



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des sciences
sociales et politiques

Université de Lausanne
Faculté des sciences sociales et politiques
Institut de Psychologie

Session Automne 2021

La détection du mensonge : une étude sur l'impact des traits de la Dark Triad et de la profession

Mémoire de Maîtrise Universitaire en Psychologie clinique
Présenté par Laurette Leclerc

Sous la direction de Prof. Christine Mohr, la supervision de Dr. Mélanie Fernandes et de
l'expertise de Dr. Frédéric Tomas

Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont été présentes, par leur soutien ou par leur aide, au cours de la réalisation de ce travail.

Je souhaite remercier Prof. Christine Mohr pour son accompagnement dans la réalisation de ce projet et pour avoir su m'aiguiller lors des moments de questionnements qui ont composé les mois de l'élaboration de ce travail. Je remercie également Dr. Mélanie Fernandes pour sa supervision qui a été une aide précieuse tout le long de cette étude. Enfin, je tiens également à remercier Prof. Peter Hilpert pour sa disponibilité, son aide et ses très nombreux conseils lors de la phase des analyses statistiques.

Je suis particulièrement reconnaissante pour le soutien sans faille de mes parents, Nathalie Leclerc et Philippe Leclerc, durant toute la période de mes études mais aussi de la construction de ce travail. Je les remercie pour leur implication lors des différentes relectures ainsi que pour leurs suggestions et leurs conseils d'ajustements et de corrections.

Enfin, il me tient à cœur de remercier Alma Murgia avec qui j'ai partagé une grande partie du temps consacré à ce projet. Son expertise, ses commentaires ainsi que son soutien, ont été un appui très précieux tout le long de l'élaboration de ce travail et je lui en suis très reconnaissante.

Table des matières

Remerciements.....	3
Résumé / abstract.....	6
Introduction.....	7
I- Cadre théorique.....	8
1- La Dark Triad et la détection du mensonge.....	8
2- La profession et la détection du mensonge.....	10
3- La personnalité et la profession.....	12
II- Question de recherche et hypothèses.....	13
III- Méthode et outils.....	15
1- Population.....	15
2- Matériels.....	15
1- Short Dark Triad.....	15
2- PID-5 BF et Big 6.....	16
3- Questionnaire en ligne.....	16
3- Procédure.....	17
1- Description de la récolte de données.....	17
2- Critères d'inclusion.....	17
3- Construction du questionnaire en ligne.....	18
4- Analyses statistiques.....	21
1- Traitement des données.....	21
2- Analyses et tests statistiques.....	22

IV- Résultats.....	24
1- Test de normalité.....	24
2- Analyses des deux groupes.....	25
1- Statistiques descriptives des groupes.....	25
2- Comparaison des moyennes des groupes.....	25
3- Analyses des mesures complémentaires.....	27
1- Étude du genre.....	27
2- Étude de l'âge.....	28
4- Analyses de la corrélation entre la performance et les traits de la Dark Triad.....	29
5- Analyses de la relation entre les traits de la Dark Triad et la profession.....	30
1- Relation entre le machiavélisme et la profession.....	30
2- Relation entre le narcissisme et la profession.....	31
3- Relation entre la psychopathie et la profession.....	32
V- Discussion.....	33
1- Analyse des résultats.....	33
2- Limites de l'étude.....	37
3- Ouverture.....	39
Conclusion.....	41
Bibliographie.....	43
Annexes.....	47

Résumé / abstract

Introduction : Le but de cette étude est de mieux cerner l'impact de la personnalité et de la profession sur la capacité à détecter le mensonge. Elle permettra, sur un plus long terme, d'être en mesure de délimiter les profils des individus compétents dans la détection et de pouvoir les orienter dans les domaines professionnels qui leur conviennent. Pour ce faire, nous nous sommes arrêtés sur trois professions spécifiques ainsi que sur les traits de personnalité de la Dark Triad. Cette recherche permet d'analyser si un enseignant présentant des traits de la Dark Triad obtient un score de détection du mensonge plus élevé, qu'un assureur ou avocat présentant les mêmes traits Dark.

Méthode : Un total de 80 participants, 41 enseignants et un groupe contrôle composé de 17 assureurs et de 22 avocats, ont répondu à un questionnaire en ligne constitué de deux parties. Dans la première, ils ont rempli un questionnaire de personnalité composé de 81 items et dans la deuxième partie, ils avaient pour tâche de juger, sur la base de 16 vidéos, si une personne mentait ou non.

Résultats : Les résultats ont montré que lorsqu'un enseignant présente des traits de la Dark Triad, il n'obtient pas de meilleur score de performance de détection du mensonge qu'un assureur ou un avocat présentant les mêmes traits. L'étude a permis de confirmer l'absence de corrélation entre les traits de la Dark Triad et la performance de détection. Elle a aussi montré que les scores de performance des enseignants sont significativement plus hauts que les scores des assureurs et des avocats.

Discussion : L'ensemble des résultats sont discutés. Nous évoquons le fait que les traits de personnalité de la Dark Triad apparaissent lors de l'enfance et qu'ils peuvent donc influencer les choix professionnels de chacun. Ainsi, il semble pertinent que la profession n'ait pas d'influence sur la performance de détection en présence de traits Dark. Nous parlons également de certaines limites, notamment la taille de l'échantillon de l'étude. L'ouverture aborde les éléments pertinents à étudier dans les éventuelles futures recherches.

Introduction

Les recherches ont montré que nous ne sommes généralement pas meilleurs que la chance dans une tâche de détection du mensonge. Mais cette performance peut-elle varier d'un individu à l'autre en fonction des caractéristiques interindividuelles qui lui sont propres ?

Dans cette recherche, nous nous intéresserons tout particulièrement à la variation de la performance de détection du mensonge chez des individus, en fonction de deux caractéristiques interpersonnelles spécifiques. La première des deux caractéristiques est le score obtenu à chaque traits de personnalité de la Dark Triad (machiavélisme, narcissisme et psychopathie) et la seconde est la profession exercée. A travers cette étude, nous analyserons l'impact de la profession d'un individu sur la relation entre les scores des traits de la Dark Triad et le score de performance de détection. Dans cette optique, nous serons en mesure d'observer qui, des traits de personnalité Dark ou de la profession, prédit le plus fortement cette capacité de détection du mensonge

Ce travail permettra donc de mieux cerner le rôle de la personnalité et de la profession sur le développement de cette capacité à détecter ou non le mensonge. D'un point de vue plus large, cette recherche va permettre de débiter un travail pour être en mesure d'identifier, sur la base des deux caractéristiques étudiées, les profils des individus qui sont performants en détection du mensonge. Sur un plus long terme et à l'aide d'autres études, nous pourrions être capable de cerner au plus près les profils spécifiques des individus grâce à d'autres caractéristiques : l'âge, le genre, l'origine culturelle, le nombre d'années d'expérience dans un domaine professionnel, la formation, etc. Identifier les personnes performantes en détection du mensonge pourrait être un bon moyen de les orienter dans des rôles ou des postes de travail où cette compétence est recherchée.

I- Cadre théorique

1- La Dark Triad et la détection du mensonge

La tromperie est un élément central des trois traits de personnalité qui composent le modèle de la Dark Triad (Wright, Berry, Catmur, et Bird, 2015). En 2002, Paulhus et Williams regroupent trois personnalités : le machiavélisme, le narcissisme et la psychopathie. D'après eux, elles « [...] impliquent un caractère socialement malveillant avec des tendances comportementales à l'auto-promotion, à la froideur émotionnelle, à la duplicité (fausseté) et à l'agressivité. » (Paulhus et Williams, 2002, p. 557). Les auteurs distinguent les trois traits de personnalité et expliquent que la manipulation leur est commune. Ils expliquent que les individus ayant un trait de personnalité machiavélique, sont plus enclins à être froids et manipulateurs. Ils ont une « *vision amoral, froide et cynique du monde* » (Christie et Geis, 1970). Jakobwitz et Egan (2006) parlent de machiavélisme comme une stratégie interpersonnelle qui va préconiser l'intérêt personnel, la tromperie et la manipulation. Pour les individus présentant une personnalité narcissique, ils se caractérisent par la grandeur, la droiture, une posture de domination et de supériorité par rapport à autrui (Raskin et Hall, 1979). Ces derniers emploient des stratégies de recherche d'attention, le focus sur soi exagéré ou encore l'exploitation des relations avec autrui. Enfin, la psychopathie se caractérise par une faible empathie envers les autres (Paulhus et Williams, 2002). Levenson, Kiehl, & Fitzpatrick (1995) expliquent que la psychopathie primaire révèle des traits d'égoïsme, d'insensibilité et des attitudes manipulatrices.

En usant du mensonge régulièrement, les personnalités présentant des traits Dark sont souvent confrontées aux émotions du mensonge (la peur, la culpabilité, l'excitation) et surtout aux incohérences orales et comportementales qu'elles engendrent (Ekman, 1996). Ces individus savent qu'ils laissent derrière eux des indices verbaux et non-verbaux qui pourraient trahir la tromperie (Ekman et Loubet, 2011). De cette façon, en sachant sur quelle base le mensonge est démasqué, ces personnalités Dark,

sont-elles plus performantes pour la détection du mensonge que les personnes ne présentant pas ces traits ? Étant donné que « [...] *pratiquement tous les individus sont à peine capables de détecter les mensonges* [...] » (Bond et DePaulo, 2008, p. 485), nous savons déjà que le taux de réussite dans cette tâche tourne autour de 50%. Cependant, plusieurs études ont démontré qu'il n'y avait pas de lien entre les traits de la Dark Triad et la capacité réelle de détection du mensonge. C'est la principale conclusion de l'étude de Wright, Berry, Catmur, et Bird (2015) dans laquelle ils ont testé un total de 75 participants adultes. Ces derniers ont rempli le questionnaire de MACH-IV pour évaluer le machiavélisme, le Narcissistic Personality Inventory Short-Form pour le narcissisme et enfin le Sub-Clinical Self Report Psychopathy Questionnaire Short-Form pour analyser la psychopathie. Pour évaluer la capacité à détecter le mensonge, une tâche interactive de tromperie a été mise en place : chaque participant prenait aléatoirement le rôle du destinataire et de l'expéditeur. Lorsqu'un sujet était expéditeur, on lui indiquait s'il devait formuler une déclaration vraie ou fausse à propos d'un sujet d'opinion sociale qui avait été pré-défini avant l'expérience. Les résultats de cette étude montrent finalement que les traits de la Dark Triad (individuellement ou de façon combinée) ne sont pas corrélés à la performance dans la tâche de détection du mensonge. Nous retrouvons des résultats similaires pour les trois traits. Tout d'abord, Zuckerman, DePaulo et Rosenthal (1981) ne relèvent pas de meilleure performance pour les individus présentant un haut niveau de machiavélisme. Les personnalités narcissiques ne sont pas liées à la tromperie comme l'expliquent Wright, Berry, Catmur et Bird (2015). Enfin, il n'existe pas de lien entre la psychopathie et la performance de détection du mensonge (Peace et Sinclair, 2011).

2- La profession et la détection du mensonge

Même si nous apprenons très tôt à faire usage du mensonge, ceux qui sont produits avant l'âge de 7 ans, n'ont pas pour but de duper l'autre (Levy Haesevoets, 2011). Ce n'est que plus tard que nous apprenons à différencier les mensonges anodins et altruistes (considérés comme « bons »), des mensonges compromettants ou ayant pour but d'obtenir un avantage (considérés comme « mauvais ») et que nous nous confrontons aux éventuelles conséquences (Biland, 2004). Avec cela, nous découvrons que le mensonge est omniprésent dans la société et que comme les conséquences peuvent être néfastes, certains professionnels doivent les détecter : les détectives, les policiers, les avocats, les banquiers, les assureurs, etc.

