



THÈSE

**En vue de l'obtention du
DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE**

Délivré par l'Université Toulouse 2 - Jean Jaurès

**Présentée et soutenue par
Magali BRINGUIER**

Le 19 décembre 2023

**La mesure fonctionnelle de l'acceptabilité : Applications à l'étude
du mensonge en situation d'entretien de recrutement et aux
robots sociaux, et exploration des relations entre acceptabilité,
attitudes, et intentions comportementales.**

Ecole doctorale : **CLESCO - Comportement, Langage, Education, Socialisation,
Cognition**

Spécialité : **Psychologie**

Unité de recherche :
CLLE - Unité Cognition, Langues, Langage, Ergonomie

Thèse dirigée par
Jacques PY et Sophie MICHEL

Jury

M. Alain SOMAT, Rapporteur
Mme Ewa DROZDA-SENKOWSKA, Rapporteuse
M. Eric FRUCHART, Examinateur
Mme Maria Teresa MUNOZ SASTRE, Examinatrice
M. Jacques PY, Directeur de thèse
Mme Sophie MICHEL, Co-directrice de thèse

Université Toulouse 2 – Jean Jaurès

Laboratoire CLLE

THÈSE

Pour obtenir le grade de
Docteur en Psychologie

La mesure fonctionnelle de l'acceptabilité : Applications à l'étude du mensonge en situation d'entretien de recrutement et aux robots sociaux, et exploration des relations entre acceptabilité, attitudes, et intentions comportementales.

Magali Bringuier

Présentée et soutenue publiquement
Le 19 décembre 2023

Directeur et Directrice de Recherche :
Jacques PY, Professeur, CLLE, Université Toulouse 2 – Jean Jaurès
Sophie MICHEL, Maîtresse de Conférences, Ciams, Université Paris-Saclay

JURY :

M. Alain SOMAT, Professeur, LP3C, Université de Haute-Bretagne, Rennes2, Rapporteur

Mme Ewa DROZDA-SENKOWSKA, Professeure Émérite, Université Paris Cité,
Rapporteuse

M. Éric FRUCHART, Maître de conférences, LIPSEM, Université de Perpignan Via
Domitia, Examineur

Mme Maria Teresa MUNOZ SASTRE, Professeure, CERPPS, Université Toulouse 2 –
Jean Jaurès, Examinatrice

Jacques PY, Professeur, CLLE, Université Toulouse 2 – Jean Jaurès, Directeur de thèse
Sophie MICHEL, Maîtresse de Conférences, Ciams, Université Paris-Saclay, Directrice de
thèse

Résumé

La mesure fonctionnelle de la cognition est une mesure des jugements quotidiens couramment utilisée pour étudier comment l'acceptabilité d'un objet varie en fonction d'un ensemble de facteurs et de leur croisement. Cette méthode repose sur l'utilisation de scénarios dans lesquels un croisement factoriel de l'ensemble des modalités des facteurs manipulés est réalisé. Après la lecture de chacun des scénarios, les participants doivent se positionner sur une échelle non graduée et bornée en fonction des buts de l'étude (e.g., évaluation d'acceptabilité). Cette méthode et la théorie qui la sous-tend sont mobilisées sans connexion claire avec les théories et les mesures des attitudes, qui sont au cœur de la psychologie sociale. Une analyse conceptuelle de l'acceptabilité telle qu'estimée à travers la mesure fonctionnelle permet d'envisager son articulation avec les concepts d'attitude et d'intention comportementale.

La présente thèse a deux objectifs. Premièrement, nous utilisons la mesure fonctionnelle d'acceptabilité dans deux champs d'études dans lesquels elle n'a jamais été utilisée : l'étude de l'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement et l'étude de l'acceptabilité des robots sociaux. Deuxièmement, cette thèse vise à explorer les liens entre acceptabilité, attitude et intentions comportementales. Au regard de la proximité conceptuelle entre les trois construits, nous avons posé deux hypothèses alternatives, la première consiste à considérer la mesure fonctionnelle d'acceptabilité comme une nouvelle mesure possible des attitudes. La seconde postule un effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien existant entre attitude et intention comportementale.

Nous avons réalisé deux études ($N_{\text{total}} = 369$) sur le mensonge en situation d'entretien de recrutement dans lesquelles nous avons appliqué la mesure fonctionnelle d'acceptabilité dans l'objectif d'étudier les déterminants de l'acceptabilité de ces mensonges. Les résultats indiquent un effet important du type de mensonge émis par les candidats (mensonge par omission, altération ou invention) sur les niveaux d'acceptabilité accordés à ces mensonges, et du fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien de recrutement. Dans les deux études, nous

avons trouvé trois profils de réponses plus ou moins sensibles aux différents facteurs manipulés et au fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche.

Nous avons ensuite mené trois études ($N_{\text{total}} = 480$) sur l'acceptabilité des robots sociaux (i.e., des robots au moins partiellement autonomes qui peuvent interagir avec des humains). Appliquer la mesure fonctionnelle nous a permis d'identifier des facteurs influençant l'acceptabilité des robots sociaux, notamment l'effet du niveau d'anthropomorphisation cognitive du robot et celui du domaine dans lequel il serait implémenté.

Afin de remplir le second objectif, nous avons, dans le domaine du mensonge en entretien, combiné la mesure fonctionnelle à une mesure directe (questionnaires) des attitudes et à une mesure d'intentions comportementales. Les résultats indiquent un lien entre les trois mesures. Nous avons également montré un effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien attitude et intention comportementale. Dans le domaine des robots sociaux, nous avons combiné la mesure fonctionnelle à des mesures directes (questionnaire) et indirectes (*Affect Misattribution Procedure*) des attitudes. Les résultats indiquent un lien entre mesure fonctionnelle et mesure directe des attitudes, mais pas entre mesure fonctionnelle et mesure indirecte des attitudes.

Globalement, la mesure fonctionnelle est pertinente pour identifier (1) les attitudes et les intentions comportementales, (2) l'articulation entre attitudes, intentions comportementales et acceptabilité, en fonction d'un ensemble de facteurs, (3) des facteurs susceptibles d'impacter les attitudes sur des questions socialement vives.

Mots clés : Acceptabilité ; Attitudes ; Intentions Comportementales ; Mensonge ; Robots Sociaux

Abstract

The functional measurement of cognition is a measure of everyday judgments commonly used to study how the acceptability of an object varies depending on a set of factors and their intersection. This method relies on scenarios in which a factorial combination of all the modalities of the manipulated factors is performed. After reading each scenario, participants must provide a judgment on a non-graded and bounded scale according to the study's objectives (e.g., judge acceptability). This method and its underlying theory are routinely used without a clear connection to existing theories and measures of attitudes, which are central to social psychology. A conceptual analysis of acceptability as estimated through functional measurement allows for considering its articulation with the concepts of attitude and behavioral intention.

In the present work, we used the functional measurement of acceptability in two research areas associated with important societal implications where this measurement has never been used: the study of the acceptability of a lie told during a job interview and the study of the social robots' acceptability. Another goal of the present work was to explore the relationships between acceptability, attitude, and behavioral intentions. Given the conceptual proximity between these three constructs, we considered two alternative hypotheses. The first hypothesis considers functional acceptability measurement as a possible measure of attitudes. The second hypothesis posits that attitudes and acceptability are two distinct constructs, with acceptability being a mediating variable between attitudes and behavioral intentions.

We conducted two studies ($N = 369$) on lying in a job interview situation. In these studies, we used the functional measurement of acceptability to determine how several factors influence the acceptability of lying in a job interview. We found effects of the type of lie told by the candidates (omission, alteration, or invention) on the lies' acceptability and of having previously lied in a job interview. In these two studies, we identified three

acceptability profiles that were differently sensitive to the factors manipulated in the scenarios and associated with having previously lied in a job interview.

We conducted three studies ($N = 480$) on the acceptability of social robots (i.e., robots that are at least partially autonomous and can interact with humans). Applying the functional measurement allowed us to identify factors influencing the acceptability of social robots, including the effect of the cognitive anthropomorphism level of the robot and the domain in which social robots would be implemented.

Our second goal was to explore the relationships between acceptability, attitude, and behavioral intentions. In our studies in each research area (acceptability of lies in job interviews, Study 2; acceptability of social robots; Study 5), in addition to assessing acceptability with the functional measurement, we included direct measures of attitudes (questionnaires, Studies 2 and 5), a measure of behavioral intentions (Study 2), and an indirect measure of attitudes (an Affect Misattribution Procedure; Study 5). In the domain of lying in interviews, we found relationships between acceptability, attitudes, and behavioral intentions. The relationship between attitudes and behavioral intentions was partially mediated by acceptability. In the domain of social robots, the results indicated a strong relationship between acceptability and attitudes on the direct measure, but not between acceptability and attitudes on the indirect measure.

Overall, we conclude that functional measurement, as applied to acceptability judgments, is relevant for identifying (1) attitudes and behavioral intentions, (2) relationships between attitudes, behavioral intentions, and acceptability, depending on a set of factors, (3) factors likely to determine attitudes on socially sensitive issues.

Key Words: Acceptability; Attitudes; Behavioral Intentions; Lies; Social Robots

Remerciements

Mes remerciements vont tout d'abord à ma direction de thèse, sans qui ce travail n'aurait jamais vu le jour. Merci d'avoir accepté d'encadrer mon travail de thèse et de m'avoir accompagnée pendant toutes ces années. À Jacques Py, j'adresse ma vive reconnaissance pour avoir supervisé mon travail depuis le mémoire de Master 1, pour avoir respecté mon besoin d'autonomie, pour toujours avoir su me faire prendre du recul pour repenser la direction que prenait le travail entrepris et pour les opportunités de collaborations. À Sophie Michel, j'exprime ma gratitude pour l'accompagnement, les discussions constructives et les nombreuses relectures qui ont résisté à l'encadrement « en visio ».

