible à la facette Impulsivité (N5) (une description des différentes dimensions et facettes figure dans le manuel de cet inventaire). La dimension E se caractérise par des scores légèrement faibles aux facettes Chaleur (E1) et Sociabilité (E2) et élevés pour les facettes Activité (E4) et Émotions positives (E6). Évidemment, lorsque le score obtenu à l'aide de l'étalonnage français (en bleu) et le score obtenu à l'aide du groupe de référence de femmes burkinabès (en vert) sont différents, ce qui est le cas dans une certaine mesure pour la facette Sociabilité (ES), il faut interpréter ces scores avec prudence. Poko semble donc quelqu'un de légèrement plus active que sociable. Il faut remarquer qu'une certaine réserve peut être valorisée dans le contexte culturel burkinabè. Pour la dimension O, elle obtient un score faible aux facettes Rêveries (O1) et Valeurs (O6) mais un score élevé à très élevé à la facette Sentiments (O3).

L'ouverture de Poko ne se manifeste pas dans le domaine intellectuel, symbolique ou esthétique mais bien dans la sphère affective. Le score élevé au domaine A est dû à des scores élevés aux facettes Franchise (A2) et Sensibilité (A6), qui témoigne d'une certaine

capacité d'empathie à l'égard d'autrui. Finalement, le score élevé au domaine C est dû à des scores élevés à l'ensemble des facettes à l'exception du Sens du devoir (C3), les scores étant même très élevés sur certaines facettes comme la facette Ordre (O2). Lors de la phase de restitution des résultats, les réponses aux items des facettes aux scores élevés ou faibles ont été repris avec Poko pour bien comprendre sa manière d'être habituelle et le sens qu'elle donne à ses comportements. Cet échange permet ainsi de confirmer la pertinence du profil et permet à Poko d'illustrer comment celui-ci rend compte de sa manière d'être.

Si l'on croise les différentes dimensions et facettes, il est intéressant de constater qu'un niveau élevé sur A n'est pas associé avec un niveau élevé sur E, ce qui témoigne que Poko est quelqu'un de facile à vivre, active, mais pas particulièrement assertive. Concernant la sphère émotionnelle, il est intéressant de constater que celle-ci est importante pour Poko (score élevé sur O3, Sentiments) et qu'elle tend à ressentir davantage d'Émotions positives (E6) que négatives (par exemple, N1 ou N2). Cette combinaison est associée à un score élevé à la facette A6, qui témoigne de sa sensibilité aux émotions d'autrui. Poko a donc une vie émotionnelle riche et positive et peut faire preuve d'empathie. Ainsi en termes émotionnels, Poko semble stable, un peu timide, parfois agressive lorsqu'elle se sent menacée. Ce profil et la manière dont elle se décrit lors des entretiens semblent indiquer que son caractère volontariste (C1, C4, et C5 lui permet de surmonter sa timidité et d'exprimer ainsi cette capacité d'interagir avec autrui de manière aisée et à la satisfaction de tous.

Le profil de personnalité confirme la rigueur professionnelle et l'honnêteté de Poko. Ces caractéristiques semblent en adéquation avec les tâches administratives de son travail. Les compétences interpersonnelles de Poko lui permettent de bien comprendre autrui, mais elle reste quelqu'un de plutôt timide qui n'apprécie pas de prendre l'ascendant sur autrui, ce qui peut aussi traduire le respect de certaines normes sociales. Si on devait lui donner plus de responsabilités, celles d'ordre administratif pourraient davantage être en adéquation avec son

profil que celles du domaine de la vente ou de la gestion du personnel. On peut aussi se demander si son niveau élevé sur C ne pourrait pas la rendre vulnérable à un épuisement professionnel. Son score dans la moyenne sur la facette Vulnérabilité (N6) et l'entretien mené par la suite confirme que Poko est consciente de ses limites et sait ajuster son implication.

De manière générale, il est intéressant de voir que le profil établi à l'aide des normes françaises et le profil établi à l'aide du groupe de référence du Burkina Faso sont très proches ($\rho = .93$ pour le profil aux facettes). L'usage de l'un ou l'autre des groupes de référence semble parfois accentuer certains scores, comme pour la facette Franchise (A2) dont le score est élevé si l'on considère les normes françaises, et très élevé si l'on considère les normes burkinabès. Il faut donc interpréter ces scores avec prudence sachant que si le profil général semble fiable, les scores notamment à certaines facettes pris de manière individuelle le sont moins.