Ainsi, pour travailler dans ces professions, il apparaît nécessaire d'avoir une capacité à détecter efficacement le mensonge. Étant donné que ces professionnels exercent régulièrement cette compétence, ils devraient être plus performants que les professionnels qui n'y sont pas autant confrontés. En effet, un policier devrait avoir une meilleure compétence dans ce domaine qu'un boulanger par exemple. Cependant, Aamodt et Custer (2006) regroupent dans leur méta-analyse un total de 193 études pour voir si la capacité à détecter le mensonge varie en fonction de plusieurs différences individuelles : le genre, l'âge, l'expérience et la personnalité. Finalement, ils ont constaté que les professionnels qui sont réellement confrontés aux mensonges dans leur travail, ont une capacité de détection qui tourne autour du score de la population générale : le score de la chance (environ 50 %). Les officiers de police détectent le mensonge à hauteur de 55,30 % et les détectives à hauteur de 50,80 % d'après leur méta-analyse. En 1991, Ekman et O'Sullivan s'intéressent aux performances des avocats qu'ils catégorisent dans les métiers qui ont un intérêt particulier pour la détection du mensonge. Pour tester leur performance, les auteurs présentent 10 entretiens filmés, montrant des femmes d'âge universitaire tenues de décrire le sentiment qu'elles ressentent devant un film. La condition mensonge est caractérisée par le fait qu'elles expriment des sentiments en contradiction avec le film qu'elles regardaient. Les avocats obtiennent alors

une moyenne de précision de détection de 55,34. Ce score reste globalement très proche du score général de la population. Cette même étude analyse la performance des psychiatres et des juges qui obtiennent des scores similaires à ceux des avocats (environ 56-57 % de moyenne de précision de détection). Néanmoins, toutes les professions confrontées aux mensonges n'ont pas encore été étudiées à ce jour, notamment les assureurs et les banquiers.

Par ailleurs, la méta-analyse d'Aamodt et Custer (2006) met en avant une chose étonnante : d'après leurs résultats les professionnels les plus performants en détection sont les enseignants avec un total de 70 % de réussite. Leur performance dépasse de 20 % le score général de la population. Mais elle dépasse surtout, le score de réussite des professionnels comme les détectives qui ont, a priori, un intérêt plus important dans la détection du mensonge. Cependant, ces résultats sont à manier avec précautions, car la méta-analyse ne prend en compte que les résultats d'une seule étude pour les chiffres de performance des enseignants. Tandis que pour les détectives, les résultats sont basés sur sept études. De plus, Chahal et Cassidy (1994) étudient la performance de détection de 20 travailleurs sociaux, de 20 professeurs stagiaires (donc peu expérimentés) et de 20 étudiants. Les participants devaient visionner quatre vidéos montrant un enfant, qui avait pour tâche de décrire un petit film visionné juste avant. La condition mensonge était représentée par deux des vidéos, dans lesquels l'enfant devait modifier certains éléments du film. Les auteurs ont finalement démontré qu'aucun des trois groupes testés n'a produit une performance globalement supérieure aux autres. Ainsi, dans cette étude, les enseignants ne sont pas plus performants en détection que les travailleurs sociaux.

3- La personnalité et la profession

Le lien existant entre la personnalité et la profession est pertinent à exploiter car dans un premier temps, ces deux éléments sont des caractéristiques interpersonnelles spécifiques à chacun. Cette étude cherchant à approcher les individus performants en détection de mensonge, s'intéresser à ces deux caractéristiques interindividuelles permettrait de cerner deux aspects fondamentaux des profils recherchés. Certains auteurs ont déjà étudié l'impact des différences interindividuelles sur les capacités de détection du mensonge (Aamodt et Custer, 2006 ; Wissing et Reinhard, 2019). Ils se sont notamment intéressés aux différences de genre, de personnalité sous différentes dimensions, d'expérience professionnelle ou encore de degré d'éducation. Pour ces raisons, nous analyserons la personnalité en parallèle du type de profession, pour pouvoir ensuite cerner les profils des individus efficaces en détection du mensonge.

Dans un second temps, la littérature a montré un lien important entre la profession des individus et leur personnalité. En effet, pour pouvoir faire un choix approprié concernant la carrière professionnelle, il est nécessaire de savoir définir ses propres intérêts. Et comme il y a un lien entre les intérêts et la personnalité d'un individu (Barrick, Mount et Gupta, 2003), alors le choix d'une profession s'appuie majoritairement sur l'expression de la personnalité (Holland, 1975). De façon plus spécifique, l'étude de Jonason, Wee, Li et Jackson (2014) démontre un lien entre le choix de la profession et les traits de personnalité de la Dark Triad. D'après eux, en fonction des traits qu'une personne présente, l'orientation de son choix de carrière va varier. Par exemple, les personnes avec des traits narcissiques vont se tourner vers des carrières plutôt artistiques, entrepreneuriales ou en lien avec le social, ce qui ne sera pas le cas pour les personnes avec des traits machiavéliques. Ainsi, comme nous savons que la profession exercée par les individus peut reposer en partie sur les traits de la Dark Triad qu'ils présentent, alors il paraît pertinent d'en étudier l'influence.

II- Question de recherche et hypothèses

En se basant sur les constats et les études précédemment cités, dans cette recherche, il s'agira de voir si les personnes présentant un trait de la Dark Triad et travaillant comme enseignant, sont plus performantes ou non dans la tâche de détection du mensonge que les personnes présentant aussi un trait de la Dark Triad et travaillant comme assureur et avocat.

Il s'agit donc de se poser la question suivante : est-ce que le fait de présenter un trait machiavélique, narcissique ou psychopatique de la Dark Triad et de travailler en tant qu'enseignant, permet d'obtenir une plus haute performance en détection de mensonge que des personnes présentant un trait machiavélique, narcissique ou psychopatique de la Dark Triad et travaillant en tant qu'assureur et avocat ?

Pour répondre à cette question, nous chercherons dans un premier temps à confirmer l'existence d'une performance significativement plus haute des enseignants, par rapport à un groupe contrôle constitué d'assureurs et d'avocats. Ces derniers ont une moyenne de précision de détection de 55,34 (Ekman et O'Sullivan, 1991). Et pour les assureurs non étudiés dans le cadre de la détection du mensonge, nous considérons la performance du groupe contrôle autour de la moyenne globale de la population (50 % de réussite). La première hypothèse pour cette étude est donc la suivante : les enseignants auront des scores de performance en détection de mensonge plus élevés que ceux des assureurs et des avocats.

Dans un second temps, nous chercherons à confirmer le fait que les traits de la Dark Triad n'ont pas d'impact sur la performance de détection du mensonge. Les individus avec un haut score de machiavélisme, de narcissisme ou de psychopathie n'auront pas un score plus élevé en performance de détection, que les individus avec un faible score de machiavélisme, de narcissisme ou de psychopathie. Notre deuxième hypothèse se formule ainsi : les personnes plus hautes sur les échelles des trois traits de personnalité de la Dark Triad n'auront pas de scores de

performance en détection de mensonge plus élevés, que ceux qu'auront les personnes plus basses sur ces mêmes échelles.

Le but des deux hypothèses précédentes est d'observer tout d'abord si l'échantillon de notre recherche permet de confirmer les résultats obtenus dans les études précédemment présentées. Ensuite, il s'agira d'analyser l'influence de la profession sur la relation entre les traits de la Dark Triad et de la performance de détection.

Étant donné que la relation entre les traits de la Dark Triad et la performance élevée de détection du mensonge est inexistante, alors nous pouvons supposer que si nous ajoutons l'influence d'une profession qui est performante en détection (enseignants), alors la relation de base entre la Dark Triad et la performance élevée de détection sera augmentée. À l'inverse, en ajoutant l'influence d'une profession qui n'est pas performante en détection (assureurs et avocats), la relation entre la Dark Triad et la performance élevée de détection restera inchangée. Cela nous permettra de voir laquelle des deux caractéristiques, traits de la Dark Triad ou profession, est la plus influente sur une haute performance de détection du mensonge. De cette façon, cette idée implique la troisième et dernière hypothèse : la relation entre le machiavélisme, le narcissisme, la psychopathie et la performance élevée de détection serait alors amplifiée chez les enseignants et resterait inchangée chez les assureurs et les avocats.

III- Méthode et outils

1- Population

Un total de 80 participants, âgés entre 25 et 76 ans, composent l'échantillon de cette étude (45 hommes, 35 femmes, âge moyen = 45,4). Ils travaillent tous soit en tant qu'enseignants, avocats ou assureurs. Deux critères étaient nécessaires pour qu'un participant soit retenu dans l'échantillon : les sujets devaient avoir au minimum un an d'expérience dans le métier qu'ils exercent. Comme il s'agit d'une étude francophone, ils devaient maîtriser parfaitement le français à l'écrit ainsi qu'à l'oral.

2- Matériels

1- Short Dark Triad

Le questionnaire de personnalité qui a été utilisé permet d'évaluer les différentes dimensions de personnalité de la Dark Triad : Short Dark Triad (Jones et Paulhus, 2014) (annexe 1). Il a été traduit en Français par Handschin, Rossier et Atitsogbe (2016) et Gamache, Savard et Maheux-Caron (2018) ont validé ensuite cette traduction (annexe 2).

Le questionnaire se base sur une échelle de Likert en six points : 1 = pas du tout d'accord, 2 = pas d'accord, 3 = plutôt pas d'accord, 4 = plutôt d'accord, 5 = d'accord, 6 = tout à fait d'accord. Chaque traits de personnalité est évalué par un total de neuf items présentés de façon aléatoire aux participants.

Pour l'évaluation des traits chez les sujets, il faut savoir que plus les scores aux neuf items sont élevés, plus le trait correspondant est présent. En effet, c'est en faisant la moyenne des neuf scores obtenus que l'on détermine si un trait est fortement présent ou non. Une moyenne de 5,5 sur les items du narcissisme annonce une très forte présence de ce trait. Dans cette idée, il est important de savoir que certains items présentent une notation inversée. Cela signifie que l'échelle de notation va dans la direction

opposée : ainsi « tout à fait d'accord » (6 sur l'échelle) cotera pour un, et « pas du tout d'accord » (1 sur l'échelle) cotera pour 6. Par exemple : « {reverse} *Je suis une personne ordinaire.* ». Ici, si une personne indique être tout à fait d'accord (donc 6 sur l'échelle), elle cotera 1 pour l'item car les scores sont inversés. Dans cet exemple, l'item évalue le trait de narcissisme : un individu qui est tout à fait d'accord avec l'item se considère donc comme ordinaire. Hors une personne présentant un fort trait narcissique aura tendance à se considérer comme une personne extraordinaire. De cette manière, elle ne sera pas du tout d'accord avec l'item (1 sur l'échelle) et cotera 6.

2- PID-5 BF et Big 6

Les questionnaires du Big 6 (Thalmayer, Saucier et Eigenhuis, 2011) et du PID-5 BF (Combaluzier, Gouvernet, Menant et Rezrazi, 2018) ont été ajoutés dans le but d'alléger et de diversifier les items présentés aux participants (annexe 3 et 4). De plus, le Big 6 et le PID 5 n'ont pas un lien aussi fort avec le mensonge que la Short Dark Triad (Wissing et Reinhard, 2019). Ainsi, dans le contexte de cette étude, il n'est pas pertinent de les présenter davantage.

3- Questionnaire en ligne

A cause des restrictions de déplacements et de réunions dues au Covid 19, il était obligatoire de faire passer l'intégralité des modalités du questionnaire via internet. La plateforme internet qui a été utilisée pour cette étude se nomme « PsyToolkit ». Elle a été créée par le Professeur Stoet en 2010. Le lien qui permet d'accéder au questionnaire est : <https://www.psychtoolkit.org/c/3.3.0/survey?s=X2xtB>.