Je remercie également vivement les membres du jury pour avoir accepté d'évaluer le présent travail. Je suis persuadée que les échanges que nous aurons pourront me permettre de prendre du recul sur le travail mené, d'en apprécier davantage sa portée et ses limites. Merci à Maria Teresa Muñoz Sastre et à Éric Fruchart d'avoir accepté de faire partie de ce jury. Merci à Ewa Drozda-Senkowska et à Alain Somat d'avoir accepté d'être rapporteurs.

Un immense merci à l'ensemble des doctorants et doctorantes, post-doctorants et post-doctorantes (et autres statuts) avec lesquels j'ai pu échanger pendant toutes ces années. Cette thèse est, très certainement, fortement teintée des échanges que nous avons pu avoir. Faire la liste de toutes les personnes auxquelles je pense ne permettrait en rien de leur faire hommage. J'espère donc qu'elles se reconnaîtront.

À mes amis et mes amies. Celles et ceux qui me connaissent le savent, la pudeur prendra le dessus. Merci pour tout, vraiment.

Un mot également à mes proches, qui ont su ne pas poser les questions qui fâchent.

Évidemment, à la personne qui partage le plus clair de mes pensées, les mots ne seront jamais assez puissants pour pouvoir ne serait-ce qu'approximer la vérité de ce que je ressens.

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract	iii
Remerciements	v
Table des matières	vi
Liste des figures	xiii
Liste des tableaux	xv
Introduction Générale.....	1
Chapitre 1. La théorie de l'intégration de l'information	5
Les étapes de formation d'un jugement sous le modèle de l'intégration de l'information	6
La valuation.....	6
L'intégration	7
La réponse	9
Algèbre cognitive et modèles de l'intégration	9
Le modèle additif : équipondération des facteurs.....	10
Les modèles disjonctifs et conjonctifs – des poids différents	13
Le modèle multiplicatif – des poids relatifs.....	15
La Mesure Fonctionnelle de la cognition	18
Principes de la mesure fonctionnelle	18
Procédure de la mesure fonctionnelle	20
Traitements statistiques après l'utilisation de la mesure fonctionnelle	20
Conclusion du Chapitre 1.....	21

Chapitre 2. Concepts étudiés par la mesure fonctionnelle : une approche structurée	23
.....	
Une approche structurée de la littérature	23
Stratégie de recherche	25
Les concepts étudiés par la mesure fonctionnelle	27
La mesure fonctionnelle comme objet d'étude	28
Jugements de propriétés physiques pour comprendre l'apprentissage	29
Perceptions des risques liés à la santé	31
Intentions comportementales	33
Jugements moraux	34
Jugement d'acceptabilité	36
La mesure fonctionnelle comme mesure des attitudes	38
Conclusions de la revue structurée	40
Chapitre 3. Acceptabilité, attitudes et intentions comportementales : entre proximité conceptuelle et interconnexion	43
Définitions	44
Acceptabilité	44
L'acceptabilité, une notion multiforme	44
L'acceptabilité comme jugement moral	45
Attitudes	47
Conceptions actuelles des attitudes	48
Les modèles des attitudes	49
Le modèle unidimensionnel	49
Le modèle tripartite	49
Lien entre acceptabilité et attitude	50
Acceptabilité et attitudes sont liées par la notion de valeur	50
Acceptabilité et attitudes sont liées par les notions d'intention comportementale et de comportement	51
Lien entre acceptabilité et intention comportementale	51
Lien entre attitude et comportement	53
La théorie de l'action raisonnée	54
La théorie du comportement planifié	55
Prédire les comportements avec les attitudes	56
Mesurer l'acceptabilité pour mesurer l'attitude ?	58
Les mesures classiques des attitudes	58

Mesures directes des attitudes.....	58
Mesures indirectes des attitudes.....	61
Attitude explicite ou implicite ? Distinguer les propriétés des tâches et du construit psychologique.....	62
L'acceptabilité : un nouveau moyen d'accéder aux attitudes ou un médiateur de l'effet des attitudes sur les intentions comportementales	63
L'acceptabilité comme nouvelle mesure des attitudes	63
L'acceptabilité comme médiateur du lien entre attitude et intention comportementale	65
Conclusion du chapitre 3 : rappel des objectifs et annonce des parties empiriques ..	65
Chapitre 4. Application de la mesure fonctionnelle aux mensonges en entretien de recrutement	69
Étude 1 : Application de la mesure fonctionnelle au mensonge en entretien de recrutement	71
Méthode.....	73
Participants.....	73
Matériel.....	74
Procédure	75
Résultats	76
Les effets principaux	77
Effets des caractéristiques des candidats.	77
Effets des caractéristiques du mensonge.....	79
Les effets d'interaction	80
Effet d'interaction entre les facteurs « type de mensonge » et « objet du mensonge ».....	80
Effet d'interaction entre les facteurs « âge du candidat » et « objet du mensonge ».....	81
Effets des facteurs inter-sujets	81
Résultats de l'analyse en clusters.....	82
Effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité.....	83
Caractérisation des clusters par les facteurs inter-sujets.....	90
Discussion	90
Étude 2 : Lien entre mesure fonctionnelle, mesure directe d'attitude et intention comportementale	94
Méthode.....	96
Participants.....	96
Matériel.....	96

Jeu de scénarios.	96
Mesure directe des attitudes.	98
Mesure de l'intention comportementale.	99
Procédure	100
Résultats	101
Le jeu de scénario.....	101
Les effets principaux.....	101
Les effets d'interaction.....	103
Facteurs inter-sujets.	106
Analyse en clusters.	107
Analyse de la mesure directe des attitudes (IFB – Scale – att).....	113
Analyse de la mesure des intentions comportementales (IFB – Scale – IC).....	114
Liens entre les scores d'acceptabilité, d'attitudes, et d'intention comportementale	115
Corrélation entre les trois mesures.	116
Test de l'effet de la mesure sur l'évaluation.	117
Analyse de médiation.....	118
Discussion	120
Discussion Chapitre 4.....	124
Chapitre 5. Application de la mesure fonctionnelle à l'acceptabilité des robots sociaux	131
Étude 3 : Application de la mesure fonctionnelle à l'étude de l'acceptabilité des robots sociaux.....	135
Méthode.....	135
Participants.....	135
Matériel.....	135
Procédure	136
Résultats	137
Les effets principaux	137
Les effets d'interaction	138
Facteurs inter-sujets.....	140
Résultat de l'analyse en clusters	141
Effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité.....	141
Caractérisation des clusters par les facteurs inter-sujet.	146
Discussion	147

Étude 4 : Application de la mesure fonctionnelle à l'étude de l'acceptabilité des robots sociaux – une réplification conceptuelle.....	150
Méthode.....	151
Participants.....	151
Matériel.....	151
Procédure	152
Résultats	153
Les effets principaux	153
Facteurs inter-sujet.....	155
Résultats de l'analyse en clusters.....	155
Effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité.....	155
Caractérisation des clusters par les facteurs inter-sujet.	157
Discussion	158
Étude 5 : Lien entre mesure fonctionnelle et mesure directes et indirectes des attitudes	162
Méthode.....	165
Participants.....	165
Matériel.....	165
Les scénarios.....	165
La mesure directe des attitudes – NARS.....	166
La mesure indirecte des attitudes – AMP.....	166
Procédure	168
Résultats	169
Analyse du jeu de scénarios.....	169
Les effets principaux.....	169
Les effets d'interaction.....	170
L'analyse en clusters.....	172
Facteurs inter-sujet.....	176
Analyse de la mesure directe des attitudes (NARS)	176
Analyse de la mesure indirecte des attitudes (AMP)	178
Lien entre les scores d'acceptabilité, d'attitudes directes, et d'attitudes indirectes	180
Corrélation entre les trois mesures.	181
Test de l'effet de la mesure sur l'évaluation.	182
Discussion	183
Discussion Chapitre 5.....	188

Discussion Générale et Conclusion	193
Application de la mesure fonctionnelle d'acceptabilité à deux champs nouveaux ..	195
Étude de l'acceptabilité du mensonge en entretien de recrutement	195
Étude de l'acceptabilité des robots sociaux	199
Mieux comprendre la relation entre acceptabilité, attitude et intention comportementale	202
L'acceptabilité : un construit étroitement lié aux attitudes ?.....	204
Arguments soutenant cette conception.....	204
Mesure fonctionnelle : une mesure directe ou indirecte des attitudes ?	207
Arguments questionnant cette conception	208
Résultats additionnels	212
Lien entre attitude directe et attitude indirecte	213
Lien entre attitude et intention comportementale	213
Limites et perspectives	214
Conclusion de la thèse	217
Références.....	219
Annexes.....	251

Liste des figures

Figure 1.1. <i>Schéma récapitulatif de la Théorie de l'Intégration de l'Information</i>	6
Figure 1.2. <i>Graphique théorique d'un modèle additif</i>	12
Figure 1.3. <i>Graphique théorique d'une règle disjonctive</i>	15
Figure 1.4. <i>Représentation graphique illustrant la différence entre règle disjonctive et règle de multiplication</i>	17
Figure 2.1. <i>Flowchart de la revue structurée</i>	26
Figure 3.1. <i>Technology Acceptance Model (d'après Davis, 1989)</i>	52
Figure 3.2. <i>Théorie de l'action raisonnée (Fishbein & Ajzen, 1975)</i>	55
Figure 3.3. <i>Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)</i>	56
Figure 4.1. <i>Niveau moyen d'acceptabilité en fonction du type de mensonge et du cluster – Étude 1</i>	85
Figure 4.2. <i>Niveau moyen d'acceptabilité en fonction de l'objet du mensonge et du cluster – Étude 1</i>	86
Figure 4.3. <i>Niveau moyen d'acceptabilité en fonction du type de mensonge, de l'objet du mensonge et du cluster – Étude 1</i>	87
Figure 4.4. <i>Représentation graphique de l'effet d'interaction entre type et objet du mensonge sur le niveau d'acceptabilité en fonction des clusters – Étude 2</i>	111
Figure 4.5. <i>Représentation d'un modèle de médiation de la relation entre les attitudes et les intentions comportementales par l'acceptabilité – Étude 2</i>	119
Figure 5.1. <i>Représentation graphique de l'effet d'interaction entre « cluster » et « domaine d'implémentation » – Étude 3</i>	144
Figure 5.2. <i>Interaction entre les facteurs « clusters », « esprit du robot » et « domaine d'implémentation » – Étude 3</i>	146
Figure 5.3. <i>Illustration graphique de l'interaction entre le domaine d'implémentation, le genre du robot et son esprit – Étude 5</i>	172
Figure 5.4. <i>Interaction cluster et esprit du mensonge – Étude 5</i>	174