Conclusion

Les différents modèles des traits de la personnalité semblent pouvoir se transposer de façon relativement aisée d'une culture à l'autre, même si certaines spécificités, généralement mineures, peuvent-être observées dans certaines régions où la culture est très différente de la culture occidentale où ces modèles ont été développés. Ainsi, les aspects les plus structurants de la personnalité semblent avoir un caractère universel, mais le développement de la personnalité et surtout son expression sont influencés par le contexte culturel. Les différentes études interculturelles évaluant le caractère invariant des inventaires et modèles de la personnalité ont généralement constaté que ces derniers possèdent une invariance configurale, parfois métrique, mais rarement scalaire.

Pour évaluer la personnalité, les praticiens disposent d'inventaires, de questionnaires de dépistages (screening), d'entretiens structurés et d'outils qualitatifs. Le choix de l'outil doit se faire en tenant compte de la personne évaluée et de la finalité. Il est également

possible et parfois nécessaire de combiner certains outils. Enfin, il serait important d'adopter plus systématiquement une approche multiculturelle lorsque l'on développe, valide ou adapte un instrument permettant d'évaluer la personnalité, et cela même lorsque cette approche ne semble pas a priori intéressante d'un point de vue économique.

Pour pouvoir évaluer la personnalité à l'aide d'un inventaire de personnalité, il faut disposer d'un outil qui a été validé et de normes spécifiques au contexte culturel. Si différents inventaires ont été traduits et diffusés dans de nombreuses langues, ces inventaires ne sont cependant pas disponibles pour toutes les cultures. Si un individu est évalué dans une langue autre que sa langue maternelle, il est primordial de vérifier ses aptitudes linguistiques et sa compréhension des questions et items. De façon générale, on peut considérer qu'un niveau B1 ou B2 est nécessaire. Les études ayant porté sur des personnes bilingues ont montré que ces personnes obtiennent des profils similaires quel que soit la version linguistique utilisée. Lorsque des normes ne sont pas disponibles, il est parfois possible d'obtenir des groupes de références (voir le cas de Poko). Lorsque l'on procède de la sorte, il faut avoir conscience que l'évaluation peut être peu précise (cette imprécision est d'autant plus importante si les d'items pour évaluer un aspect sont peu nombreux). De plus, il faut tenir compte de la finalité de l'évaluation (diagnostic, prédictif, descriptif). Une évaluation qui a pour objectif principal de stimuler une réflexion sur soi-même et une redéfinition de son concept de soi ou de son identité narrative souffre moins d'une évaluation moins précise. Il est essentiel dans ce cas-là d'être transparent avec la personne évaluée quant aux limites de l'évaluation.

Finalement, une évaluation ne devrait pas se faire sans être accompagnée d'entretiens pour pouvoir tenir compte du contexte de la personne évaluée. La restitution n'est pas seulement un entretien où le praticien communique les résultats à la personne évaluée, mais il s'agit d'un entretien permettant de vérifier la pertinence du profil, comment ce profil s'actualise et le sens de ce profil pour la personne évaluée en regard de sa situation et de son

contexte. Lorsque l'on est amené à évaluer un individu en utilisant des normes de sa culture d'accueil, on peut considérer d'une certaine manière que l'on évalue comment il se situe par rapport à certaines attentes sociales. Cet aspect n'a pas fait l'objet de recherches scientifiques, et mériterait d'être étudié de manière plus systématique.

References

- Aluja, A., Rossier, J., García, L. F., Angleitner, A., Kuhlman, M., & Zuckerman, M. (2006). A cross-cultural shortened form of the ZKPQ (ZKPQ-50-cc) adapted to English, French, German, and Spanish languages. *Personality and Individual Differences, 41*, 619-628. doi:10.1016/j.paid.2006.03.001
- Aluja, A., Kuhlman, M., & Zuckerman, M. (2010). Development of the Zuckerman–Kuhlman–Aluja personality questionnaire (ZKA-PQ): A factor/facet version of the Zuckerman–Kuhlman personality questionnaire (ZKPQ). *Journal of Personality Assessment, 92*, 416-431. doi:10.1080/00223891.2010.497406
- Andersen, A. M., & Bienvenu, O. J. (2011). Personality and psychopathology. *International Review of Psychiatry, 23*, 234-247. doi:10.3109/09540261.2011.588692
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., ... De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*, 356-366. doi:10.1037/0022-3514.86.2.356
- Atitsogbe, K.A., Durante, F., & Rossier, J. (sous presses). Formation professionnelle et insertion sociale et professionnelle de jeunes migrant.e.s. en Suisse. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*.
- Baker, S. R., & Victor, J. B. (2003, August). *Adolescent self-reports of personality and temperament: NEO-PI-R and TPQ*. Paper presented at the 11th European Conference on Developmental Psychology, Milan, Italy.
- Burnam, M. A., Karno, M., Hough, R. L., Escobar, J. I., & Forsythe, A. B. (1983). The Spanish Diagnostic Interview Schedule: Reliability and comparison with clinical diagnoses. *Archives of General Psychiatry, 40*, 1189-1196. doi:10.1001/archpsyc.1983.01790100035005