3- Procédure

1- Description de la récolte de données

Il s'agissait de trouver des personnes travaillant dans les trois professions sélectionnées. La première étape a été de se tourner vers les contacts personnels qui ont été les premiers participants. Ensuite, il a été nécessaire de trouver sur internet les adresses mails de personnes travaillant dans les trois domaines ciblés. Sur les sites des cabinets d'avocats, des écoles ou encore des agences d'assurances, les mails professionnels étaient accessibles. De cette façon, du jeudi 11 février 2021 au lundi 3 mai 2021, date du début et de fin de la récolte, 1590 mails ont été envoyés. Dans ces derniers se trouvaient une brève explication de la raison de l'envoi ainsi qu'une pièce jointe détaillant plus précisément l'étude menée.

2- Critères d'inclusion

A la fin de la récolte de données, 151 personnes travaillant dans les domaines ciblés avaient commencé à répondre au questionnaire. Cependant, 71 individus n'ont pas rempli le questionnaire intégralement et ont donc été exclus. Les participants retenus devaient avoir un minimum de 14 réponses sur les 16 vidéos présentées, soit un maximum de deux vidéos sans réponse. Pour cette raison, un total de 80 participants ont été retenus pour cette étude. Ces derniers sont répartis dans le groupe expérimental composé des enseignants (41 participants) et dans le groupe contrôle qui est représenté par les assureurs et les avocats (39 participants).

A travers la page d'accueil du questionnaire (annexe 5), tous les participants ont été informés des enjeux de l'expérience et ont donné leur consentement pour le déroulement de l'étude.

3- Construction du questionnaire en ligne

Dans la première partie, les participants ont pu répondre aux questions portant sur l'âge, le genre ainsi que leur profession. Ils devaient également indiquer depuis combien d'années ils pratiquaient ce métier (annexe 6).

Dans la deuxième partie du questionnaire, il s'agissait d'abord pour les participants d'évaluer leur croyance en leur capacité de détection de mensonge en répondant simplement par oui ou par non à la question : « *Pensez-vous être capable de reconnaître lorsque quelqu'un vous ment ?* ». Une échelle sur 100 leur permettait de donner une estimation de leur performance lors de la détection du mensonge : « *Dans quelle mesure estimez-vous vos performances lorsqu'il s'agit de détecter quelqu'un qui vous ment ? [0% : incapable de détecter – 100% : parfaitement capable de détecter]* ». Ensuite, il leur était demandé de comparer leur capacité de détection de mensonge en fonction des autres. Les sujets devaient répondre par oui ou par non à cette question : « *Pensez-vous être meilleur que les autres lors de la détection du mensonge ?* ». De la même façon que pour le premier item, ils devaient estimer sur une échelle de 0 à 100 à combien ils étaient capables de détecter le mensonge par rapport à autrui : « *En comparaison avec les autres, dans quelle mesure évaluez-vous votre capacité à détecter le mensonge ? [Taux : 0%= bien pire que les autres ; 50%= aussi bien que les autres ; 100%= bien meilleure que les autres]* ». Pour terminer sur cette deuxième partie, ils devaient évaluer, à l'aide de plusieurs échelles allant de 0 à 100, à combien ils estimaient leur confiance dans les professionnels suivants : les policiers, les enseignants, les avocats, les personnes travaillant dans le secteur des assurances et dans le secteur des banques (annexe 7).

Dans la troisième partie, il s'agissait pour les participants de répondre aux trois questionnaires présentés dans les deux parties précédentes. Il y avait l'intégralité des items de la Short Dark Triad traduite en Français, soit 27 items (annexe 4), ceux du PID-5 BF pour un total de 25 items (annexe 5), ainsi que les 29 items du Big 6 (annexe 6). De cette façon,

le questionnaire contient un total de 81 items d'évaluation présentés aléatoirement aux participants (annexe 8).

Dans la quatrième et dernière partie, les participants pouvaient mettre en pratique leur capacité de détection du mensonge. Pour ce faire, ils ont visionné un total de 16 vidéos d'environ 30 secondes chacune, mettant en scène un jeune homme ayant pour tâche de décrire une image.

Les vidéos utilisées dans le cadre de l'étude ont été produites par Beaud Samuel, Lecine Sofian Hugo, Mathews Lisa et Sula Gerald (2020). Les créateurs des vidéos avaient donné des consignes particulières au jeune homme. Dans huit des vidéos, il devait décrire l'image en expliquant ce qu'il s'y passe, les objets, les personnes présentes et le sentiment général que lui procure l'image. Cela représente la condition « vérité ». Pour les huit autres, qui représentent la condition « mensonge », il devait expliquer l'inverse de ce qu'il aurait dit pour la condition « vérité »¹.

Sur la base de ces 16 vidéos, les participants devaient d'abord répondre à la question : « *Pensez-vous que cette personne ment ou dit la vérité ?* ». Ils pouvaient alors soit cocher « *Je pense que cette personne MENT* » ou bien, « *Je pense que cette personne dit la VÉRITÉ* ». Ils avaient ensuite pour consigne d'estimer, sur 100, le degré de certitude de leur réponse : « *Quel est votre niveau de certitude ? De 0 à 100 %* » (annexe 10).

Sur la page suivante, il était proposé aux sujets d'inscrire manuellement les différents indices qui leur avaient permis de déterminer si le jeune homme mentait ou non (annexe 11).

1. Les auteurs avaient ajouté à cela une autre consigne, pour quatre des vidéos de la condition « vérité » et quatre de la condition « mensonge ». Cette consigne impliquait une charge mentale supplémentaire dite « cognitive load ». Pendant que le jeune homme devait décrire les images, il avait pour tâche de mémoriser une suite de chiffres et de lettres. Il devait ensuite les rapporter au mieux une fois l'image décrite.

Une dernière partie facultative était proposée (annexe 12). Les participants pouvaient choisir ou non, de revoir quatre des vidéos qu'ils avaient évaluées précédemment, de dire s'ils pensaient que le jeune homme mentait ou non et d'obtenir la réponse. De cette façon, ils pouvaient se rendre compte, sur quatre items, de leur niveau de performance en détection de mensonge.

Enfin, une dernière page de remerciement et de clôture du questionnaire était affichée (annexe 13). Les adresses mails des chercheurs principaux y étaient présentées en proposant de les contacter si un feedback de l'étude était désiré.

4- Analyses statistiques

1- Traitement des données

Dans cette étude, il s'agira donc de s'intéresser précisément à trois variables : la performance en détection de mensonge qui sera la variable dépendante ; le score de machiavélisme, narcissisme et psychopathie de la Dark Triad et enfin la profession (enseignants, assureurs et avocats) qui seront toutes deux les variables indépendantes.

La performance de détection du mensonge

Le score de détection du mensonge se base sur les réponses données par les participants à la question : « *Pensez-vous que cette personne ment ou dit la vérité ?* » proposée avec chacune des 16 vidéos (annexe 10). En fonction de la réponse donnée et de la réponse attendue sur chaque vidéo, le score a été calculé. A chaque fois qu'un participant a bien évalué le mensonge ou la vérité, il obtient un point supplémentaire sur son score de performance. De cette façon, plus il a de points, plus il a un haut score de performance de détection du mensonge. Les scores de détection peuvent donc aller de 1 à 16.

Les traits de personnalité de la Dark Triad

A travers le questionnaire de la Short Dark Triad, les participants ont obtenu un score pour chacun des 27 items. Ensuite, pour avoir un score unique représentant le trait de machiavélisme pour chaque participant, c'est la moyenne des neuf items codant pour le trait correspondant qui a été calculée. Le procédé a été le même pour les traits de narcissisme et de psychopathie.

La profession

La constitution des groupes de profession a été réalisée grâce aux informations données par les participants dans la catégorie profession du questionnaire (annexe 6). De nombreux intitulés différents ont été inscrits pour les professions (annexe 14). Ils ont ensuite été classés dans les deux groupes de l'étude.

Les mesures complémentaires

Cette étude possède deux mesures complémentaires liées aux données sociodémographiques des participants.

La première mesure complémentaire est l'âge. Le/la participant(e) le/la plus jeune a 25 ans et le/la plus âgé(e) a 76 ans. L'âge moyen de l'échantillon est de 45,4 ans. Il manque cependant 15 données concernant l'âge des sujets, elles ont été considérées comme données manquantes dans les analyses.

La seconde mesure complémentaire est le genre. Il y a un total de 45 hommes et de 35 femmes dans l'échantillon de l'étude.

Ces données pouvant potentiellement parasiter les analyses statistiques, il sera important de contrôler leur incidence quant aux variables indépendantes et à la variable dépendante.

2- Analyses et tests statistiques

Le logiciel SPSS (IBM Corp, 2020, version 27.0) a été utilisé pour effectuer les analyses statistiques de cette étude. Le niveau de significativité qui a été choisi pour les tests est de $p < .05$.

Pour commencer, un test de normalité de Shapiro-Wilk a été effectué sur les variables de machiavélisme, de narcissisme, de psychopathie et de performance de détection. Le but de cette analyse était de savoir si la distribution des données est normale ou non, pour ensuite savoir précisément quels types d'analyses faire en fonction de chaque variables. Dans cette recherche, les variables présentant des distributions normales

sont analysées à l'aide d'ANOVAs ou de corrélations de Pearson. Tandis que les variables présentant des distributions non normales sont étudiées à l'aide du test non paramétrique de Mann-Witney pour échantillons indépendants ou de corrélations de Spearman.

Suite à cela, ce sont des analyses descriptives qui ont été menées dans le but de mieux connaître la composition respective des deux groupes de profession. Puis, pour pouvoir étudier la fréquence d'apparition des genres dans les deux groupes, une analyse du Khi-carré a été effectuée.

La comparaison des moyennes des scores des deux groupes de profession aux trois traits de la Dark Triad a été réalisée grâce à une ANOVA à un facteur, ainsi qu'avec un test non paramétrique de Mann-Witney pour échantillons indépendants. C'est également une ANOVA à un facteur qui a été menée pour comparer les moyennes des scores de performance de détection du mensonge entre les deux groupes.

Pour les analyses des mesures complémentaires et notamment du genre avec la performance ainsi qu'avec les traits de la Dark Triad, ce sont des ANOVAs à un facteur et un test non paramétrique de Mann-Witney pour échantillons indépendants qui ont été effectués. Pour l'étude de l'âge en fonction de la performance et des trois traits de la Dark Triad, les analyses qui ont été réalisées sont des corrélations de Pearson ou de Spearman.

Des analyses de corrélations de Pearson et de Spearman ont été également conduites dans le but d'évaluer le lien entre chacun des traits de la Dark Triad et la performance de détection du mensonge.

Pour terminer, grâce à une extension du logiciel SPSS, intitulée Process (Hayes, 2018), des régressions modératrices ont été effectuées. Le but de celles-ci était d'étudier l'influence de la profession sur la relation entre le trait de machiavélisme, de narcissisme et de psychopathie avec la performance de détection. Ainsi, les trois régressions modératrices ont pu mettre en avant l'effet d'interaction de chacun des trois traits de la Dark Triad avec la profession sur la performance de détection du mensonge.

IV- Résultats

1- Test de normalité

Tableau 1

Description des scores au test de normalité de Shapiro-Wilk pour les variables de performance, de machiavélisme, de narcissisme et de psychopathie

Variabiles	Shapiro-Wilk
Performance	.082*
Machiavélisme	.044*
Narcissisme	.599*
Psychopathie	.018

* $p > .02$

Le Tableau 1 met en évidence que les données des variables de performance, de machiavélisme et de narcissisme sont distribuées normalement ($p > .02$). Cela n'est pas le cas pour la distribution des données de la variable de psychopathie ($p < .02$), pour laquelle nous devons effectuer des analyses non paramétriques et utiliser les corrélations de Spearman.