Liste des tableaux

Tableau 1.1. Valeurs hypothétiques d'un jugement additif en supposant deux variables (prix et taille d'une voiture) à deux modalités chacune	11
Tableau 1.2. Valeurs hypothétiques d'un jugement disjonctif en supposant deux variables (prix et taille d'une voiture) à deux modalités chacune	14
Tableau 4.1. Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 1	78
Tableau 4.2. Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 1	84
Tableau 4.3. Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 1	89
Tableau 4.4. Liste des prénoms sélectionnés – Étude 2	98
Tableau 4.5. Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 2	102
Tableau 4.6. Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 2	108
Tableau 4.7. Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 2	112
Tableau 4.8. Matrice de corrélation entre la mesure d'acceptabilité, la mesure d'attitude directe et la mesure d'intention comportementale – Étude 2	117
Tableau 5.1. Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 3	138
Tableau 5.2. Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 3	142
Tableau 5.3. Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 3	147

Tableau 5.4. <i>Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 4</i>	154
Tableau 5.5. <i>Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 4</i>	156
Tableau 5.6. <i>Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 4</i>	157
Tableau 5.7. <i>Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 5</i>	170
Tableau 5.8. <i>Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 5</i>	173
Tableau 5.9. <i>Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 5</i>	175
Tableau 5.10. <i>Résultats des ANOVA relatif aux facteurs sociodémographiques sur l'AMP – Étude 5</i>	179
Tableau 5.11. <i>Matrice de corrélation entre la mesure d'acceptabilité, la mesure d'attitude directe et la mesure d'attitude indirecte – Étude 5</i>	182

Introduction Générale

La notion d'acceptabilité revêt une importance cruciale dans de nombreux domaines de recherche et d'application. Elle transcende les simples critères de faisabilité technique ou économique, en englobant des considérations déontologiques et éthiques fondamentales. L'évaluation de l'acceptabilité d'une proposition ou d'une démarche implique une analyse approfondie des implications sociales, environnementales et politiques qui en découlent.

Comment réagiriez-vous si nous vous annoncions que l'entièreté du paragraphe que vous venez de lire a été générée par ChatGPT (OpenAI) ? Probablement que vous trouveriez cela scandaleux, peut-être que certains d'entre vous seront amusés d'une telle audace. Quoiqu'il en soit, le jugement que vous porterez s'apparentera probablement à un jugement d'acceptabilité.

L'acceptabilité est un concept complexe à appréhender, car cette notion peut revêtir différentes définitions en fonction du domaine dans laquelle elle est étudiée. L'acceptabilité, en tant qu'indicateur, correspond à la valeur attribuée à un objet, ou à une situation, dans l'analyse des usages. Cependant, son importance s'étend aux questions morales. Dans ce contexte, elle devient un outil d'évaluation crucial des valeurs et des principes éthiques qui guident les choix individuels. Investiguer la notion d'acceptabilité revêt ainsi un enjeu majeur.

Une théorie souvent mobilisée dans la compréhension de l'acceptabilité, ou plus largement des jugements et des décisions, est la théorie de l'intégration de l'information (Anderson, 1981), théorie qualifiée de théorie des jugements de la vie quotidienne (Anderson, 1996 ; cf. Chapitre 1). Pour accéder aux processus de jugements, Anderson a développé une mesure spécifique, la mesure fonctionnelle de la cognition (Anderson, 1982). Cette mesure permet de tenir compte de la complexité d'une situation dans la formation d'un jugement. La mesure fonctionnelle de la cognition est une mesure polyvalente, qui a déjà été mobilisée afin de comprendre de nombreux phénomènes. Par exemple, cette mesure

a permis de comprendre comment des questions telles que celle de la gestation par autrui (Petitfils et al., 2016), sont perçues par les individus. Elle a permis notamment de mettre en lumière des déterminants de l'acceptabilité sur des questions morales (e.g., jugement d'acceptabilité sur des décisions de fin de vie, Frileux et al., 2003 ; acceptabilité de rupture du secret médical, Guedj et al., 2006).

Ce travail de thèse a plusieurs objectifs. Premièrement, nous avons étudié l'acceptabilité à travers l'utilisation de la mesure fonctionnelle dans deux domaines pour lesquels la mesure n'a, à notre connaissance, jamais été utilisée. En effet, parmi les travaux recensés dans la littérature mobilisant la mesure fonctionnelle, aucun ne s'intéresse à ces deux domaines pourtant à l'origine de questionnements vifs : le mensonge en entretien de recrutement d'une part et les robots sociaux. Deuxièmement, nous avons exploré les divergences et les convergences entre le concept d'attitude et d'acceptabilité.

Dans le Chapitre 1 de cette thèse, nous présentons la théorie de l'intégration de l'information et la mesure fonctionnelle de la cognition (Anderson, 1981, 1982, 1996). Dans la première partie du chapitre, nous expliquons les étapes de la formation d'un jugement : les étapes de valuation, d'intégration et de réponse. Nous y détaillons également les différentes règles d'intégration et les conséquences que celles-ci ont sur la réponse formulée. La deuxième partie du Chapitre 1 présente la mesure fonctionnelle de la cognition, mesure spécifiquement développée afin de pouvoir identifier les règles de jugement. Nous en détaillons les principes, la procédure spécifique à son application et les traitements statistiques classiquement mobilisés lors de son utilisation.

Le Chapitre 2 est consacré à la présentation des différents concepts que la mesure fonctionnelle a permis d'étudier. En adoptant une approche structurée, la revue de la littérature nous a permis de mettre en avant le caractère polyvalent de la mesure fonctionnelle en identifiant sept grands thèmes d'application de la mesure. Ce chapitre est aussi l'occasion d'aborder le lien que certains auteurs, mobilisant la mesure fonctionnelle pour mesurer l'acceptabilité ou les intentions comportementales, font avec le concept d'attitude, nous invitant à l'investiguer davantage.

Dans le Chapitre 3, nous définissons l'acceptabilité et l'attitude, puis nous mettons en évidence les liens entre ces deux concepts. Ces liens sont principalement dus à leur proximité conceptuelle, ainsi qu'à la relation étroite qu'ils entretiennent avec l'intention comportementale. Nous avons posé deux hypothèses. Tout d'abord, nous postulons qu'acceptabilité et attitude relèvent d'un même concept. De manière alternative, nous postulons d'un effet médiateur de l'acceptabilité sur la relation entre attitude et intention comportementale.

Les Chapitres 4 et 5 présentent l'application de la mesure fonctionnelle dans les domaines du mensonge en entretien de recrutement et des robots sociaux. L'application de la mesure fonctionnelle d'acceptabilité dans ces deux domaines offre un cadre pertinent à la documentation des liens entre acceptabilité, attitude et intention comportementale. En effet, ces deux domaines permettent une approche transversale de la notion d'acceptabilité, car ils soulèvent des questions morales, éthiques et appliquées. Dans le Chapitre 4, nous présentons deux études réalisées dans le domaine du mensonge en entretien de recrutement. Dans l'Étude 1, nous proposons l'application de la mesure fonctionnelle d'acceptabilité dans l'objectif d'étudier l'effet de quatre facteurs sur le niveau d'acceptabilité accordé à des mensonges émis lors d'un entretien de recrutement. Dans cette étude ($N = 187$) nous avons présenté des scénarios dans lesquels nous avons manipulé le genre (homme ; femme) et l'âge du candidat (25 ans ; 35 ans ; 50 ans) ainsi que le type de mensonge (omission ; altération ; invention) et l'objet du mensonge (diplôme ; expérience ; loisirs ; qualités-défauts) émis, dans l'objectif d'examiner leur effet sur l'acceptabilité accordée. Dans l'Étude 2 ($N = 182$), nous avons combiné à la mesure fonctionnelle d'acceptabilité, une mesure directe des attitudes vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement et une mesure d'intention comportementale. Avec cette étude, nous avons cherché à (1) répliquer à un niveau conceptuel les résultats obtenus lors de l'Étude 1 et (2) documenter les liens entre acceptabilité, attitude et intention comportementale.

Dans le Chapitre 5, nous présentons les trois études que nous avons conduites dans le domaine des robots sociaux (i.e., robots dotés d'intelligence artificielle conçus dans

l'optique de pouvoir interagir avec l'humain, Bartneck & Forlizzi, 2004). Les Études 3 ($N = 227$) et 4 ($N = 114$) ont été menées dans l'optique de tester l'effet de facteurs identifiés dans la littérature comme influençant les attitudes vis-à-vis des robots sociaux. Ainsi, nous avons construit deux jeux de scénarios dans lesquels nous manipulons le genre du robot (masculin, féminin ou neutre), son niveau d'anthropomorphisation cognitive (facteur nommé « esprit du robot » : outil, raisonné ; émotif) et le domaine dans lequel il vise à être implémenté (domestique ; éducatif ; santé). L'Étude 4 est sensiblement la même que l'Étude 3, mais nous avons introduit des variations dans la manière d'opérationnaliser les facteurs genre du robot et esprit du robot, afin d'observer si ces variations sont à l'origine de différence de jugement. Enfin, dans l'Étude 5 ($N = 139$; Chapitre 5), nous combinons la mesure fonctionnelle d'acceptabilité à deux mesures d'attitudes envers les robots sociaux : une mesure directe avec l'utilisation d'un questionnaire (*Negative Attitude toward Robots Scale*, NARS, Nomura et al., 2006) et une mesure indirecte avec une AMP (*Affect Misattribution Procedure*, Payne et al., 2005). Cette cinquième étude permet (1) de répliquer les résultats obtenus dans les Études 3 et 4 et (2) l'exploration du lien entre acceptabilité et attitudes directement et indirectement mesurées.