- Cheung, F. M., Leung, K., Zhang, J. X., Sun, H. F., Gan, Y. Q., Song, W. Z., & Xie, D. (2001). Indigenous Chinese personality constructs: Is the five-factor model complete? *Journal of Cross-Cultural Psychology, 32*, 407-433.
doi:10.1177/0022022101032004003
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cross, S. E., & Markus, H. R. (1999). The cultural constitution of personality. In L. A. Pervin & P. O. John (Eds.), *Handbook of personality* (pp. 378-396). New York, NY: Guilford.
- De Fruyt, F., de Bolle, M., McCrae, R. R., Terracciano, A., Costa, P. T., Jr., & Collaborators of the Adolescent Personality Profiles of Cultures Project (2009). Assessing the universal structure of personality in early adolescence: The NEO-PI-R and NEO-PI-3 in 24 Cultures. *Assessment, 16*, 301-311. doi:10.1177/1073191109333760
- Fernandez, K., Boccaccini, M. T., & Noland, R. M. (2008). Detecting over- and underreporting of psychopathology with the Spanish-language Personality Assessment Inventory: Findings from a simulation study with bilingual speakers. *Psychological Assessment, 20*, 189-194. doi:10.1037/1040-3590.20.2.189
- Fetvadjev, V. H., Meiring, D., van de Vijver, F. J., Nel, J. A., & Hill, C. (2015). The South African Personality Inventory (SAPI): A culture-informed instrument for the country's main ethnocultural groups. *Psychological Assessment, 27*, 827-837.
doi:10.1037/pas0000078
- Imada, T., & Ellsworth, P. C. (2011). Proud Americans and lucky Japanese: Cultural differences in appraisal and corresponding emotion. *Emotion, 11*, 329-345.
doi:10.1037/a0022855

- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 114-158). New York, NY: Guilford.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment, 21*, 28-41.
doi:10.1177/1073191113514105
- Loranger, A. W., Janca, A., & Sartorius, N. (Eds.). (1997). *Assessment and diagnosis of personality disorders: The ICD-10 international personality disorder examination (IPDE)*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., & Martin, T. A. (2005). The NEO-PI-3: A more readable Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment, 84*, 261-270.
doi:10.1207/s15327752jpa8403_05
- McCrae, R. R., Terracciano, A., & 78 Members of the Personality Profiles of Cultures Project. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*, 547-561. doi:10.1037/0022-3514.88.3.547
- Morey, L. C. (1991). *The Personality Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Oltmanns, J. R., & Widiger, T. A. (2018). A self-report measure for the ICD-11 dimensional trait model proposal: The Personality Inventory for ICD-11. *Psychological Assessment, 30*, 154-169. doi:10.1037/pas0000459
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology, 57*, 401-421.
doi:10.1146/annurev.psych.57.102904.190127