2- Analyses des deux groupes

1- Statistiques descriptives des groupes

Tableau 2

Composition des groupes étudiés : nombre de participants, nombre d'hommes et de femmes, âge moyen et écarts-types (SD), âge minimum et maximum par groupe

Professions	Sujets	Hommes	Femmes	Âge moyen (SD)	Âge min	Âge max
Enseignants	41	16	25	45.40 (10.24)	29	62
Assureurs/ Avocats	39	29	10	45.15 (13.66)	25	76
Total	80	45	35	45.4 (11.95)	25	76

Le Tableau 2 nous permet d'observer des différences dans la composition des deux groupes au niveau du genre et de l'âge. Le groupe expérimental présente plus de femmes (N = 25) que d'hommes (N = 16). Mais nous observons l'inverse pour le groupe contrôle, il y a plus d'hommes (N = 29) que de femmes (N = 10). Pour ce qui est de l'âge, le Tableau 2 montre que les âges moyens des groupes sont similaires.

A l'aide d'une analyse du Khi-carré, nous constatons que la différence de fréquence d'apparition des genres est significative dans les deux groupes ($\chi^2 = 10.14, p = .001$).

2- Comparaison des moyennes des groupes

Les traits de la Dark Triad et la profession

Tableau 3

Description des moyennes et des écarts-types (SD) des trois traits de personnalité en fonction des groupes

Professions	Moyenne Machiavélisme (SD)	Moyenne Narcissisme (SD)	Moyenne Psychopathie (SD)
Enseignants	3.08 (.81)	3.05 (.59)	2.06 (.54)
Groupe contrôle	3.24 (.70)	3.31 (.53)	2.29 (.60)
Total	3.16 (.76)	3.18 (.57)	2.17 (.58)

Sur la base des résultats présentés dans le Tableau 3, l'ANOVA à un facteur, avec la profession comme facteur et comme variables dépendantes, les traits de machiavélisme et de narcissisme, a montré plusieurs choses. Les différences de scores de machiavélisme entre les deux groupes ne sont pas significatives, $F(1, 78) = .950, p = .333$. Cependant, pour le narcissisme, nous repérons une différence significative : les enseignants ont un score de narcissisme significativement plus bas que celui des assureurs et avocats, $F(1, 78) = 4.529, p = .036$.

Pour la psychopathie, étant donné que ses données ne sont pas distribuées normalement, c'est le test non paramétrique de Mann-Witney pour échantillons indépendants qui a été effectué. Nous observons que la différence de moyenne des scores de psychopathie n'est pas significative entre les deux groupes ($U = 629, p = .100$).

La performance de détection de mensonge et la profession

Lorsque nous nous intéressons aux moyennes des scores de performance de détection du mensonge, le Tableau 8 (annexe 15) indique une moyenne de 7.92 (SD = 2.01) pour le groupe contrôle et une moyenne de 8.95 (SD = 2.07) pour le groupe des enseignants. Le score maximum des enseignants s'élève à 14, et le minimum est de 5, tandis que pour le groupe contrôle, le score maximum est de 11 et minimum de 3.

A l'aide de l'ANOVA à un facteur avec profession comme facteur et performance comme variable dépendante, nous constatons que la différence entre les moyennes des scores de détection des deux groupes est significative, $F(1, 78) = 5.08, p = .027$.

3- Analyses des mesures complémentaires

1- Étude du genre

Le genre et la performance de détection du mensonge

Pour analyser l'impact du genre sur la performance, nous avons réalisé une ANOVA à un facteur avec pour variable dépendante le score de performance et comme facteur le genre. Nous avons pu constater que le genre n'influence pas de manière significative la performance, $F(1, 78) = 2.76, p = .101$.

Les résultats mettent en évidence que la différence de performance de détection du mensonge entre les hommes et les femmes n'est pas significative.

Le genre et les traits de la Dark Triad

Étant donné que les scores de machiavélisme et de narcissisme sont distribués normalement, nous avons réalisé une ANOVA à un facteur avec les deux traits comme variables dépendantes et le genre comme facteur. Les résultats ont montré pour le machiavélisme ($F(1, 78) = .01, p = .943$) et pour le narcissisme ($F(1, 78) = 2.90, p = .093$) que le genre n'influence pas de manière significative la distribution des scores.

Pour les scores de psychopathie, qui ne sont pas distribués normalement, un test non paramétrique de Mann-Witney pour échantillons indépendants a été effectué. Nous observons alors que le genre n'a pas non plus d'influence sur la distribution des scores du trait de psychopathie ($U = 755, p = .752$).

Ces analyses montrent donc que la différence de distribution des scores des trois traits de personnalité n'est pas significative pour les deux genres.

Ces analyses ont démontré une absence d'influence du genre sur les variables indépendantes et la variable dépendante. Ainsi, le genre ne sera pas inclus en tant que co-variable dans les analyses suivantes.

2- Étude de l'âge

L'âge et la performance de détection du mensonge

Pour analyser l'impact de l'âge des participants sur la performance de détection, une corrélation de Pearson a été effectuée. Les résultats montrent que l'âge n'a pas d'influence significative sur la performance de détection du mensonge ($\beta = -.166, p = .188$).

Ainsi, ces résultats montrent que la performance de détection du mensonge ne varie pas en fonction de l'âge.

L'âge et les traits de la Dark Triad

Pour les scores de machiavélisme et de narcissisme qui sont distribués normalement, une corrélation de Pearson a été réalisée. Les résultats permettent de voir que pour le machiavélisme ($\beta = -.09, p = .474$) et pour le narcissisme ($\beta = -.07, p = .603$), l'âge n'a pas d'impact significatif sur la distribution des scores.

Pour analyser la psychopathie, qui n'est pas distribuée normalement, c'est une corrélation de Spearman qui a été effectuée. Nous observons à travers les résultats que l'âge n'a pas d'influence significative sur la distribution des scores de psychopathie ($\rho = .03, p = .831$).

Ainsi, ces analyses mettent en avant le fait que les scores de machiavélisme, de narcissisme et de psychopathie ne varient pas en fonction de l'âge.

Les analyses concernant l'âge montrent que cette variable n'a pas d'influence sur les variables indépendantes et la variable dépendante. L'âge ne sera donc pas inclus en tant que co-variable dans les analyses qui vont suivre.

4- Analyses de la corrélation entre la performance et les traits de la Dark Triad

Tableau 4

Description des scores de corrélation entre la performance et les scores de machiavélisme, de narcissisme et de psychopathie

		Machiavélisme	Narcissisme	Psychopathie
Performance	Corrélation de Pearson	-.13 <i>p</i> = .236	-.10 <i>p</i> = .388	-
	Corrélation de Spearman	-	-	.04 <i>p</i> = .727

* *p* < .05 ; ** *p* < .01 ; *** *p* < .001

Le Tableau 4 nous permet de voir que le machiavélisme ($\beta = -.13$, $p = .236$) et le narcissisme ($\beta = -.10$, $p = .388$), distribués normalement, ne corréleront pas de façon significative avec la performance de détection du mensonge. Nous observons également que la psychopathie ($\rho = .04$, $p = .727$), qui n'est pas distribuée normalement, ne corréle pas non plus de manière significative avec la performance de détection du mensonge.

De cette façon, nous voyons que la variable indépendante (le machiavélisme, le narcissisme et la psychopathie) n'influence pas la variable dépendante (la performance).

5- Analyses de la relation entre les traits de la Dark Triad et la profession

Maintenant que nous connaissons l'état de la relation entre les trois variables du modèle, nous pouvons étudier l'interaction de la variable indépendante et de la variable modératrice pour voir si cette dernière engendre un effet significatif sur la variable dépendante.

1- Relation entre le machiavélisme et la profession

Le Tableau 9 (annexe 16) donne la moyenne totale du score de machiavélisme qui est de 3.16 (SD = .76). Le score minimum de machiavélisme des participants est de 1.8 et le maximum est de 5.

Tableau 5

Description des coefficients standardisés (β), des erreurs standards ou écarts-types des coefficients standardisés (SD), du t de Student (t), des rapports de chance avec 95 % d'intervalle de confiance (IC) et des p valeurs du score de machiavélisme, de la profession et de leur interaction prédisant la performance de détection

Prédicteurs	β (SD)	t	Rapport de chance (95 % IC)	p valeur
Machiavélisme	.24 (.47)	.50	[-.70, 1.17]	.620
Profession	.99 (.46)	2.18	[.09, 1.90]	.032*
Interaction	-.90 (.61)	-1.47	[-2.13, .32]	.145

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; $R^2 = .10$

Le Tableau 5 nous permet d'observer les résultats de la régression modératrice entre le machiavélisme et la profession. Nous constatons que l'effet du machiavélisme ($\beta = .24$, $t = .50$, $p = .620$) est positif mais pas significatif et que l'effet de la profession ($\beta = .99$, $t = 2.18$, $p = .032$) est positif et significatif ($p < .05$). Lorsque nous nous intéressons à l'interaction des deux variables, nous observons un effet d'interaction non significatif entre le machiavélisme et la profession ($\beta = -.90$, $t = -1.47$, $p = .145$). Ces résultats mettent en avant le fait que le lien entre machiavélisme et la performance n'est pas modéré par la profession.

2- Relation entre le narcissisme et la profession

Le Tableau 9 (annexe 16) rapporte la moyenne générale du score de narcissisme qui est de 3.18 (SD = .57). Nous constatons que le score minimum des participants est de 1.7 et le maximum est de 4.4.

Tableau 6

Description des coefficients standardisés (β), des erreurs standards ou écarts-types des coefficients standardisés (SD), du t de Student (t), des rapports de chance avec 95 % d'intervalle de confiance (IC) et des p valeurs du score de narcissisme, de la profession et de leur interaction prédisant la performance de détection

Prédicteurs	β (SD)	t	Rapport de chance (95 % IC)	p valeur
Narcissisme	-.04 (.64)	-.07	[-1.31, 1.23]	.945
Profession	.99 (.48)	2.09	[.05, 1.94]	.040*
Interaction	-.19 (.84)	-.23	[-1.87, 1.49]	.820

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; $R^2 = .06$

Le Tableau 6 nous permet d'observer les résultats de la régression modératrice entre le narcissisme et la profession. Nous constatons que l'effet du narcissisme ($\beta = -.04$, $t = -.07$, $p = .945$) est positif mais pas significatif et que l'effet de la profession ($\beta = .99$, $t = 2.09$, $p = .040$) est positif et significatif ($p < .05$). Lorsque nous nous intéressons à l'interaction des deux variables, nous observons un effet d'interaction non significatif entre le narcissisme et la profession ($\beta = -.19$, $t = -.23$, $p = .820$).

Ces résultats mettent en avant le fait que le lien entre narcissisme et la performance n'est pas modéré par la profession.

3- Relation entre la psychopathie et la profession

Le Tableau 9 (annexe 16) permet de voir que la moyenne du score de psychopathie pour les deux groupes est de 2.17 (SD = .58). Le score minimum des participants pour la psychopathie est de 1 et le maximum est de 4.4.

Tableau 7

Description des coefficients standardisés (β), des erreurs standards ou écarts-types des coefficients standardisés (SD), du t de Student (t), des rapports de chance avec 95 % d'intervalle de confiance (IC) et des p valeurs du score de psychopathie, de la profession et de leur interaction prédisant la performance de détection

Prédicteurs	β (SD)	t	Rapport de chance (95 % IC)	p valeur
Psychopathie	.81 (.55)	1.48	[-.28, 1.91]	.144
Profession	1.11 (.46)	2.39	[.18, 2.04]	.019*
Interaction	-.92 (.81)	-1.14	[-2.53, .69]	.260

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; $R^2 = .09$

Le Tableau 7 nous permet d'observer les résultats de la régression modératrice entre la psychopathie et la profession. Nous constatons que l'effet de la psychopathie ($\beta = .81$, $t = 1.48$, $p = .144$) est positif mais pas significatif et que l'effet de la profession ($\beta = 1.11$, $t = 2.39$, $p = .019$) est positif et significatif ($p < .05$). Lorsque nous nous intéressons à l'interaction des deux variables, nous observons un effet d'interaction non significatif entre la psychopathie et la profession ($\beta = -.92$, $t = -1.14$, $p = .260$).