Enfin, nous présenterons globalement les apports du présent travail de thèse, nous discuterons ses limites et anticiperons des pistes de travail à venir.

Chapitre 1. La théorie de l'intégration de l'information

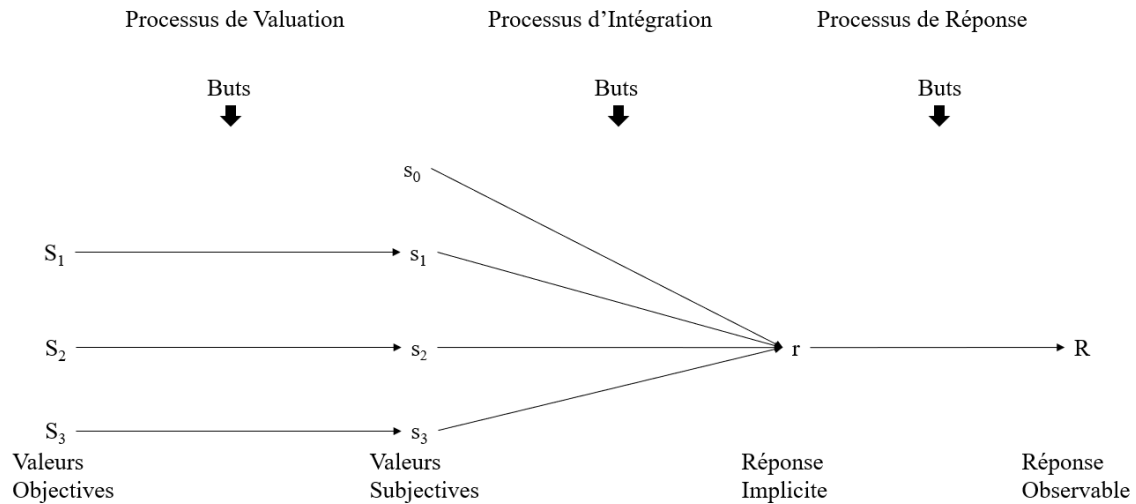
Le présent chapitre présente la théorie de l'intégration de l'information (Anderson, 1981, 1982, 1996). Premièrement, nous présenterons brièvement la théorie de l'intégration de l'information (Anderson, 1981) pour nous centrer sur la mécanique du modèle. Ensuite, nous verrons les règles qui sous-tendent le processus d'intégration de l'information, appelées algèbre cognitive. Enfin, nous détaillerons la mesure fonctionnelle, méthode basée sur la théorie de l'intégration de l'information qui permet d'identifier les règles algébriques d'intégration de l'information.

À travers ce chapitre, nous prendrons un exemple simple de situation de jugement afin de présenter concrètement la théorie de l'intégration de l'information. Nous partirons d'une situation où un individu a comme tâche de choisir une voiture chez un concessionnaire automobile. Cet exemple caricatural nous permettra de présenter les principes de la théorie de l'intégration de l'information et de les illustrer avant de voir comment ils s'incarnent dans la mesure fonctionnelle dans des cas plus complexes pour adresser des questions psychologiques à partir du Chapitre 2.

La théorie de l'intégration de l'information (Anderson, 1981, 1982, 1996) est une théorie générale permettant de mettre en avant les processus cognitifs sous-jacents au jugement. Cette théorie a été appliquée dans de nombreux domaines tels que la perception, l'attention, la mémoire, la prise de décision, ou encore la résolution de problèmes variés. Comme son nom l'indique, la théorie de l'intégration de l'information met l'accent sur l'intégration des informations présentes dans une situation pour comprendre les règles de jugement mises en place dans la vie quotidienne. Cette théorie propose que, pour émettre un jugement, les individus passent par trois étapes successives : la « valuation », l'« intégration », et la « réponse ». La Figure 1.1. présente ce qui est couramment appelé un

Figure 1.1.

Schéma récapitulatif de la Théorie de l'Intégration de l'Information



« diagramme de l'intégration », soit le processus de jugement supposé par la théorie de l'intégration de l'information.

La théorie de l'intégration de l'information repose sur deux principes fondamentaux (Anderson, 2012). Le premier est le principe d'intentionnalité : il pose que la subjectivité et les buts de la personne orientent ses jugements. Le second est le principe d'intégration : un jugement repose sur deux variables ou plus, et ces variables sont intégrées, (ré)organisées, et unifiées pour permettre le jugement.

Les étapes de formation d'un jugement sous le modèle de l'intégration de l'information

La valuation

La valuation est la première étape par laquelle passent les individus lors de la formation d'un jugement. L'individu va attribuer des valeurs subjectives (s_n) aux différents stimuli présents dans la situation (S_n). Les valeurs subjectives créées sont des représentations construites en fonction, d'une part, des buts de l'individu vis-à-vis de la

tâche, et donc de la situation à juger, et, d'autre part, de ses motivations. La valuation consiste ainsi à assigner une valeur psychologique à une information objective (le stimulus). À l'issue de cette étape de valuation, les représentations des stimuli pris en entrée (informations de la situation) sont prêtes à être intégrées.

Supposons qu'un individu souhaite acheter une voiture. Cet individu se rend chez un concessionnaire automobile, et plusieurs modèles de voitures lui sont proposés. Selon la théorie de l'intégration de l'information, cet individu va, pour décider de la voiture qui lui convient, tout d'abord passer par l'étape de valuation. Lors de cette première étape, les valeurs objectives relatives aux différents stimuli de la situation vont être transformées en valeurs subjectives. Ici, supposons que le concessionnaire automobile propose des voitures qui diffèrent sur deux critères seulement : le prix et la taille de la voiture. Chez ce concessionnaire, le prix et la taille des voitures sont indépendants, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de relation entre la taille de la voiture et le prix auquel elle est vendue. Il est donc possible d'y trouver des voitures petites comme grandes à petits prix comme à des prix élevés. L'étape de valuation va consister à attribuer des valeurs subjectives à ces différents éléments (petit prix, prix élevé, petite taille et grande taille).

Nous pouvons par exemple supposer que l'individu a une représentation positive des prix faibles et une représentation négative des prix élevés. Face à une petite voiture, il est possible que la représentation subjective qu'il ait soit plutôt positive, et que face à une grande voiture, ce soit plutôt négatif. Alors qu'à l'origine, prix et taille ne sont pas commensurables (ils sont incomparables, car correspondent à des qualités, des dimensions distinctes sur des échelles différentes), l'étape de valuation régie par les buts (ici les intentions d'achat de la voiture) permet de regrouper l'ensemble des stimuli sur la même échelle d'évaluation et donc de les rendre commensurables (comparables).

L'intégration

La deuxième étape de la théorie de l'intégration de l'information est l'intégration. Pendant cette étape, les valeurs subjectives précédemment créées sont combinées afin d'être

réorganisées par ordre d'importance en fonction des buts poursuivis. L'étape précédente a permis de rendre commensurables les différents stimuli présents dans la situation qui, à l'origine, ne l'étaient pas. L'étape d'intégration permet d'unifier la réponse et fournir une réponse unique qui prend racine dans de multiples déterminants. C'est une étape pendant laquelle des poids sont accordés aux différentes valeurs précédemment créées, ainsi qu'à l'état initial de la personne (s_0 dans la Figure 1.1). Ainsi, l'étape d'intégration permet de rassembler ces informations, de les ordonner, afin de créer ensuite une réponse unitaire implicite, notée r . Pendant l'étape d'intégration, des poids w_n sont associés à chaque valeur subjective s_n . Ces poids peuvent être indépendants ou dépendants des valeurs subjectives. Plusieurs possibilités d'organisation ou de pondération existent et sont appelées « algèbres cognitives » (détaillées dans la section « *Algèbre cognitive et modèles de l'intégration* » du présent chapitre).

Revenons à notre individu cherchant à acquérir une voiture chez un concessionnaire automobile. Pendant l'étape d'intégration, il va attribuer des poids aux représentations associées aux stimuli. Ainsi, la représentation des différents prix et taille des voitures va se voir attribuer un poids qui dépend de leur importance dans la décision et donc des buts de l'individu. Dès lors, nous pouvons imaginer que, pour un riche individu dont l'achat est régi par le but de trouver une voiture qu'il pourra facilement garer, la petite taille de la voiture recevra un poids plus important que son prix (ces facteurs sont maintenant comparables). Maintenant, si cet individu a un budget serré et cherche uniquement à pouvoir se déplacer, le petit prix de la voiture sera sûrement ce qui recevra le poids le plus important.

À ce stade, notre individu a pris connaissance des caractéristiques de la situation (univers des choix possibles ; facteurs), s'est représenté ces informations (valeur psychologique des informations objectives de la situation), et a pu déterminer l'importance des différents facteurs sur base des représentations qu'il s'en est formées. Mais pour qu'il y ait jugement ou prise de décision, il faut qu'il y ait une réponse (un choix) – c'est l'objet de la troisième et dernière étape.

La réponse

La troisième et dernière étape consiste à transformer la réponse implicite, r , en une réponse observable, notée R . Cette réponse est observable, car elle correspond au comportement réalisé par un individu : par exemple, cocher « d'accord » sur une échelle de Likert ; répondre « non » ; dire « je l'achète ».

