

# QUELS SONT LES LIENS ENTRE LES TRAITS SOMBRES DE LA PERSONNALITÉ ET LA QUALITÉ D'INSERTION EN EMPLOI?

Vincent Cabana. Étudiant au baccalauréat en orientation, sous la supervision de Yann Le Corff, Ph.D. et Mathieu Busque-Carrier, Ph.D. Faculté d'Éducation, Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

## INTRODUCTION

Les traits sombres de la personnalité mènent certains individus à adopter des comportements et des attitudes nuisibles (Scholz et al., 2023) qui peuvent avoir un impact négatif sur la qualité de leur insertion en emploi. Le modèle le plus utilisé pour décrire les traits sombres de la personnalité est celui de la triade sombre (« Dark triad »), composé des trois traits de personnalité suivants : (cibler pistes d'intervention)

<b>Machiavélisme</b>	Manipulation stratégique, manque d'empathie, niveaux d'affect faibles et vision de la moralité non conventionnelle (LeBreton et al., 2017).
<b>Psychopathie</b>	Impulsivité, recherche de sensations, faibles empathie et anxiété (Paulhus & Williams, 2002), irresponsabilité (LeBreton et al., 2017) et exploitation / manipulation ouverte des autres (Van Gijsegem, 2017).
<b>Narcissisme</b>	Grandiosité, recherche d'attention, peu d'empathie, manipulation (LeBreton et al., 2017) et fausse image de lui-même (Paulhus & Williams, 2002).

La qualité d'insertion en emploi est définie à l'aide de deux sous-catégories : la qualité d'insertion subjective et la qualité d'insertion objective. Elles peuvent être évaluées à l'aide de plusieurs variables, comme la satisfaction au travail (insertion subjective) et le salaire (insertion objective).

À la suite d'une recension de la littérature et après avoir synthétisé des résultats provenant d'un total de 23 articles scientifiques, trois principaux constats peuvent être émis par rapport à l'association entre les traits sombres et la qualité d'insertion en emploi :

1. Seul le narcissisme serait associé avec le fait d'occuper un poste en position d'autorité, et ce de manière positive et faible.
2. Seul le narcissisme serait associé avec le salaire, et ce de manière positive et faible.
3. Le narcissisme serait associé positivement et faiblement à la satisfaction au travail, tandis que le machiavélisme serait associé négativement et faiblement à la satisfaction au travail et que la psychopathie ne serait pas associée à la satisfaction au travail.

Cette étude se démarque des études antérieures du fait qu'elle mesure les traits sombres de la personnalité à partir des traits du PID-5. Ceci offre des résultats plus détaillés et nuancés. De plus, elle fournit des résultats pour les trois traits sombres, tandis que les deux tiers des études antérieures ne donnaient que les résultats d'un ou deux traits sombres. Cette étude permettra de faire avancer les connaissances sur les traits sombres et leurs impacts sur la qualité d'insertion en emploi en confirmant ou en infirmant les deux derniers constats énumérés précédemment.

## OBJECTIFS

Cette recherche vise à vérifier les deux hypothèses suivantes :

**H1** : Le narcissisme est associé positivement et faiblement à la satisfaction au travail, la psychopathie n'est pas associée à la satisfaction au travail et le machiavélisme est associé négativement et faiblement à la satisfaction au travail.

**H2** : Le narcissisme est associé positivement et faiblement au salaire, alors que la psychopathie et le machiavélisme ne sont pas associés au salaire.

## MÉTHODE

L'échantillon initial était constitué de 744 enfants âgés de 6 à 9 ans, aux prises avec des problèmes oppositionnels et de comportement (46,6 % de filles, 58,3 % avec des troubles du comportement, âge moyen = 8,39, écart-type = 0,93) ayant participé à une étude longitudinale sur les différences liées au genre dans l'évolution des problèmes de comportement tout au long de l'enfance. Cet échantillon a été recrutés dans 155 écoles publiques francophones de quatre commissions scolaires du Québec (Canada). Les résultats de cette recherche proviennent des données du temps 12 de cette même étude. L'échantillon était alors composé de 181 travailleurs adultes québécois, tous à temps plein, et âgés entre 17,39 ans et 21,65 ans (M = 19,66; É.T. = 0,87). Au total, 100 étaient des hommes, 79 des femmes et deux non binaires.

## MÉTHODE (SUITE)

Comme les traits sombres ont été évalués à l'aide des traits du PID-5 correspondants ceux de la triade sombre, un travail de correspondance a été nécessaire, tel que présenté dans le tableau à droite.

Les traits sombres de la personnalité ont été évalués à l'aide du *Personality Inventory for DSM-5 (PID-5)*. Les dimensions de la satisfaction au travail ont quant à elle été évaluées à l'aide du *Work Related Quality of Life Scale (WRQ)*.

Voici une description des variables qui sont présentées dans le tableau de résultats à la section suivante :

La satisfaction au travail se divise en cinq sous-échelles : la conciliation travail / vie personnelle, la satisfaction à l'égard de l'emploi et de la carrière, l'agentivité, les conditions de travail et le stress au travail. Le revenu est une variable permettant de mesurer la qualité d'insertion objective et les cinq sous-échelles de la variable de la satisfaction au travail, en plus de la variable de la qualité de vie professionnelle, permettent de mesurer la qualité d'insertion subjective.

## RÉSULTATS

Des analyses de régression linéaire multiple ont été effectuées pour vérifier l'association entre les traits du PID-5 et les variables de la satisfaction au travail et du revenu, après avoir contrôlé l'effet du sexe. Les coefficients de régression significatifs sont présentés dans le tableau 1 ci-dessous. Les balises d'interprétation (Cohen, 1988) sont les suivantes : 0 à 0,09 = lien très faible; 0,10 à 0,24 = lien faible; 0,25 à 0,39 = lien modéré; 0,40 et plus = lien fort.