Ces résultats mettent en avant le fait que le lien entre la psychopathie et la performance n'est pas modéré par la profession.

V- Discussion

1- Analyse des résultats

Cette étude contribue à l'analyse de la capacité de détection du mensonge à travers des caractéristiques propres à chacun, qui sont les traits de personnalité de la Dark Triad et la profession des individus. Nous cherchions alors à déterminer si les personnes présentant un trait machiavélique, narcissique ou psychopathe de la Dark Triad et travaillant comme enseignant, obtiennent des scores de détection de mensonge plus élevés, que ceux des personnes présentant aussi un trait machiavélique, narcissique ou psychopathe de la Dark Triad et travaillant comme assureur et avocat. De manière générale, les résultats obtenus suite aux analyses statistiques ont montré que le fait de présenter un trait de la Dark Triad et de travailler en tant qu'enseignant, ne permet pas d'avoir une performance de détection du mensonge plus élevée que celle des personnes présentant un trait Dark et travaillant en tant qu'assureur et avocat. Aucun des deux groupes de professions étudiés n'a donc une influence sur la relation entre les traits de la Dark Triad et la performance de détection du mensonge.

Abordons à présent l'ensemble des résultats présentés dans la partie précédente. Le résultat de l'ANOVA à un facteur entre la profession et la performance de détection, démontre une différence significative entre les moyennes des scores de détection des deux groupes de profession. Cela indique que les enseignants ont des scores de performance significativement plus élevés que les assureurs et les avocats. Les analyses de corrélation de Pearson, pour les traits de machiavélisme et de narcissisme d'une part et de corrélation de Spearman pour le trait de psychopathie d'autre part, montrent toutes trois une corrélation non significative avec le score de performance de détection. Cela signifie, que les traits de personnalité de la Dark Triad n'ont aucune influence sur la capacité de détection du mensonge. Enfin, les analyses de régressions modératrices entre chaque trait de la Dark Triad et la

profession, montrent plusieurs choses. Pour commencer, nous pouvons voir qu'aucun des trois traits de la Dark Triad influence de manière significative la performance de détection du mensonge. Cependant, nous avons pu observer que la corrélation entre la profession et la performance était significative et ce, en présence de chacun des trois traits. A chaque fois, le groupe des enseignants est significativement plus performant que le groupe contrôle. Néanmoins, l'interaction des traits de la Dark Triad et de la profession sur la performance de détection du mensonge n'est pas significative. En d'autres termes, être enseignant ou assureur et avocat, n'influence pas la relation entre les traits de personnalité de la Dark Triad et la performance réelle de détection.

Nous pouvons aborder un dernier constat concernant les résultats. En effet, grâce à l'ANOVA à un facteur, qui analyse la profession et le trait de narcissisme, nous observons que la différence de moyenne entre les deux groupes est significative. Cela signifie que les assureurs et les avocats sont plus narcissiques que les enseignants. Cependant, ce n'est pas le cas pour l'analyse du trait de machiavélisme. Pour la psychopathie, traitée à l'aide d'un test de Mann-Witney, nous ne constatons pas non plus de différence significative.

La première hypothèse de cette étude prédisait que les enseignants auraient des scores de performance en détection du mensonge plus élevés que ceux des assureurs et des avocats. Nous remarquons que cette hypothèse est confirmée grâce aux résultats obtenus suite à l'ANOVA à un facteur qui montrent que les enseignants sont significativement plus performants en détection du mensonge que les assureurs et les avocats. Ce constat soutient les résultats obtenus dans la méta-analyse d'Aamodt et Custer (2006) qui avaient observé que la précision de détection des enseignants était d'environ 70 %. Ce score était bien au-dessus de la moyenne de précision de détection de 55,34 obtenue par les avocats dans l'étude d'Ekman et O'Sullivan (1991). Nous sommes alors en mesure de nous interroger sur les raisons qui provoquent cette différence de capacité des enseignants par rapport aux assureurs et avocats. D'après Chahal et Cassidy (1994) l'expérience pourrait

être une indication importante dans la performance des enseignants. En effet, les auteurs ont montré que le fait d'être parent permet de mieux détecter le mensonge chez les enfants. Ainsi, les enseignants, étant en contact quotidien avec ces derniers, pourraient développer leurs compétences dans le domaine. Malgré cela, l'étude de Reinhard, Dickhäuser, Marksteiner et Sporer (2010) vient contredire l'effet de l'expérience des enseignants sur leur capacité de détection. Les auteurs ont testé la capacité de 935 sujets grâce à plusieurs vidéos. Dans celles-ci, ils devaient juger l'honnêteté de plusieurs étudiants quant au fait qu'ils aient triché ou non. Finalement, les scores de détection des enseignants n'étaient pas supérieurs à ceux des enseignants étudiants ou stagiaires. De la même manière, l'étude de Ulatowskan (2016) confirme ce constat. Les résultats ont montré que l'évaluation globale des 24 enseignants n'était pas meilleure que celle des 44 non enseignants. L'auteur montre lui aussi que l'expérience n'a pas d'effet sur la compétence de détection du mensonge. Ainsi, cette compétence doit faire l'objet d'autres études pour s'assurer qu'ils sont réellement plus performants que les autres professions et si c'est bien le cas, pour comprendre quelles en sont les raisons.

La deuxième hypothèse supposait que les personnes plus hautes sur les échelles des trois traits de personnalité de la Dark Triad n'auraient pas de scores de performance en détection de mensonge plus élevés, que ceux qu'auraient les personnes plus basses sur ces mêmes échelles. Nous pouvons voir que cette hypothèse est confirmée grâce aux résultats obtenus à travers les analyses de corrélation de Pearson et de Spearman. Elles ont montré une corrélation non significative des trois traits de la Dark Triad avec le score de performance de détection du mensonge. Cette observation permet de confirmer les résultats des études précédentes sur le sujet (Wright, Berry, Catmur et Bird, 2015 ; Wissing et Reinhard, 2019). La recherche de Wissing et Reinhard (2019) comptabilisait 205 sujets qui ont d'abord rempli le questionnaire de la Short Dark Triad pour l'évaluation des traits Dark. Puis la capacité de performance était mesurée à l'aide d'une échelle de Likert en sept points (1 = fortement en désaccord, 7 = fortement d'accord) sur six affirmations. Les résultats de la régression linéaire de la performance de

détection en fonction des trois traits de la Dark Triad étaient non significatifs ($F(3, 201) = 0.23, p = 0.88$). Ces investigations nous rappellent que les traits de personnalité de la Dark Triad n'ont absolument aucune influence sur la capacité à détecter le mensonge. Cependant, il est important de savoir que Baughman, Jonason, Lyons et Vernon (2014) ont montré que les traits de la Dark Triad sont liés à la production du mensonge. Ils mettent en avant l'existence d'une stratégie « du menteur » qui est souvent utilisée par les personnes présentant des traits Dark. De façon plus individuelle, Kashy et DePaulo (1996) expliquent que les personnes avec un haut score de machiavélisme disent plus de mensonges que les personnes avec un score plus bas. Raskin et Hall (1979) mettent en avant le fait que le narcissisme est associé à la tromperie intrapersonnelle, c'est-à-dire l'auto tromperie. Enfin, les individus présentant des traits de psychopathie sont considérés comme étant des menteurs pathologiques : directement en lien avec la tromperie et la manipulation (Wright, Berry, Catmur et Bird, 2015). Ainsi, les personnalités de la Dark Triad sont liées à la capacité de production du mensonge mais pas à la capacité de détection.

Enfin, la troisième et dernière hypothèse prédisait que la relation entre le machiavélisme, le narcissisme, la psychopathie et la performance élevée de détection serait amplifiée chez les enseignants et resterait inchangée chez les assureurs et les avocats. Nos résultats statistiques infirment cette hypothèse. Les analyses de régressions modératrices ont montré que le groupe de profession n'a aucune influence sur la relation entre les traits de personnalité de la Dark Triad et la performance élevée de détection. Sur ces constatations, nous sommes en mesure de dire que la présence des traits de personnalité de la Dark Triad a plus d'impact sur la capacité de détection du mensonge que n'en a la profession. Pour expliquer cela, nous pourrions reprendre l'idée que le choix de la profession est basé en partie sur les traits de personnalité que présente un individu (Holland, 1975). La recherche de Fritsch et Rusakova (2010) étudie si la personnalité d'un individu, basée sur l'analyse des traits du Big 5, peut avoir une influence sur son choix de devenir travailleur indépendant. Les auteurs ont donc comparé les cinq traits de personnalité avec la situation professionnelle

de chaque individu et finalement, les résultats montrent que la personnalité influence de façon significative le choix de devenir indépendant. Il serait alors intéressant de faire la même analyse avec les traits de la Dark Triad et le choix de devenir enseignant par exemple. De plus, Rossier (2018) explique que durant l'enfance, la personnalité subit beaucoup de transformations. Les traits de personnalité sont présents depuis l'enfance et s'ancrent à l'adolescence, tandis que les traits qui sont liés à la profession n'apparaissent que plus tard avec l'acquisition de l'expérience professionnelle. Les traits de personnalité seraient donc ancrés de façon plus profonde, ce qui pourrait également expliquer pourquoi la profession, en présence des traits de la Dark Triad, n'influence pas la performance de détection du mensonge.

2- Limites de l'étude

L'une des premières choses que nous remarquons à propos de notre étude, c'est la taille de l'échantillon ($N = 80$). Il est important de savoir que le nombre de participants retenus pour les analyses statistiques n'est pas très conséquent et pourrait donc, avoir un impact sur les résultats obtenus. En effet, la validité externe d'une étude (fait que l'étude peut s'appliquer à la population générale) dépend principalement de la représentativité de l'échantillon qu'elle analyse (Goulet, 2003). Plus l'échantillon (n) est grand, plus il y a de chances qu'il soit représentatif de la population générale (N) dont il est extrait. Si nous regardons les autres recherches portant sur les sujets traités, nous pouvons voir qu'elles rassemblent des échantillons plus importants : Wissing et Reinhard (2019) comptabilisaient un total de 205 participants et Paulhus et Williams (2002), pour leur étude sur la création de l'échelle de la Dark Triad, avaient recruté 245 sujets.

Abordons à présent la construction du questionnaire de cette recherche et plus particulièrement la seconde partie portant sur la détection du mensonge. La moyenne de la performance de détection des participants repose sur un total de 16 réponses. A priori, la moyenne obtenue semble assez représentative des capacités de détection de chacun. Cependant, la

méta-analyse de Bond et DePaulo (2008), qui regroupe un total de 247 échantillons, concernant notamment la performance de détection du mensonge, a démontré un biais quant à la quantité de déclarations jugées et le pourcentage de réponses justes obtenues par les sujets. Les auteurs expliquent que plus le nombre de déclarations à juger est important, moins le score de performance de détection est élevé. L'étude qui présente le plus grand nombre de jugements (120) rapporte le plus bas écart-type de précision en pourcentage entre les participants (3.09 %) de toutes les recherches présentées dans la méta-analyse. Pour cette raison, le nombre de déclarations évaluées dans notre étude n'est peut être pas suffisant et pourrait expliquer les scores des détections si hauts de certains participants. Si nous avions fait le choix d'augmenter le nombre de vidéos à évaluer, les moyennes auraient potentiellement pu être différentes.

A cette critique sur la construction de la deuxième partie du questionnaire, s'ajoute une critique quant aux conditions expérimentales de l'étude. En effet, il aurait été beaucoup plus intéressant de pouvoir faire passer cette seconde partie du questionnaire en laboratoire, avec des conditions de passation similaires pour chaque participant. Cela aurait permis d'avoir des conditions expérimentales encore plus représentatives de la performance de détection des individus, mais les conditions sanitaires ont empêché cette possibilité. Malgré tout, nous repérons un avantage au questionnaire en ligne : le nombre de sujets retenus pour les analyses. Un grand nombre de participants ayant rempli la première partie du questionnaire n'auraient pas pu se présenter pour la seconde partie si elle avait été effectuée en laboratoire et ainsi, notre échantillon final aurait été réduit.