Les étapes décrites ci-dessus traduisent bien en quoi la théorie de l'intégration de l'information est une théorie cognitive : l'idée est d'ouvrir la « boîte noire » et d'identifier les processus impliqués entre des stimuli présentés dans l'environnement (S_n) et les réponses observables (les comportements), R . La valuation, l'intégration et la réponse implicite r sont des processus auxquels nous ne pouvons par définition pas directement accéder. Comment, alors, identifier ces processus pour ne pas simplement en rester au niveau des comportements observés ?

Pour identifier les étapes impliquées dans la formation d'un jugement, la théorie de l'intégration de l'information propose deux outils. Le premier consiste à modéliser les différentes règles de combinaison des stimuli (des « algèbres cognitives », Anderson, 1996) – nous les présentons ci-dessous. La seconde consiste à collecter des jugements dans le cadre de la mesure fonctionnelle, que nous introduirons en fin de chapitre.

Algèbre cognitive et modèles de l'intégration

La théorie de l'intégration de l'information stipule que, pour se former un jugement, les individus suivent différentes règles lors de l'intégration de l'information. Ainsi, il est possible de mettre en lumière, grâce à cette théorie, plusieurs règles reflétant des différences dans le poids accordé aux stimuli présents dans la situation à juger. Il existe trois grandes familles de modèles. Tous s'organisent autour de la variabilité (et de l'absence de variabilité) des poids accordés aux stimuli.

Le modèle additif : équipondération des facteurs

La règle additive est la règle la plus simple. Dans le modèle additif, deux règles d'intégration peuvent être appliquées : la sommation et la moyenne. Dans ce cas, sur les réponses observées, les effets des facteurs devraient se cumuler, mais ils ne peuvent pas interagir. Cela se traduit, dans un graphique présentant les réponses observées en fonction des facteurs de la situation, par des droites séparées et parallèles (voir Figure 1.2. pour un exemple).

Les règles algébriques à l'origine de ce pattern peuvent être différentes. Supposons deux modalités de deux variables différentes croisées dans une même situation et qui seront prises en compte dans un jugement : modalité 1 de variable 1 et modalité 1 de variable 2. Ces deux éléments sont traduits en représentations (s_1 et s_2 , respectivement – étape de valuation). Dans le cas d'un jugement suivant une règle additive, les effets des deux variables s'additionnent, ce qui se traduit par le fait que l'écart de jugement entre la modalité 2 de la variable 1 et la modalité 1 de la variable 1 est le même que celui entre la modalité 2 de la variable 2 et la modalité 1 de la variable 2. Pour que cela soit possible, il est nécessaire que le poids attribué aux différentes représentations subjectives soit toujours le même. L'équation d'un modèle additif de sommation s'écrit de la manière suivante :

$$r = w_1 * s_1 + w_2 * s_2$$

Reprenons l'exemple de l'individu chez le concessionnaire automobile. Supposons que notre individu suive une règle d'intégration additive de sommation et que l'intention d'achat se traduise par une réponse donnée sur une échelle allant de 0 « aucune intention d'acheter » et 15 « achat de la voiture ». Nous aurons ici deux facteurs pris en compte dans l'intention d'achat (le prix de la voiture avec deux modalités : petit prix et prix élevé ; la taille de la voiture avec deux modalités : petite voiture et grande voiture). Les valeurs s_1 et s_2 correspondent respectivement aux valeurs subjectives issues de l'étape de valuation et attribuées aux stimuli présents dans la situation. Comme nous sommes dans un exemple dans lequel nous avons deux modalités dans chacune des deux variables, nous devons

définir des valeurs subjectives à chaque niveau de chaque variable. Nous pouvons imaginer que pour la première variable, qui est le prix de la voiture, l'individu a associé des valeurs subjectives de 1 et 3 sur l'intention d'achat (respectivement pour un prix élevé et faible) et que pour la seconde variable, la taille de la voiture, l'individu a associé des valeurs subjectives de 1 et 3 sur l'intention d'achat (respectivement pour une voiture de grande et petite taille). Nous l'avons également dit plus haut, au moment d'intégrer les informations, les valeurs subjectives issues de la phase de valuation reçoivent un certain poids, w_1 pour le poids de la première variable (prix de la voiture) et w_2 pour la seconde variable (taille de la voiture). La règle additive s'observe dans les cas où les facteurs sont équipondérés. Ainsi, dans notre exemple, cela se traduit par le fait qu'à 1 et 3 (valeurs subjectives associées au prix de la voiture) soit attribué le même poids qu'à 1 et 3 (valeurs subjectives associées à la taille de la voiture). Si l'on applique l'équation du modèle de sommation à cet exemple, alors nous obtenons les valeurs détaillées dans le Tableau 1.1. Si l'on fait 12 - 8 (modalité 2 - modalité 1 de la variable « prix de la voiture ») on obtient 4, si l'on fait 8 - 4 (modalité 2 - modalité 1 de la variable « taille de la voiture ») on obtient également 4. L'unité de transformation permettant de passer de la modalité 1 de la variable 1 (Prix élevé) à la modalité 2 de la variable 1 (Prix faible) est la même que pour passer de la modalité 1 de la variable 2 (Petite taille) à la modalité 2 de la variable 1 (Grande taille).

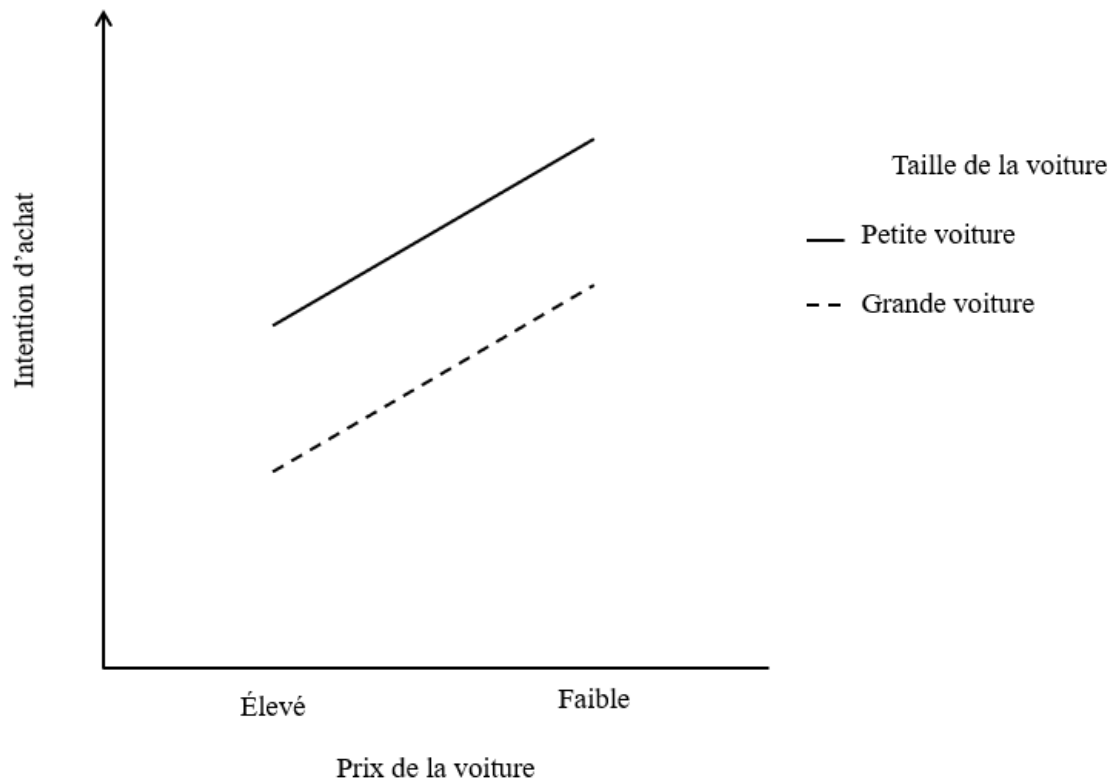
Tableau 1.1.

Valeurs hypothétiques d'un jugement additif en supposant deux variables (prix et taille d'une voiture) à deux modalités chacune

		Taille (S2)	
		Petite ($s_{2.1} = 3$)	Grande 1 ($s_{2.2} = 1$)
Prix (S1)	Élevé ($s_{1.1} = 1$)	$r = w_1 * s_{1.1} + w_2 * s_{2.1}$ $r = 2 * 1 + 2 * 3$ $r = 8$	$r = w_1 * s_{1.1} + w_2 * s_{2.2}$ $r = 2 * 1 + 2 * 1$ $r = 4$
	Faible ($s_{1.2} = 3$)	$r = w_1 * s_{1.2} + w_2 * s_{2.1}$ $r = 2 * 3 + 2 * 3$ $r = 12$	$r = w_1 * s_{1.2} + w_2 * s_{2.2}$ $r = 2 * 3 + 2 * 1$ $r = 8$

Figure 1.2.

Graphique théorique d'un modèle additif



Pour le modèle additif régi par une règle de moyenne, nous pourrions observer une similarité graphique du pattern de réponses avec celui du modèle additif régi par une règle de sommation : deux courbes parallèles. Seulement, l'équation qui sous-tend le modèle additif de moyenne est la suivante :

$$r = (w1 * s1 + w2 * s2) / (w1 + w2).$$

Pour observer une non-absence d'interaction entre les variables 1 et 2, et donc affirmer que nous sommes dans un modèle additif, il est nécessaire que le poids accordé aux variables impliquées en phase d'intégration soit le même. Si ce n'est pas le cas, la représentation graphique change, avec des courbes non parallèles et donc une interaction significative entre les deux variables. Le modèle additif par moyenne est donc également régi par l'équipondérance des facteurs impliqués dans l'étape d'intégration.