**Tableau 1**  
Coefficients de régression des traits du PID-5 sur la satisfaction au travail et le revenu

Variable	Conciliation	Satisfaction	Agentivité	Conditions	Stress	Qualité de vie	Revenu
Sexe <sup>a</sup>					-0,18	-0,15	-0,18
Manipulativité							0,33
Insensibilité		-0,36	-0,37			-0,25	0,20
Impulsivité					-0,23		
Prise de risque			0,17				0,16
Irresponsabilité	-0,28			-0,26			
Grandiosité		0,15	0,19				
Recherche d'attention					-0,17		
Tromperie							-0,52
R <sup>2</sup>	0,07	0,11	0,13	0,07	0,14	0,08	0,19

Note. N = 172. Tous les coefficients indiqués sont des bêtas standardisés et sont significatifs à  $p < 0,05$ . Les cases ombragées en vert font référence aux coefficients qui sont non significatifs.

<sup>a</sup>Homme = 1, femme = 2.

## DISCUSSION

Les associations négatives entre l'insensibilité et trois des six dimensions de la satisfaction au travail peuvent s'expliquer par les difficultés à former des connexions avec les collègues de travail. Pour l'impulsivité, les personnes plus élevées sur ce trait n'ont peut-être pas tendance à prioriser l'organisation et la planification, ce qui peut expliquer l'association négative avec le stress au travail. La planification et l'organisation peuvent aussi expliquer l'association négative entre l'irresponsabilité et la conciliation travail/vie personnelle. Pour l'irresponsabilité et les conditions de travail, il se peut que ce soient les difficultés à progresser dans la carrière qui expliquent cette insatisfaction. La dernière association négative est celle entre la recherche d'attention et le stress, et on peut croire que vouloir se faire reconnaître des autres peut amener du stress en cas d'échec.

Traits sombres	Traits du PID-5
Machiavélisme	Manipulativité Insensibilité
Psychopathie	Manipulativité Insensibilité Impulsivité Irresponsabilité Prise de risque
Narcissisme	Manipulativité Insensibilité Grandiosité Recherche d'attention Tromperie

## DISCUSSION (SUITE)

Pour les associations positives, le fait de minimiser les échecs peut expliquer celle entre la grandiosité et la satisfaction à l'égard de l'emploi et de la carrière. La recherche de pouvoir peut expliquer celle entre la grandiosité et l'agentivité. L'association positive entre la prise de risque et l'agentivité au travail pourrait s'expliquer par le fait que les personnes qui prennent plus de risques ont la confiance nécessaire à la prise de décisions, ce qui augmente leur sentiment d'agentivité.

Pour le revenu, trois traits ont des associations positives, soient la manipulativité, l'insensibilité et la prise de risque, et un trait a une association négative, soit la tromperie. Il est possible que les personnes manipulatrices aient plus de facilité à obtenir des promotions. Même chose pour les personnes qui ne se soucient pas de ce que les autres pensent d'eux et pour les personnes qui sont en mesure de prendre des décisions difficiles. La tromperie peut quant à elle créer une réputation négative pour la personne qui tente de mentir aux autres ou diminuer la confiance que son patron a envers elle, limitant ainsi les possibilités d'obtenir une promotion.

À partir des résultats, il n'est pas possible de valider l'hypothèse 1. À part la grandiosité, aucun trait du PID-5 associé au narcissisme n'est lié positivement à la satisfaction au travail et on peut donc croire que le narcissisme est associé négativement et faiblement à la satisfaction au travail ou qu'il n'est pas associé. La psychopathie semble associée négativement à la satisfaction au travail avec trois traits du PID-5 sur cinq liés négativement. Le machiavélisme a un trait du PID-5 lié négativement et moyennement à la satisfaction au travail et un autre qui n'est pas lié, donc il est difficile de dire si le machiavélisme n'est pas associé ou l'est négativement.

À partir des résultats, il n'est pas possible de valider l'hypothèse 2 non plus. Il est difficile de dire qu'elle est l'association entre le revenu et le narcissisme puisque deux traits du PID-5 sont liés positivement, deux traits ne sont pas liés et un trait est lié négativement et fortement. Pour le machiavélisme et la psychopathie, tous deux semblent associés positivement avec le salaire avec deux traits du PID-5 sur deux liés positivement pour le machiavélisme et trois traits sur cinq liés positivement pour la psychopathie.

## CONCLUSION

Les résultats de cette recherche sont pertinents pour la pratique en orientation scolaire et professionnelle afin que les professionnels du domaine puissent sensibiliser leurs clients aux effets néfastes des traits sombres sur le travail et fournir des stratégies pour limiter ces effets néfastes.

La principale force de cette recherche est la précision des résultats dû à la division de la satisfaction au travail en six dimensions. Les limites sont toutefois la nécessité de faire une correspondance avec les traits du PID-5, ce qui augmente la marge d'erreur dans l'interprétation des résultats, et la faible taille de l'échantillon qui diminue la puissance statistique.

Pour des recherches futures, il serait intéressant d'évaluer d'autres indicateurs de la qualité d'insertion professionnelle (p. ex. qualité des relations de travail, stabilité en emploi, etc.) et de conduire des études longitudinales pour connaître les effets à long terme des traits sombres sur la qualité d'insertion en emploi.

## RÉFÉRENCES

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*.  
Scholz, D. D., Thielmann, I., & Hilbig, B. E. (2023). Down to the core : The role of the common core of dark traits for aversive relationship behaviors. *Personality and Individual Differences*, 213, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112263>