3- Ouverture

Dans un premier temps, il serait pertinent de chercher à comprendre d'où vient cette différence significative de performance de détection du mensonge entre les enseignants, les assureurs et les avocats. Les investigations sur le sujet permettraient de comprendre quelles sont les caractéristiques spécifiques des enseignants qui leur permettent d'être meilleurs dans la détection du mensonge. Cette différence de performance permet également de remettre en question le stéréotype concernant la capacité des assureurs et avocats. En effet, même s'ils semblent davantage confrontés aux mensonges dans leurs métiers, ils ne sont empiriquement pas plus performants en détection du mensonge. De plus, ces professions nécessitent d'être davantage étudiées dans le futur.

Dans un deuxième temps, il serait totalement approprié d'analyser les autres données récoltées grâce au questionnaire de cette étude. Il serait intéressant de les utiliser à d'autres fins et pour d'autres questionnements. L'étude de Murgia (communication personnelle, 2021) prend d'ailleurs en considération la dimension de croyance en détection du mensonge en fonction des traits de personnalité de la Dark Triad et de la profession. Les résultats rapportés sont également très intéressants et pourraient être mêlés à ceux de cette étude.

Dans la même idée, nous pourrions réfléchir à une étude qualitative portée sur les indices à la détection qui ont été rapportés par les participants. Cela permettrait de comprendre sur quels indices se basent les individus bons et moins bons dans la détection du mensonge, lorsqu'ils effectuent cette tâche. Pour un aspect plus quantitatif, il serait également intéressant de voir par exemple, si le nombre d'années d'expériences professionnelles a une influence sur la capacité de détection du mensonge des enseignants. Enfin, le paramètre du « cognitive load » ajouté par les créateurs des vidéos utilisées pour l'étude, pourrait également être questionné. Les individus ont-ils un meilleur score de détection lorsque la vidéo présente la caractéristique du « cognitive load » ou bien lorsqu'elle ne la présente pas ?

Enfin, un biais serait à investiguer dans les études futures : Wissing et Reinhard (2019) en parlent comme du « biais de vérité » qui a été mis en avant par Levine, Park et McCornack (1999). Dans leurs travaux, ils montrent que les participants jugent plus de 50 % des déclarations comme étant vraies, alors que seulement 50 % d'entre elles le sont réellement. Cela signifierait donc que nous sommes meilleurs dans la détection de la vérité que dans la détection du mensonge. Ces mêmes résultats ont été constatés chez les enseignants stagiaires qui sont plus performants dans la détection de la vérité que du mensonge (Marksteiner, Reinhard, Dickhäuser et Sporer, 2011). L'existence de ce biais serait alors à étudier de façon plus approfondie étant donné que nous avons regroupé dans la variable « performance de détection » les scores des conditions de vérité et de mensonge. Nous ne sommes donc pas en mesure d'analyser l'impact que le biais peut avoir.

Conclusion

Cette étude a voulu explorer l'impact de la profession sur la relation entre les traits de la Dark Triad et la performance de détection. L'expérimentation a été réalisée grâce à un questionnaire en ligne. Celui-ci consistait, dans un premier temps, à l'évaluation des trois traits de personnalité de la Dark Triad, puis dans la seconde partie, à l'évaluation de la capacité de détection du mensonge à travers le jugement de 16 déclarations. Sur la base des données récoltées, un groupe expérimental d'enseignants a été constitué ainsi qu'un groupe contrôle d'assureurs et d'avocats. Les scores de performance de détection ainsi que les scores de machiavélisme, de narcissisme et de psychopathie des deux groupes ont ensuite été comparés. Puis se sont les scores de performance de détection en fonction des traits de la Dark Triad qui ont été analysés. Enfin, nous avons pu conduire les régressions modératrices impliquant les trois variables. Nous avons constaté que, pour les personnes présentant des traits de la Dark Triad, la profession n'engendre aucun changement sur la performance de détection. Différentes pistes ont été discutées pour expliquer ces résultats : l'impact de l'expérience des enseignants avec les enfants comme facteur de développement de la capacité de détection, ou encore l'importance de la personnalité dans le choix professionnel. Dans un but d'ouverture aux études futures, nous avons notamment abordé la quantité nécessaire de déclarations à juger pour obtenir un score de performance le plus représentatif de la capacité réelle. Ainsi que la considération du biais de vérité et l'utilisation du reste des données récoltées.

Enfin, concernant l'objectif global qui était de cerner le profil des individus performants en détection. Cette étude permet de comprendre que les traits de la Dark Triad n'influencent en aucun cas cette performance, même en présence d'une profession réellement performante dans le domaine. Cela permet de confirmer le fait que l'impact des traits de la Dark Triad n'est pas un critère intéressant à étudier dans le cadre de la détection du mensonge, tandis que la profession tend à être investiguée davantage.

Bibliographie

- Aamodt, M. G., & Custer, H. (2006). Who can best catch a liar ? : A meta-analysis of individual differences in detecting deception. *The Forensic Examiner*, 15(1), 6–11.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-Analysis of the relationship between the Five-Factor Model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56(1), 45-74. doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00143.x
- Baughman, H. M., Jonason, P. K., Lyons, M., & Vernon, P. A. (2014). Liar liar pants on fire : Cheater strategies linked to the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 71, 35-38. doi.org/10.1016/j.paid.2014.07.019
- Biland, C. (2004). *Psychologie du menteur (OJ.PSYCHOLOGIE) (French Edition)*. JACOB.
- Bond, C. F., & DePaulo, B. M. (2008). Individual differences in judging deception : Accuracy and bias. *Psychological Bulletin*, 134(4), 477-492. doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.477
- Chahal, K., & Cassidy, T. (1994). Deception and its detection in children : A Study of adult accuracy. *Psychology, Crime & Law*, 1(3), 237-245. doi.org/10.1080/10683169508411959
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Amsterdam University Press.
- Combaluzier, S., Gouvernet, B., Menant, F., & Rezrazi, A. (2018). Validation d'une version française de la forme brève de l'inventaire des troubles de la personnalité pour le DSM-5 (PID-5 BF) de Krueger. *L'Encéphale*, 44(1), 9-13.
- Ekman, P. (1996). Why Don't We Catch Liars ? *Social Research*, 63(3), 801-817.
- Ekman, P., & Loubet, P. (2011). *Je sais que vous mentez ! L'art de détecter les menteurs et les manipulateurs : L'art de détecter ceux qui vous trompent (French Edition)*. J'ai Lu.

- Ekman, P., & O'Sullivan, M. (1991). Who can catch a liar ?
American Psychologist, 46(9), 913-920.
- Fritsch, M., & Rusakova, A. (2010). Personality Traits, Self-Employment, and Professions. *SSRN Electronic Journal*.
Published. doi.org/10.2139/ssrn.1736576
- Gamache, D., Savard, C., & Maheux-Caron, V. (2018). French adaptation of the Short Dark Triad : Psychometric properties and a head-to-head comparison with the Dirty Dozen. *Personality and Individual Differences*, 122, 164-170.
doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.027
- Goulet, C. (2003). Cours 10 VALIDITÉ D'UNE RECHERCHE.
Pl@nète Psy.
http://pagesped.cahuntsic.ca/sc_sociales/psy/methosite/consignes/validite.htm
- Handschin, P., Rossier, J., & Atitsogbe, K. A. (2016). Traduction française de la Short Dark Triad [French translation of the Short Dark Triad]. Switzerland: Université de Lausanne.
- Hayes, A. F. (2018) Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis (2nd Ed).
<http://www.guilford.com/p/hayes3>
- Holland, J. L. (1975). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- IBM Corp. Released 2020. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 27.0. Armonk, NY : IBM Corp
- Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 331-339. doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.006
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P., & Jackson, C. (2014). Occupational niches and the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 69, 119-123. doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.024
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3) : a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41.

- Kashy, D. A., & DePaulo, B. M. (1996). Who lies ? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1037-1051. doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1037
- Levenson, M. R., Kiehl, K. A., & Fitzpatrick, C. M. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 151-158. doi.org/10.1037/0022-3514.68.1.151
- Levine, T. R., Park, H. S., & McCornack, S. A. (1999). Accuracy in detecting truths and lies : Documenting the “veracity effect”. *Communication Monographs*, 66(2), 125-144.
- Levy Haesevoets, Y. H. (2011). L’analyse psychologique du mensonge chez l’enfant : un défi pour l’expertise psycholégale de crédibilité. *Enfances & Psy*, 53(4), 87. <https://doi.org/10.3917/ep.053.0087>
- Marksteiner, T., Reinhard, M. A., Dickhäuser, O., & Sporer, S. L. (2011). How do teachers perceive cheating students ? Beliefs about cues to deception and detection accuracy in the educational field. *European Journal of Psychology of Education*, 27(3), 329-350. doi.org/10.1007/s10212-011-0074-5
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality : Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [doi.org/10.1016/s0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(02)00505-6)
- Peace, K. A., & Sinclair, S. M. (2011). Cold-blooded lie catchers ? An investigation of psychopathy, emotional processing, and deception detection. *Legal and Criminological Psychology*, 17(1), 177-191. doi.org/10.1348/135532510x524789
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A Narcissistic Personality Inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590.
- Reinhard, M. A., Dickhäuser, O., Marksteiner, T., & Sporer, S. L. (2010). The case of Pinocchio : teachers’ ability to detect deception. *Social Psychology of Education*, 14(3), 299-318. doi.org/10.1007/s11218-010-9148-5

- Rossier, J. (2018) « PERSONNALITÉ », *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consulté le 16 août 2021 sur : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/personnalite/4-developpement-de-la-personnalite-tout-au-long-de-la-vie/>
- Stoet, G. (2010). PsyToolkit - A software package for programming psychological experiments using Linux. *Behavior Research Methods*, 42, 1096-1104. Disponible sur : <https://www.psychtoolkit.org/cgi-bin/psy2.5.1/terms>
- Stoet, G. (2017). A novel web-based method for running online questionnaires and reaction-time experiments. *Teaching of Psychology*, 44(1), 24-31.
- Thalmayer, A. G., Saucier, G., & Eigenhuis, A. (2011). Comparative validity of Brief to Medium-Length Big Five and Big Six Personality Questionnaires. *Psychological Assessment*, 23(4), 995-1009. doi.org/10.1037/a0024165
- Ulatowska, J. (2016). Teachers' beliefs about cues to deception and the ability to detect deceit. *Educational Psychology*, 37(3), 251-260. doi.org/10.1080/01443410.2016.1231297
- Wissing, B. G., & Reinhard, M. A. (2019). The Dark Triad and Deception Perceptions. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Wright, G. R. T., Berry, C. J., Catmur, C., & Bird, G. (2015). Good Liars Are Neither 'Dark' Nor Self-Deceptive. *PLOS ONE*, 10(6), e0127315. doi.org/10.1371/journal.pone.0127315
- Zuckerman, M., DePaulo, B. M., & Rosenthal, R. (1981). III. The Lie Detector's Perspective. Dans *Verbal and Nonverbal Communication of Deception* (p. 16-23). *Advances in Experimental Social Psychology*.

Annexes

Annexe 1 : Short Dark Triad (Jones et Paulhus, 2014)

<i>Disagree strongly</i>	<i>Disagree</i>	<i>Neither agree nor disagree</i>	<i>Agree</i>	<i>Agree strongly</i>
1	2	3	4	5

Machiavellianism

1. It's not wise to tell your secrets.
2. I like to use clever manipulation to get my way.
3. Whatever it takes, you must get the important people on your side.
4. Avoid direct conflict with others because they may be useful in the future.
5. It's wise to keep track of information that you can use against people later.
6. You should wait for the right time to get back at people.
7. There are things you should hide from other people to preserve your reputation.
8. Make sure your plans benefit yourself, not others.
9. Most people can be manipulated.