Les modèles disjonctifs et conjonctifs – des poids différents

Les règles disjonctives et conjonctives sont complexes par rapport à la règle additive. En effet, sous ces règles, le poids d'un stimulus est proportionnel à sa valeur subjective (s_n dans la Figure 1.1) lors du processus d'intégration. Pour ces règles, et si l'on considère deux modalités (1 et 2) de deux variables (1 et 2) qui, dans l'étape de valuation, se sont vues associer des valeurs d'échelle s_1 (modalité 1 de la variable 1) et s_2 (modalité 1 de la variable 2), la proportionnalité entre les valeurs d'échelle et les poids attribués aux stimuli se traduit de la manière suivante : si l'on est face à une combinaison de stimuli ayant tous deux reçus la même valeur subjective, alors les poids accordés sont les mêmes. En revanche, dans le cas où la paire de comparaisons implique des stimuli ayant reçu des valeurs subjectives différentes, alors le poids attribué change. Classiquement, dans une règle disjonctive, une valeur subjective faible se verra attribuer un poids faible alors qu'une valeur subjective élevée se verra attribuer un poids élevé. L'inverse est vrai pour la règle conjonctive. Les règles disjonctives et conjonctives s'expriment de la manière suivante :

$$r = w(s_1 + s_2)$$

Graphiquement, elles se traduisent par un pattern de réponses en forme d'éventail (classiquement ouvert à gauche pour la règle conjonctive et ouvert à droite pour la règle disjonctive). Statistiquement, elles se traduisent par une interaction significative entre les variables impliquées dans le jugement.

Reprenons l'exemple de l'individu qui souhaite acheter une voiture. Supposons que les valeurs subjectives attribuées aux deux stimuli présents dans la situation (prix et taille) restent les mêmes que dans le cas précédent, à savoir prix élevé 1, prix faible 3, petite taille 3, grande taille 1. Dans la règle disjonctive, le poids attribué à un élément dépend de la valeur subjective de l'autre élément considéré. Ainsi, dans le cas où l'on considère une voiture qui a un prix élevé (modalité 1 de la première variable et qui a reçu, pour rappel, une valeur subjective égale à 1) et qui est de grande taille (modalité 1 de la seconde variable ayant reçu une valeur subjective égale à 1), alors les poids attribués aux deux valeurs

subjectives seront les mêmes (supposons 2). Par contre, si l'on considère une voiture dont le prix est élevé et de petite taille, alors les valeurs subjectives associées aux stimuli ne sont pas les mêmes (respectivement 1 et 3). D'après la règle disjonctive, les poids attribués à ces stimuli ne seront pas égaux : une valeur subjective faible se verra attribuer un poids faible alors qu'une valeur subjective élevée se verra attribuer un poids élevé. Dès lors, les poids attribués aux valeurs subjectives des grandes voitures seront de 1 (supposons) lorsqu'elles sont à un prix faible ayant une valeur subjective de 3 et recevant, par conséquent, un poids élevé (supposons 3 ; l'ensemble des poids attribués en fonction des croisements des facteurs considérés dans l'exemple sont présentés dans le Tableau 1.2). Suivant la même logique que pour la règle additive, nous obtenons 2 en faisant 12 (r pour les petites voitures peu chères) – 10 (r pour les grandes voitures peu chères). Nous obtenons 6 en faisant 10 (r pour les petites voitures au prix élevé) – 4 (r pour les grandes voitures au prix élevé). Nous voyons que la différence n'est pas constante ici (2 vs. 6). C'est cette différence de règle d'attribution de poids qui est à l'origine du pattern de réponses présenté Figure 1.3, et donc de l'interaction entre les variables.

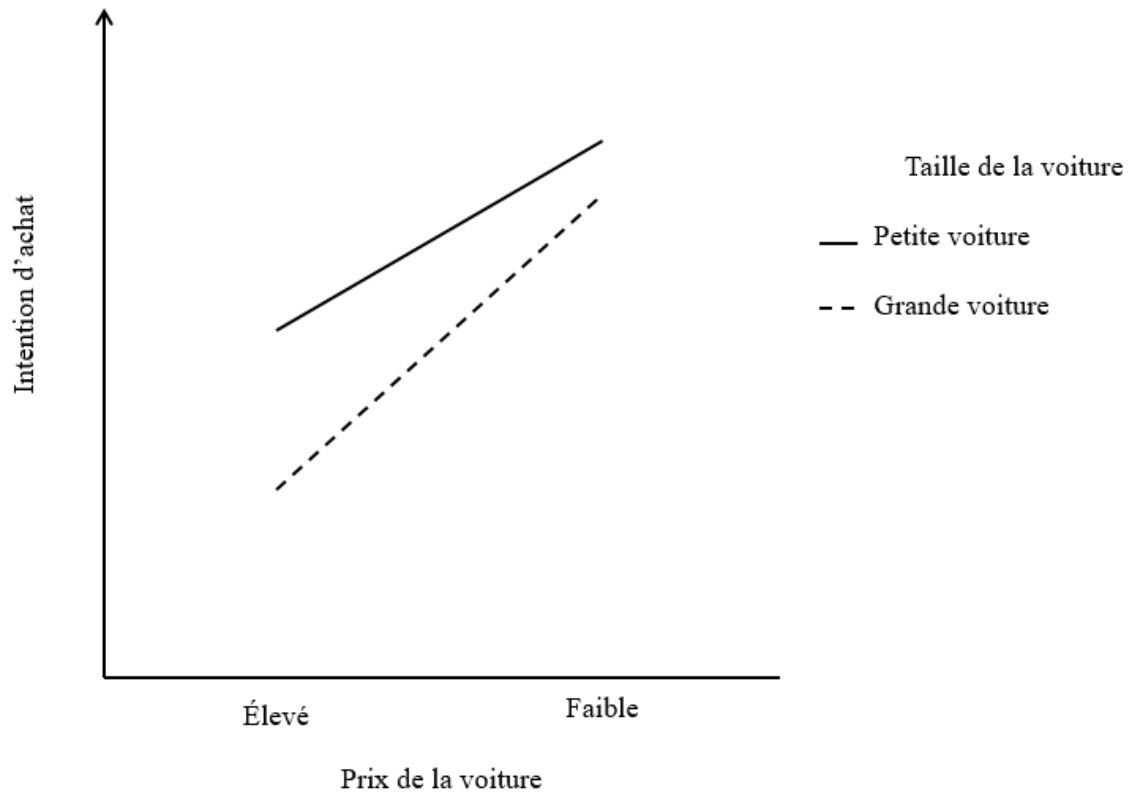
Tableau 1.2.

Valeurs hypothétiques d'un jugement disjonctif en supposant deux variables (prix et taille d'une voiture) à deux modalités chacune

		Taille (S2)	
		Petite ($s_{2.1} = 3$)	Grande 1 ($s_{2.2} = 1$)
Prix (S1)	Élevé ($s_{1.1} = 1$)	$r = w(s_{1.1} + s_{2.1})$	$r = w(s_{1.1} + s_{2.2})$
		$r = w^*s_{1.1} + w^*s_{2.1}$	$r = w^*s_{1.1} + w^*s_{2.2}$
		$r = 1 * 1 + 3 * 3$	$r = 2 * 1 + 2 * 1$
		$r = 10$	$r = 4$
	Faible ($s_{1.2} = 3$)	$r = w(s_{1.2} + s_{2.1})$	$r = w(s_{1.2} + s_{2.2})$
		$r = w^*s_{1.2} + w^*s_{2.1}$	$r = w^*s_{1.2} + w^*s_{2.2}$
		$r = 2 * 3 + 2 * 3$	$r = 3 * 3 + 1 * 1$
		$r = 12$	$r = 10$

Figure 1.3.

Graphique théorique d'une règle disjonctive



Le modèle multiplicatif – des poids relatifs

Dans un modèle multiplicatif, l'intégration des informations prend la forme d'une multiplication ou d'une division. Contrairement aux règles où chaque variable reçoit un poids spécifique (invariable dans la règle additive ; variable dans les règles disjonctive et conjonctive), ce sont les modalités des variables qui reçoivent un certain poids sous la règle multiplicative. Ce poids détermine le poids des autres variables.