- Paris, J., & Lis, E. (2013). Can sociocultural and historical mechanisms influence the development of borderline personality disorder? *Transcultural Psychiatry*, *50*, 140-151. doi:10.1177/1363461512468105
- Pocnet, C., Antonietti, J.-P., von Gunten, A., & Rossier, J. (2018). Validation of an adapted French form of the Structured Interview for the Five-Factor Model (SIFFM) in a sample of Swiss people. *Swiss Journal of Psychology*, *77*, 33-43. doi:10.1024/1421-0185/a000205
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, *41*, 203-212. doi:10.1016/j.jrp.2006.02.001
- Rossier, J. (n.d.). Personnalité. *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consulté le 3 juillet 2019. <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/personnalite/>
- Rossier, J. (2015). Personality assessment and career interventions. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 1: Foundations, pp. 327-350). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/1438-018
- Rossier, J., Aluja, A., Blanch, A., Barry, O., Hansenne, M., Carvalho, A. F., ... Karagonlar, G. (2016). Cross-cultural generalizability of the alternative five-factor model using the Zuckerman-Kuhlman-Aluja personality questionnaire. *European Journal of Personality*, *30*, 139-157. doi:10.1002/per.2045.
- Rossier, J., Dahourou, D., & McCrae, R. R. (2005). Structural and mean-level analyses of the Five-Factor Model and Locus of Control: Further evidence from Africa. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *36*, 225-248. doi:10.1177/0022022104272903
- Rossier, J., Hansenne, M., Baudin, N., & Morizot, J. (2012). Zuckerman's revised alternative five-factor model: Validation of the Zuckerman-Kuhlman-Aluja Personality

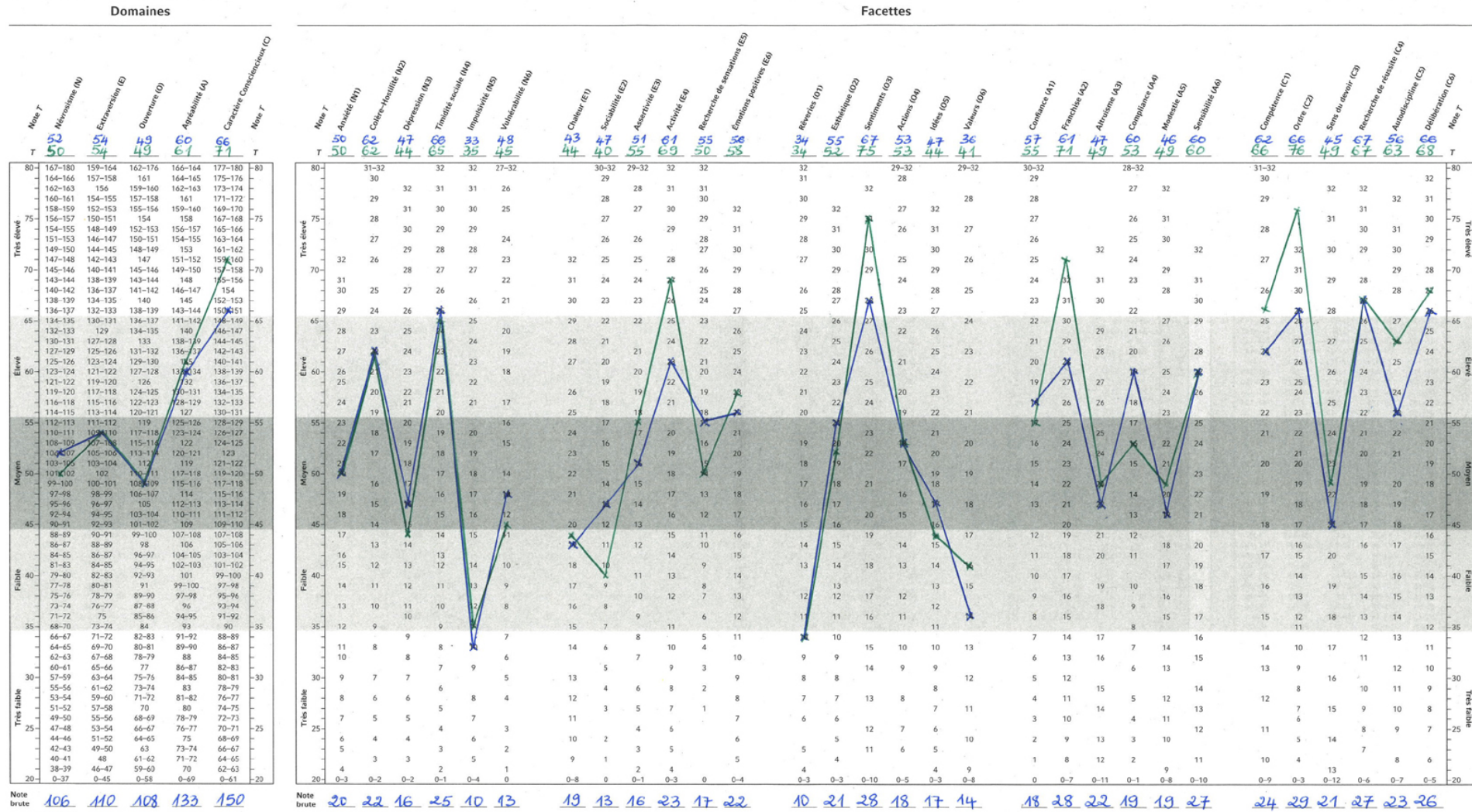
- Questionnaire in four French-speaking countries. *Journal of Personality Assessment*, 94, 358-365. doi:10.1080/00223891.2012.657024
- Rossier, J., Ouedraogo, A., & Dahourou, D. (2017). Personality structure and assessment in French-speaking African cultures. In T. Church (Ed.), *The Praeger handbook of personality across cultures, volume 1: Trait psychology across cultures* (pp. 73-104). Santa Barbara, CA: Praeger.
- Rossier, J., Ouedraogo, A., Dahourou, D., Verardi, S., & de Stadelhofen, F. (2013). Personality and personality disorders in urban and rural Africa: Results from a field trial in Burkina Faso. *Frontiers in Psychology*, 4, 79. doi:10.3389/fpsyg.2013.00079
- Ryder, A. G., Yang, J., Zhu, X., Yao, S., Yi, J., Heine, S. J., & Bagby, R. M. (2008). The cultural shaping of depression: Somatic symptoms in China, psychological symptoms in North America? *Journal of Abnormal Psychology*, 117, 300-313. doi:10.1037/0021-843X.117.2.300
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38, 173-212. doi:10.1177/0022022106297299
- Suh, E. M. (2002). Culture, identity consistency, and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1378-1391. doi:10.1037/0022-3514.83.6.1378
- Thalmayer, A. G. & Saucier, G. (2014). The Questionnaire Big Six (QB6) in 26 nations: Developing cross-culturally applicable Big Six, Big Five, and Big Two inventories. *European Journal of Personality*, 28, 482-496. doi:10.1002/per.1969
- Thalmayer, A.G., Saucier, G., & Eigenhuis, A. (2011). The comparative validity of brief to medium-length Big Five and Big Six personality questionnaires. *Psychological Assessment*, 23, 995-1009. doi:10.1037/a0024165