Narcissism

1. People see me as a natural leader.
2. I hate being the center of attention. (R)
3. Many group activities tend to be dull without me.
4. I know that I am special because everyone keeps telling me so.
5. I like to get acquainted with important people.
6. I feel embarrassed if someone compliments me. (R)
7. I have been compared to famous people.
8. I am an average person. (R)
9. I insist on getting the respect I deserve.

Psychopathy

1. I like to get revenge on authorities.
2. I avoid dangerous situations. (R)
3. Payback needs to be quick and nasty.
4. People often say I'm out of control.
5. It's true that I can be mean to others.
6. People who mess with me always regret it.
7. I have never gotten into trouble with the law. (R)
8. I enjoy having sex with people I hardly know
9. I'll say anything to get what I want.

Annexe 2 : Items de la Short Dark Triad traduit en Français (Handschin, Rossier et Atitsogbe, 2016)

Machiavélisme

- 1- (26) Il n'est pas prudent de révéler ses secrets.
- 2- (27) J'aime manipuler les gens de façon habile pour obtenir ce que je veux.
- 3- (28) Il faut tout faire pour mettre les gens influents de son côté.
- 4- (29) C'est bien d'éviter d'être en conflit direct avec les autres parce qu'ils pourraient être utiles dans le futur.
- 5- (30) Il est sage de conserver les informations qu'on peut utiliser contre les gens par la suite.
- 6- (31) Il est préférable d'attendre le bon moment pour se venger.
- 7- (32) Il vaut mieux cacher aux autres les choses qu'ils n'ont pas besoin de savoir.
- 8- (33) Je m'assure que mes projets ne bénéficient qu'à moi, et non aux autres.
- 9- (34) La plupart des gens peuvent être manipulés.

Narcissisme

- 10- (35) Les gens trouvent que je suis naturellement un-e leader.
- 11- (36) {reverse} Je déteste être au centre de l'attention.
- 12- (37) Beaucoup d'activités de groupe ont tendance à être ennuyeuses sans moi.
- 13- (38) Je sais que je suis spécial-e car les gens n'arrêtent pas de me le dire.
- 14- (39) J'aime fréquenter des gens importants.
- 15- (40) {reverse} Je suis gêné-e si quelqu'un me fait des compliments.
- 16- (41) On m'a déjà comparé-e à des gens célèbres.
- 17- (42) {reverse} Je suis une personne ordinaire.
- 18- (43) Je tiens à obtenir le respect que je mérite.

Psychopathie

- 19- (44) J'aime me venger des autorités.
- 20- (45) {reverse} J'évite les situations dangereuses.
- 21- (46) Une vengeance doit être rapide et méchante.
- 22- (47) Les gens disent souvent que je suis incontrôlable.
- 23- (48) Il est vrai que je peux être méchant-e avec les autres.
- 24- (49) Les gens qui me cherchent des ennuis finissent toujours par le regretter.
- 25- (50) {reverse} Je n'ai jamais eu de problèmes avec la justice.
- 26- (51) J'aime avoir des rapports sexuels avec des gens que je connais à peine.
- 27- (52) Je suis capable de dire n'importe quoi pour obtenir ce que je veux.

Les chiffres entre parenthèses correspondent à la numérotation des items dans le questionnaire de cette étude.

Annexe 3 : Items du Big 6 (Thalmayer, Saucier et Eigenhuis, 2011)

Agréabilité

- 1- {reverse} Je déteste attendre pour quoi que ce soit.
- 2- Habituellement, je suis une personne patiente.
- 3- {reverse} Je me mets facilement en colère.
- 4- {reverse} Je deviens frustré et me met en colère avec les gens lorsqu'ils ne sont pas à la hauteur de mes attentes.
- 5- Je montre rarement ma colère.

Conscience

- 6- J'accomplis mes obligations dès que possible.
- 7- {reverse} Je laisse ma chambre en désordre.
- 8- J'aime planifier les choses à l'avance.
- 9- {reverse} J'évite ou néglige d'accomplir mes obligations.
- 10- {reverse} Je perds mon temps.

Extraversion

- 11- Habituellement, j'aime être avec d'autres personnes.
- 12- {reverse} Je dévoile peu de choses sur moi.
- 13- Je ris beaucoup.
- 14- {reverse} Je ne pense pas qu'il soit important de socialiser avec les autres.
- 15- {reverse} Je ne parle pas beaucoup.

Honnêteté

- 16- Je ne prendrai jamais des choses qui ne m'appartiennent pas.
- 17- Je ne peux pas m'imaginer mentir ou tricher.
- 18- {reverse} Je vole des choses.
- 19- Je ne suis pas bon pour tromper ou manipuler les gens.
- 20- Je respecte les règles.

Originalité

- 22- J'ai un vocabulaire riche.
- 23- Je suis considérée comme une personne sage et avisée.
- 24- Je suis une personne extraordinaire.
- 25- J'arrive à gérer beaucoup d'informations.
- 31- J'aime entendre de nouvelles idées.

Résilience

- 26- {reverse} Je deviens facilement stressé(e).
- 28- {reverse} Je m'inquiète souvent de choses que j'ai dites ou faites.
- 29- {reverse} J'ai peur de beaucoup de choses.
- 30- Je m'inquiète rarement.

Les items ci-dessous ont été retirés de l'étude après la récolte de données :

- 21 : {reverse} J'ai du mal à comprendre les idées abstraites.
- 27 : Je me remets rapidement du stress et de la maladie.
- 32 : {reverse} Je ne suis pas particulièrement curieuse à propos du monde.

Annexe 4 : Items du PID-5 BF (Combaluzier, Gouvernet, Menant et Rezrazi, 2018)

Désinhibition

- 1- On me décrit comme téméraire.
- 2- J'ai l'impression de n'agir que sur impulsion.
- 3- Même si je le sais je ne peux pas m'empêcher de prendre des décisions irréfléchies.
- 5- On me trouve irresponsable.
- 6- Je ne sais pas planifier les choses à l'avance.

Détachement

- 4- J'ai souvent l'impression que ce que je fais n'a pas d'importance.
- 13- J'évite les relations amoureuses.
- 14- Je n'ai pas envie de me faire des amis.
- 16- Je n'aime pas trop les relations intimes.
- 18- Je suis rarement enthousiaste.

Psychotisme

- 7- Souvent mes pensées n'ont pas de sens pour les autres.
- 12- J'ai déjà vu des choses qui n'existent pas vraiment.
- 21- J'ai souvent des idées qui ont du sens pour moi mais que les autres trouvent étranges.
- 23- Souvent je décroche et d'un coup je m'aperçois que beaucoup de temps s'est écoulé.
- 24- Les choses autour de moi semblent irréelles ou plus réelles que d'habitude.

Affect négatif

- 8- Je me fais du souci pour à peu près tout.
- 9- Je suis ému(e), souvent sans raison.
- 10- J'ai peur de rester seul dans la vie plus que de tout le reste.
- 11- J'ai du mal à changer ma façon de faire, même quand il est clair que ça ne marchera pas.
- 15- Je suis facilement irrité(e) par toute sorte de choses.

Antagonisme

- 17- Ce n'est pas bien grave si je heurte les sentiments des autres.
- 19- J'ai besoin d'attirer l'attention sur moi.
- 20- Je dois souvent traiter avec des gens qui sont moins importants que moi.
- 22- J'utilise les gens pour avoir ce que je veux.
- 25- C'est facile pour moi de tirer avantages des autres.

Annexe 5 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 1

À propos de cette étude

Etude de Master sur le mensonge

Nous mentons tous régulièrement, aussi régulièrement que les autres nous mentent, sans que nous nous en rendions compte. Dans certaines professions, la détection du mensonge est de haute importance : certains professionnels veulent savoir qui ment et qui ne ment pas. Est-ce que nous sommes capables de reconnaître le mensonge ? De plus, est-ce que cette reconnaissance dépend des différences entre les individus, comme la personnalité ?

Dans notre étude, nous essayons d'en apprendre plus sur ces questions. En conséquence, nous cherchons des participants de professions spécifiques (police, assurances, enseignement), mais aussi des personnes tout venant. L'expérience dure environ 20 minutes.

Peu importe votre parcours professionnel, nous vous remercions déjà pour votre participation ou la distribution de notre étude à des personnes intéressées.

Informations sur l'étude

Dans un premier temps, nous vous demandons de répondre à des questions concernant vos données démographiques (p.ex, genre, âge), votre personnalité, et votre représentation du mensonge. Dans un deuxième temps, nous vous demandons de regarder quelques vidéos mettant en scène une personne et de nous indiquer si vous pensez que la personne ment ou pas. Vos réponses seront traitées de manière **strictement anonyme**. Aucun lien ne sera établi entre votre identité et vos réponses. Vous pouvez, à tout moment et sans avoir à fournir de justification, interrompre le questionnaire.

Enfin, pour que les résultats de notre mémoire soient informatifs, nous vous invitons à **répondre le plus honnêtement et spontanément possible, en donnant la réponse qui vous vient à l'esprit**. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Informations de contact

Informations sur cette étude:

Si vous avez des questions au sujet de cette étude, veuillez contacter melanie.fernandes@unil.ch

Courriel de contact: Melanie.fernandes@unil.ch

Exigences techniques importantes pour votre ordinateur

Vous semblez utiliser le navigateur suivant (numéro de version entre parenthèses): Firefox (88)
Votre navigateur répond aux exigences de cette étude.

Pour cette étude, votre ordinateur doit avoir du son et les haut-parleurs doivent être allumés. Vérifiez votre son maintenant.

Test haut-parleur/écouteur GAUCHE

Test haut-parleur/écouteur DROIT

Cliquez sur ce bouton pour commencer l'étude

Informations de protection de données importantes

Lorsque vous commencez, vos réponses ainsi que l'information à propos du navigateur seront enregistrées sur [le serveur PsyToolkit](#). La responsabilité du contenu de cette étude repose entièrement sur les chercheurs mentionnés ci-dessus. [Cliquez ici si vous ne voulez pas participer.](#)

Annexe 6 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 2

Quel est votre age?

 18

Quel est votre genre?

- Masculin
 Féminin
 Autre

Quelle est votre profession?

Profession

Depuis combien d'années exercez-vous cette même profession?

 1

Annexe 7 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 3

Pensez-vous être capable de reconnaître lorsque quelqu'un vous ment?

- Oui
 Non

Dans quelle mesure estimez-vous vos performances lorsqu'il s'agit de détecter quelqu'un qui vous ment? [0%:incapable de détecter - 100%: parfaitement capable de détecter]



Pensez-vous être meilleur que les autres lors de la détection du mensonge?

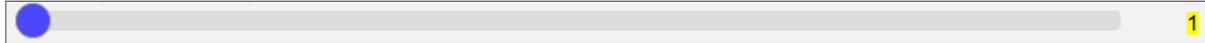
- Oui
 Non

En comparaison avec les autres, dans quelle mesure évaluez-vous votre capacité à détecter le mensonge ? [Taux : 0%= bien pire que les autres ; 50%= aussi bien que les autres ; 100%= bien meilleure que les autres]



A quel point faites-vous confiance en ces professionnels ?