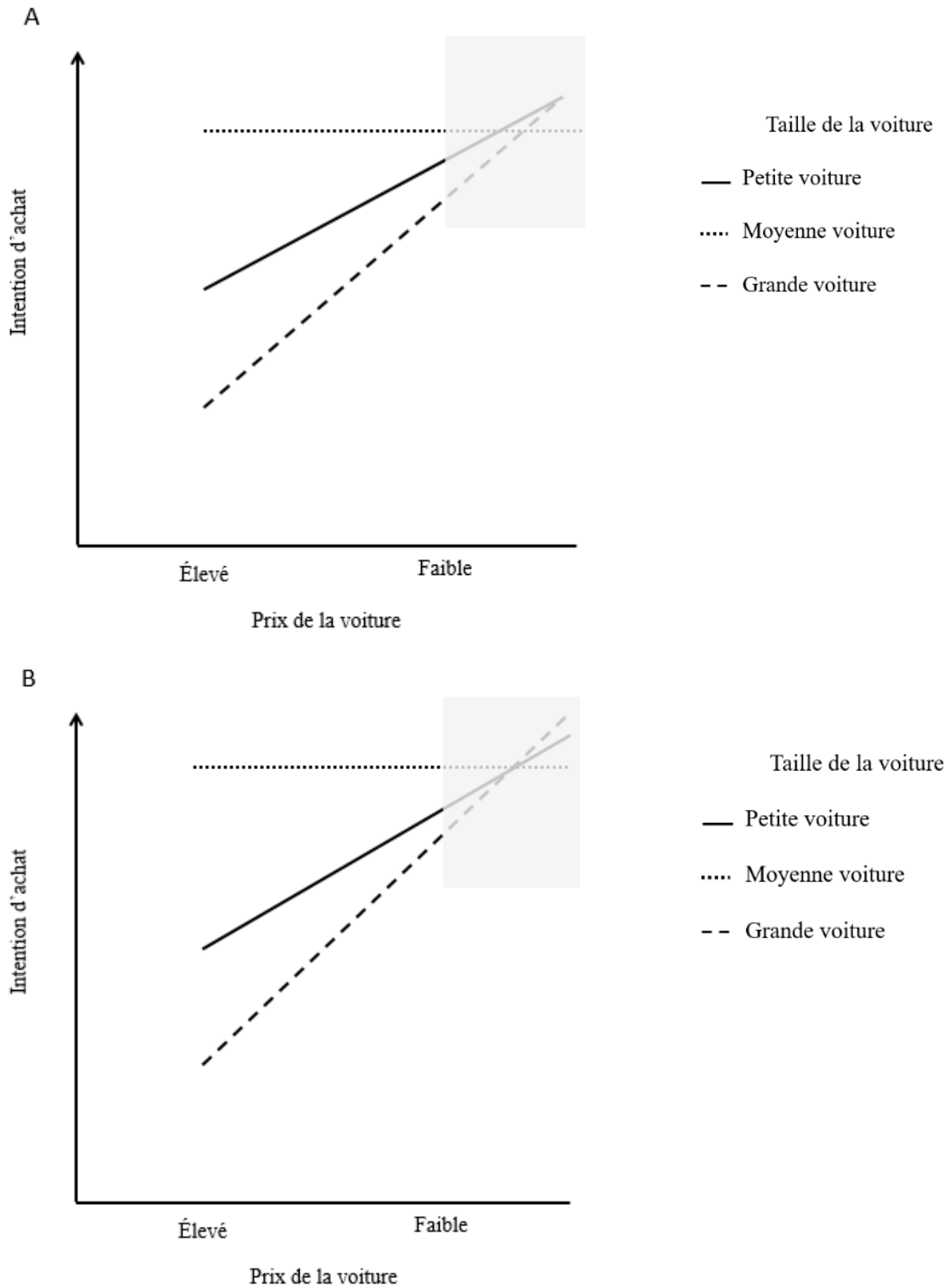
Lors d'une réponse formée selon le modèle multiplicatif, nous pouvons observer une interaction entre les variables impliquées dans la phase d'intégration. Cette interaction se traduit par des courbes non parallèles sur le graphique et une interaction significative entre les facteurs. Dès lors, la possibilité qui s'offre aux chercheurs pour différencier les règles

d'intégration multiplicatives et disjonctives (ou conjonctives) est de chercher à mettre en évidence un point de jonction entre les courbes.

Retournons à nouveau à notre individu souhaitant acheter une voiture. Nous ne pouvons, en l'état, pas faire la différence entre une règle disjonctive et une règle multiplicative, puisque nous avons seulement deux facteurs à deux modalités chacun. Mais, si nous complexifions le plan expérimental et que nous ajoutons un niveau au facteur « taille de la voiture », par exemple, voiture de taille moyenne, il devient possible de distinguer une règle multiplicative ou disjonctive. Pour ce faire, il est nécessaire de tracer la représentation graphique de l'interaction entre les variables impliquées et de simuler le point de jonction entre les trois courbes. Dans le cas d'un modèle multiplicatif, les trois courbes tracées devraient se croiser théoriquement en un seul point, ce qui n'est pas le cas lors d'une règle disjonctive. Ainsi, dans la Figure 1.4, nous avons représenté deux graphiques pour lesquels au premier abord, il est compliqué de définir la règle de jugement adoptée. Que ce soit dans la partie A ou B, les courbes forment un éventail ouvert à gauche, semblable à celui que l'on peut obtenir lors d'une règle multiplicative ou disjonctive. Nous avons simulé, dans l'encart grisé de chacun des graphiques, l'endroit où les courbes devraient se croiser. Dans le graphique A, nous pouvons voir que, s'il l'on continue le tracé des courbes théoriques représentées, alors les courbes ne se croisent pas toutes en un seul même point, ce qui est symptomatique d'une règle disjonctive. En revanche, dans le panel B de la même figure, nous observons un point unique de croisement entre les trois courbes représentées, symptomatique d'une règle multiplicative.

Figure 1.4.

Représentation graphique illustrant la différence entre règle disjonctive et règle de multiplication



Note. Le panel A représente une règle disjonctive. Le panel B représente une règle multiplicative

La Mesure Fonctionnelle de la cognition

La théorie de l'intégration de l'information permet de mettre en avant que, lors d'un jugement, les individus passent par différentes étapes et peuvent appliquer différentes algèbres cognitives, qui dépendent de la manière d'attribuer les poids aux différents facteurs impliqués dans la situation. Mais comment identifier ces règles sous-jacentes aux jugements ? En tandem avec la théorie de l'intégration de l'information, Anderson (1982, 2001) a développé la mesure fonctionnelle pour, selon des principes que nous verrons ci-dessous, mettre en évidence les règles de jugement mises en place par les individus.

Principes de la mesure fonctionnelle

La méthode de la mesure fonctionnelle repose sur l'idée que chaque participant doit être confronté à l'ensemble des combinaisons possibles entre les facteurs qui déterminent une situation. Chaque facteur de la situation est ainsi croisé de façon factorielle aux autres facteurs, et ce pour chaque participant. La mesure fonctionnelle est ainsi systématiquement un plan expérimental factoriel à mesures répétées. Classiquement, la mesure fonctionnelle est une mesure qui requière la construction de scénarios suivant trois contraintes. Premièrement, tous les scénarios doivent avoir la même base, c'est-à-dire que tous les scénarios présentent des éléments invariants, quelle que soit la situation présentée. C'est une seule et même situation qui est présentée, dans laquelle certains paramètres (facteurs ; variables) vont varier en fonction du scénario. Deuxièmement, les facteurs manipulés dans les scénarios doivent présenter des modalités ordonnées (e.g., taille : petit, moyen, grand), ou, sans être ordonnées, ordonnables (e.g., mensonges de différents types qui peuvent être plus ou moins graves). Troisièmement, chaque scénario doit être vraisemblable pour représenter de façon plausible une vraie situation de jugement. Une attention toute particulière doit alors être portée à ce dernier point lors de la construction des scénarios et de l'opérationnalisation des modalités des différents facteurs et de leur combinaison.

Une fois que chaque scénario est constitué (situation vraisemblable qui présente des éléments invariables et des paramètres qui varient selon un croisement factoriel), il est nécessaire de demander aux participants de produire un jugement sur chacun des scénarios sur une échelle unique de réponse. Cette échelle doit permettre une analyse de variance, et donc représenter une quantité ou intensité du jugement (e.g., échelle continue en 100 points entre « Pas du tout acceptable » et « Tout à fait acceptable » ; échelle de Likert en 11 points entre « Pas du tout d'accord » et « Tout à fait d'accord »). Il est crucial que cette échelle ne soit pas numérotée pour (1) éviter de forcer une certaine évaluation des modalités de réponse chez les participants et (2) réduire les opportunités pour les participants de mémoriser leurs réponses précédentes et de les réutiliser telles quelles (ce qui présente le risque que les réponses sur certains scénarios reflètent non pas le jugement dans une configuration donnée des facteurs, mais plutôt le souvenir d'un seul facteur).

Par ailleurs, il est important de bien considérer la question posée aux participants (la tâche qui leur est demandée). En effet, la façon de la présenter peut influencer les réponses des participants, possiblement car le cadrage utilisé peut indiquer certains buts (e.g., « dans quelle mesure trouvez-vous cette situation acceptable ? » vs. « dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec la situation ? »).

Ainsi, la mesure fonctionnelle se caractérise par (1) une méthode de construction de scénarios (invariants + niveaux de facteurs qui varient à travers les scénarios), (2) une réponse attendue sur chaque scénario, (3) une question unique sur laquelle on demande aux participants de se positionner pour chaque facteur. La mesure fonctionnelle est ainsi définie à un niveau abstrait, indépendant d'un domaine spécifique d'application. Cette généralité permet d'appliquer la mesure fonctionnelle à une large gamme de situations, domaines, et questions. Nous en présentons une revue dans le Chapitre 2. Nous présentons ci-dessous les contours de la mesure fonctionnelle et la façon d'en traiter les données.

Procédure de la mesure fonctionnelle

La procédure d'utilisation de la mesure fonctionnelle se découpe en deux phases. La première phase est la phase de familiarisation. Elle vise à faire découvrir aux participants, sur une sous-partie des scénarios ou tout du moins la base qui les compose, les endroits où les différences entre les scénarios apparaissent, la question qui leur est posée, et l'échelle de réponses sur laquelle ils devront se positionner. Lors de cette étape, les participants peuvent poser des questions à l'expérimentateur (quand l'étude est réalisée en présentiel) et revenir sur leur réponse précédente pour les modifier s'ils en ressentent le besoin. Les scénarios qui sont présentés lors de cette étape représentent généralement environ 10 à 25% du nombre total de scénarios créés pour l'expérience.

La seconde phase d'utilisation de la mesure fonctionnelle est la phase expérimentale. Lors de cette phase, l'ensemble des scénarios est présenté un par un aux participants dans un ordre aléatoire afin d'éviter tout effet d'ordre. À cette étape, les participants ne peuvent plus revenir en arrière pour comparer ou modifier leur réponse. La présentation de chaque scénario n'est pas contrainte par le temps, ni dans la première, ni dans la deuxième étape. Le temps de passation d'une étude reposant sur la mesure fonctionnelle dépend donc du nombre de scénarios créé et du temps de réponse des participants.