- Van de Vijver, F. J. R. (2016). Test adaptations. In F. T. L. Leong, D. Bartram, F. Cheung, K. F. Geisinger, & D. Iliescu (Eds.), *The ITC international handbook of testing and assessment* (pp. 364-377). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Van de Vijver, F. J. R., & Leung, K. (2011). Equivalence and bias: A review of concepts, models, and data analytic procedures. In D. Matsumoto & F. J. R. van de Vijver (Eds.), *Handbook of cross-cultural research methods* (pp. 17-45). New York, NY: Cambridge University Press.
- World Health Organization. (2018). *International statistical classification of diseases and related health problems* (11th Revision). Retrieved from <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015). Validation de la version française de l'échelle d'engagement au travail d'Utrecht et relations avec les traits de personnalité et l'impulsivité. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 65, 19-28. doi:10.1016/j.erap.2014.10.003
- Zecca, G., Verardi, S., Antonietti, J.-Ph., Dahourou, D., Adjahouisso, M., Ah-Kion, J.,... Rossier, J. (2013). African cultures and the Five-factor Model of personality: Evidence for a specific pan-African structure and profile? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44, 684-700. doi:10.1177/0022022112468943

NEO™-PI-3 Feuille de profil
Auto-Évaluation – Femmes

Robert R. McCrae et Paul T. Costa
Adaptation française : J.-P. Rolland

Nom : _____ Prénom : Poko Date de naissance : 27.07.1991
Identifiant : 001 Date : 03.09.2018 Âge : 27ans



Code: 56 021 06
Copyright de l'adaptation française © 2016 by Editions Hogrefe France. Toute reproduction interdite.
Copyright de la version d'origine © 1978, 1985, 1989, 1991, 1992, 2010 by PAR. All rights reserved. May not be reproduced in whole or in part in any form or by any means without written permission of Psychological Assessment Resources, Inc.



Figure 1. Profil de Poko en référence aux normes française, en bleu, et en référence d'un groupe de femmes du Burkina Faso (n = 326, Rossier et al., 2015). Reprduit avec la permission spéciale des Éditions Hogrefe France. Toute reproduction ne peut se faire sans la permission de l'éditeur.