Policiers {min=1,max=100}



Avocats {min=1,max=100}



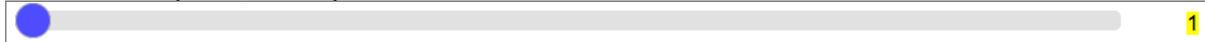
Enseignants {min=1,max=100}



Secteur des assurances {min=1,max=100}



Secteur bancaire {min=1,max=100}



Annexe 8 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 4

Nous nous intéressons à la manière dont les gens se décrivent. Vous trouverez ici une liste de descriptions et nous vous demandons d'y répondre le plus honnêtement possible. Prenez le temps de lire les questions et choisissez la réponse qui vous convient le mieux. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Item	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Souvent mes pensées n'ont pas de sens pour les autres	<input type="radio"/>					
J'évite les situations dangereuses.	<input type="radio"/>					
J'utilise les gens pour avoir ce que je veux	<input type="radio"/>					
On me trouve irresponsable	<input type="radio"/>					
Je dois souvent traiter avec des gens qui sont moins importants que moi	<input type="radio"/>					
Les gens qui me cherchent des ennuis finissent toujours par le regretter.	<input type="radio"/>					
On me décrit comme téméraire	<input type="radio"/>					
J'aime me venger des autorités.	<input type="radio"/>					
Je dévoile peu de choses sur moi.	<input type="radio"/>					
Je suis gêné-e si quelqu'un me fait des compliments.	<input type="radio"/>					
Je déteste attendre pour quoi que ce soit.	<input type="radio"/>					
Je suis capable de dire n'importe quoi pour obtenir ce que je veux.	<input type="radio"/>					
C'est bien d'éviter d'être en conflit direct avec les autres parce qu'ils pourraient être utiles dans le futur.	<input type="radio"/>					

Je me remets rapidement du stress et de la maladie.	<input type="radio"/>					
Il n'est pas prudent de révéler ses secrets.	<input type="radio"/>					
J'ai peur de rester seul dans la vie plus que de tout le reste	<input type="radio"/>					
Je laisse ma chambre en désordre.	<input type="radio"/>					
On m'a déjà comparé-e à des gens célèbres.	<input type="radio"/>					
Je ne pense pas qu'il soit important de socialiser avec les autres.	<input type="radio"/>					
Je suis ému(e), souvent sans raison	<input type="radio"/>					
Je n'aime pas trop les relations intimes	<input type="radio"/>					
Les gens trouvent que je suis naturellement un-e leader.	<input type="radio"/>					
J'arrive à gérer beaucoup d'informations.	<input type="radio"/>					
Je suis une personne extraordinaire.	<input type="radio"/>					
Habituellement, je suis une personne patiente.	<input type="radio"/>					
Je ne sais pas planifier les choses à l'avance	<input type="radio"/>					
Je déteste être au centre de l'attention.	<input type="radio"/>					
Je ne suis pas particulièrement curieuse à propos du monde.	<input type="radio"/>					
Même si je le sais je ne peux pas m'empêcher de prendre des décisions irréfléchies	<input type="radio"/>					
J'ai l'impression de n'agir que sur impulsion	<input type="radio"/>					
J'évite les relations amoureuses	<input type="radio"/>					

Beaucoup d'activités de groupe ont tendance à être ennuyeuses sans moi.	<input type="radio"/>					
Je sais que je suis spécial-e car les gens n'arrêtent pas de me le dire.	<input type="radio"/>					
Je m'assure que mes projets ne bénéficient qu'à moi, et non aux autres.	<input type="radio"/>					
Il est sage de conserver les informations qu'on peut utiliser contre les gens par la suite.	<input type="radio"/>					
J'aime avoir des rapports sexuels avec des gens que je connais à peine.	<input type="radio"/>					
Je n'ai pas envie de me faire des amis	<input type="radio"/>					
Une vengeance doit être rapide et méchante.	<input type="radio"/>					
La plupart des gens peuvent être manipulés.	<input type="radio"/>					
J'ai du mal à comprendre les idées abstraites.	<input type="radio"/>					
Je vole des choses.	<input type="radio"/>					
J'ai besoin d'attirer l'attention sur moi	<input type="radio"/>					
Je deviens frustré et me met en colère avec les gens lorsqu'ils ne sont pas à la hauteur de mes attentes.	<input type="radio"/>					
J'évite ou néglige d'accomplir mes obligations.	<input type="radio"/>					
J'ai souvent des idées qui ont du sens pour moi mais que les autres trouvent étranges	<input type="radio"/>					
Les gens disent souvent que je suis incontrôlable.	<input type="radio"/>					

Souvent je décroche et d'un coup je m'aperçois que beaucoup de temps s'est écoulé	<input type="radio"/>					
Je montre rarement ma colère.	<input type="radio"/>					
Je m'inquiète souvent de choses que j'ai dites ou faites.	<input type="radio"/>					
Ce n'est pas bien grave si je heurte les sentiments des autres	<input type="radio"/>					
Il vaut mieux cacher aux autres les choses qu'ils n'ont pas besoin de savoir.	<input type="radio"/>					
J'accomplis mes obligations dès que possible.	<input type="radio"/>					
Il est vrai que je peux être méchant-e avec les autres.	<input type="radio"/>					
Je perds mon temps.	<input type="radio"/>					
Les choses autour de moi semblent irréelles ou plus réelles que d'habitude	<input type="radio"/>					
Je ne prendrais jamais des choses qui ne m'appartiennent pas.	<input type="radio"/>					
Je tiens à obtenir le respect que je mérite.	<input type="radio"/>					
Je suis une personne ordinaire.	<input type="radio"/>					
J'ai peur de beaucoup de choses.	<input type="radio"/>					
J'ai souvent l'impression que ce que je fais n'a pas d'importance	<input type="radio"/>					
Je suis considéré comme une personne sage et avisée.	<input type="radio"/>					
C'est facile pour moi de tirer avantages des autres	<input type="radio"/>					
Je m'inquiète rarement.	<input type="radio"/>					

J'aime planifier les choses à l'avance.	<input type="radio"/>					
J'aime entendre de nouvelles idées.	<input type="radio"/>					
Il est préférable d'attendre le bon moment pour se venger.	<input type="radio"/>					
J'ai du mal à changer ma façon de faire, même quand il est clair que ça ne marchera pas	<input type="radio"/>					
Je me mets facilement en colère.	<input type="radio"/>					
Il faut tout faire pour mettre les gens influents de son côté.	<input type="radio"/>					
Je suis facilement irrité(e) par toute sorte de choses	<input type="radio"/>					
Je ris beaucoup.	<input type="radio"/>					
Je me fais du souci pour à peu près tout	<input type="radio"/>					
Je respecte les règles.	<input type="radio"/>					
Je suis rarement enthousiaste	<input type="radio"/>					
Je deviens facilement stressé(e).	<input type="radio"/>					
Je ne peux pas m'imaginer mentir ou tricher.	<input type="radio"/>					
Je ne suis pas bon pour tromper ou manipuler les gens.	<input type="radio"/>					
Je ne parle pas beaucoup.	<input type="radio"/>					
Habituellement, j'aime être avec d'autres personnes.	<input type="radio"/>					
J'ai un vocabulaire riche.	<input type="radio"/>					
J'aime manipuler les gens de façon habile pour obtenir ce que je veux.	<input type="radio"/>					
Je n'ai jamais eu de problèmes avec la justice.	<input type="radio"/>					
J'ai déjà vu des choses qui n'existent pas vraiment	<input type="radio"/>					
J'aime fréquenter des gens importants.	<input type="radio"/>					

La première partie de l'expérience va commencer. Nous allons vous poser des questions à propos de votre personnalité. Nous vous rappelons que les données récoltées seront traitées de manière **anonyme et confidentielle**. **Aucun lien entre vos réponses et votre identité ne sera établi.**

[Cliquez sur ce bouton pour continuer](#)

En totalité le questionnaire présenté ci-dessus contient 84 items et non 81. Il faut souligner (comme inscrit dans l'annexe 5) que trois items du Big 6 ont été retirés après la récolte des données pour plus de validité dans la traduction (traduction en cours, Amber et al.).

Annexe 9 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 5

Vous avez terminé la première partie de l'expérience, nous vous en remercions. Dans cette deuxième partie votre tâche sera de regarder les vidéos qui vous seront présentées et de simplement estimer si d'après vous la personne ment ou non et votre degré de certitude à ce sujet. Afin que vos données puissent être prises en compte, nous vous demandons de regarder la vidéo jusqu'à la fin avant de répondre aux questions.

[Cliquez sur ce bouton pour continuer](#)

Annexe 10 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 6 à 22



Pensez-vous que cette personne ment ou dit la vérité?

- Je pense que cette personne MENT
- Je pense que cette personne dit la VERITE

Quel est votre niveau de certitude? de 0 à 100%

Annexe 11 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 23

De manière générale, quels sont les indices qui vous ont permis de déterminer que l'une des personnes ment?

Indices

Cliquez sur ce bouton pour continuer

Annexe 12 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 24

L'expérience est terminée. Merci pour votre participation. Souhaitez-vous revoir quelques vidéos et obtenir les bonnes réponses? En sélectionnant "oui" 4 nouvelles vidéos vous seront présentées ainsi que leurs bonnes réponses. En cliquant sur "non" vous mettez fin à l'expérience.

Oui

Non

Cliquez sur ce bouton pour continuer

Annexe 13 : Questionnaire de l'étude en ligne, page 25

Merci pour votre participation! Si vous souhaitez un feedback concernant les résultats de cette étude, vous pouvez contacter Laurette Leclerc (laurette.leclerc@unil.ch) ou Alma Murgia (alma.murgia@unil.ch). Cliquez sur Continuer pour finir ce questionnaire.

Cliquez sur ce bouton pour continuer

Annexe 14 : Intitulé des professions inscrits par les participants dans le questionnaire

Enseignants

enseignante, enseignant, enseignante, enseignant, maître gymnase, prof, professeur, professeur des écoles.

Assureurs

agent d'assurance, agent d'assurances, assistante de vente en assurance, assistante de vente et direction, assurance, assurances, assureur, chargé des relations clients, banque/assurance, chef de vente, collaboratrice service clientèle assurance maladie, conseillère à la clientèle caisse maladie, conseiller, conseiller assurance, conseiller en assurance, conseiller en assurance, conseiller en assurances, employé dans une compagnie d'assurance, employé de commerce, employé de commerce en assurances, employé en assurance, expert en assurance, inspecteur des sinistres, juriste en assurance, services financiers et assurances, spécialistes en assurances privées.

Avocats

avocat, avocate, assistant juridique.

Annexe 15 : Tableau des analyses de la performance de détection en fonction des groupes de profession

Tableau 8

Description des scores de performance de détection du mensonge en fonction des groupes de professions avec la moyenne, l'écart-type (SD), l'erreur standard (SE), l'intervalle de confiance à 95 %, le score minimum et maximum

	Groupe profession	Moyenne (SD)	(SE)	Intervalle de confiance (95%)	Minimum	Maximum
Performance	Assureurs/ Avocats	7.92 (2.01)	.32	[7.27 ; 8.57]	3	11
	Enseignants	8.95 (2.07)	.32	[8.30 ; 9.61]	5	14
	Total	8.45 (2.09)	.23	[7.98 ; 8.92]	3	14

Annexe 16 : Tableau des statistiques descriptives pour les groupes

Tableau 9

Description des données des traits de personnalité de la Dark Triad en fonction du groupe de profession

Facteurs personnalité	Groupe profession	Moyenne	Écart-type	Erreur Standard	Intervalle de confiance (95%)	Minimum	Maximum
Machiavélisme	Contrôle	3.24	.70	.11	[3.02 ; 3.47]	2.0	4.8
	Enseignants	3.08	.81	.13	[2.82 ; 3.34]	1.8	5.0
	Total	3.16	.76	.09	[3.00 ; 3.33]	1.8	5.0
Narcissisme	Contrôle	3.31	.53	.08	[3.14 ; 3.50]	2.2	4.4
	Enseignants	3.05	.59	.09	[2.90 ; 3.23]	1.7	4.2
	Total	3.18	.57	.06	[3.05 ; 3.30]	1.7	4.4
Psychopathie	Contrôle	2.29	.60	.10	[2.10 ; 2.50]	1.2	4.4
	Enseignants	2.06	.54	.09	[1.90 ; 2.23]	1.0	3.2
	Total	2.17	.58	.07	[2.04 ; 2.30]	1.0	4.4