Traitements statistiques après l'utilisation de la mesure fonctionnelle

La procédure de traitement statistique qui permet de traiter les données recueillies selon une méthode de mesure fonctionnelle doit permettre (1) d'identifier les effets principaux de chaque facteur sur les réponses et (2) d'identifier toutes les interactions possibles entre ces facteurs. Une analyse de variance (ANOVA) peut ainsi être réalisée pour tester les effets des facteurs manipulés en intra-participant (les facteurs manipulés dans les scénarios). Si des facteurs ont des effets principaux significatifs sur les réponses, cela permet de conclure que les participants ont pris en compte ces facteurs dans leur réponse, et donc dans l'élaboration de leur jugement. Des interactions peuvent être également mises en évidence, ce qui permet d'exclure l'utilisation d'une règle additive de sommation.

Il est par ailleurs possible de considérer non pas uniquement les facteurs manipulés dans les scénarios, mais aussi des facteurs liés aux participants eux-mêmes. Par exemple, différents participants peuvent avoir différents profils de réponses : certains peuvent être sensibles à certains facteurs, mais pas à d'autres dans leurs réponses, tandis que d'autres peuvent être sensibles à tous les facteurs ou à aucun d'entre eux. Pour identifier des profils de réponses, il est possible de réaliser des analyses dites en cluster (voir, e.g., Hofmans & Mullet, 2013 pour la méthode des K-means que nous utiliserons). Ces clusters peuvent ensuite être ajoutés en tant que facteurs aux analyses statistiques, permettant de tester si le profil de réponse qualifie l'effet de certains facteurs. Il est par ailleurs possible de déterminer si les profils de réponse se caractérisent par certaines variables socio-démographiques des participants (e.g., un profil de réponse associé à des individus plus jeunes ou davantage éduqués qu'un autre profil de réponse).

Conclusion du Chapitre 1

Dans ce chapitre, nous avons présenté la théorie de l'intégration de l'information (Anderson, 1981). Nous avons vu que selon cette théorie, lorsque l'individu met en place un jugement, il va passer par trois étapes successives, à savoir la valuation, l'intégration et la réponse. Selon la théorie de l'intégration de l'information, il existe plusieurs modèles de l'intégration qui suivent des règles spécifiques appelées algèbre cognitive. Nous avons également présenté la mesure fonctionnelle (Anderson, 1982), mesure inhérente à la théorie.

Nous avons vu que la théorie de l'intégration de l'information est une théorie générale qui peut, en principe, s'appliquer à toute situation de jugement ou prise de décision. Dans le Chapitre 2, nous allons voir les différents domaines dans lesquels la mesure fonctionnelle a été appliquée et les buts que son utilisation a tenté de remplir.

Chapitre 2. Concepts étudiés par la mesure fonctionnelle : une approche structurée

Dans le Chapitre 1, nous avons présenté la théorie de l'intégration de l'information et la mesure qui lui est associée : la mesure fonctionnelle. Ces outils étant transversaux et pouvant être appliqués à virtuellement toute situation de jugement ou de prise de décision, deux questions se posent : Quels jugements et prises de décision, ces outils ont-ils permis d'étudier ? Dans quel but ? En particulier, nous nous demandons si la mesure fonctionnelle a déjà été utilisée pour mesurer les attitudes des individus.

Pour adresser ces questions, nous avons adopté une approche structurée afin de passer en revue les domaines dans lesquels a été utilisée la mesure fonctionnelle. Dans la première partie de ce chapitre, nous présentons la méthode que nous avons suivie pour sélectionner les articles entrants dans cette revue de la littérature. Nous détaillerons ensuite les domaines et questions que la mesure fonctionnelle a permis d'adresser. Enfin, nous conclurons en montrant comment la mesure fonctionnelle est une mesure transversale, mais que son utilisation et son interprétation sont parfois confondues avec une mesure des attitudes. Nous terminerons en discutant les questions que ces pratiques suscitent.

Une approche structurée de la littérature

La théorie de l'intégration de l'information et la mesure fonctionnelle ont été proposées dans les années 80. En approximativement quarante ans, cette théorie et cette mesure ont servi de base à un grand nombre d'études pour adresser des questions qui, nous le verrons, sont variées. De simples recherches sur Google Scholar par exemple, en utilisant les expressions « Anderson (1981) » ou « mesure fonctionnelle » (en anglais « Functional measurement ») génèrent un nombre conséquent de résultats (198 000 et 3 890 000 respectivement, recherches effectuées en mai 2023). De telles requêtes sont

vraisemblablement associées à un nombre élevé de faux positifs : beaucoup de résultats ne sont pas directement liés à la théorie de l'intégration de l'information ni à la mesure fonctionnelle à laquelle nous nous intéressons ici, voire ne concernent pas la psychologie.

Afin de dresser un tableau général des domaines dans lesquels la mesure fonctionnelle a été appliquée et des questions qu'elle a permis d'adresser, nous avons mis en place ce que nous appelons une approche structurée de la littérature. Cette approche s'appuie sur les principes d'une revue systématique où les mots-clés utilisés, les critères d'inclusion et d'exclusion des articles, ainsi que les dimensions codées sont explicités.

La revue systématique est une méthodologie rigoureuse de revue de la littérature qui s'appuie sur les principes fondamentaux de reproductibilité, largement adoptés dans le domaine scientifique. Dans leur étude, Siddaway et al. (2019) ont présenté un guide de bonnes pratiques détaillant les étapes essentielles à suivre dans la réalisation d'une revue systématique. Afin de mener à bien notre propre revue, nous nous sommes appuyés sur ces principes en développant une méthodologie de recherche que nous voulions rigoureuse et exhaustive. Toutefois, il est important de noter que notre approche ne peut être qualifiée de revue systématique complète, car certaines étapes clés, telles que la double cotation en aveugle des travaux sélectionnés, n'ont pas été effectuées dans notre revue.

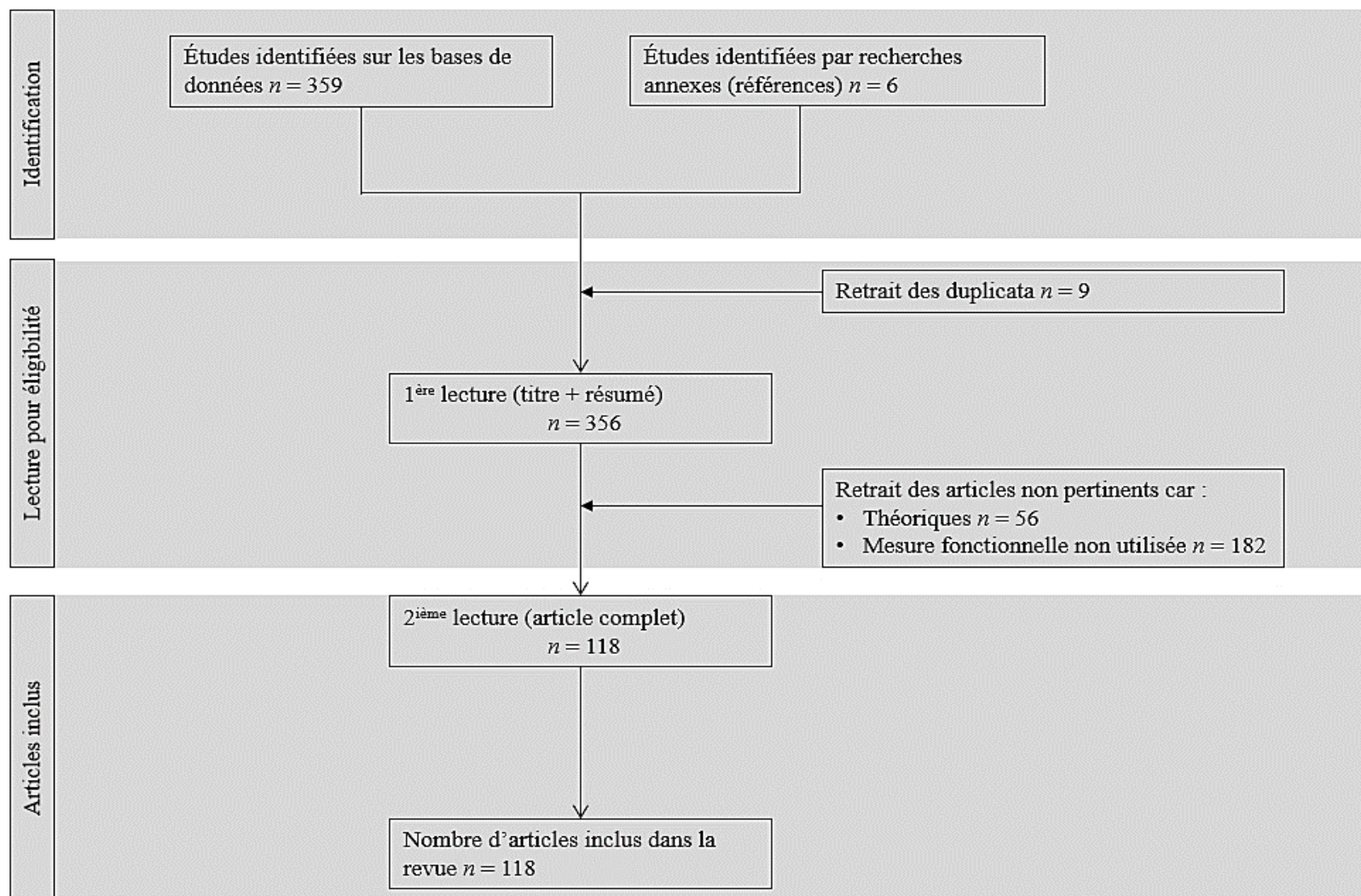
Cette revue de la littérature a été menée dans l'objectif d'identifier les grands concepts que la mesure fonctionnelle a permis d'étudier, et plus précisément si la mesure fonctionnelle a déjà été utilisée afin de mesurer les attitudes. Pour atteindre cet objectif, nous avons mis en place une stratégie de recherche d'articles pertinents, impliquant une recherche documentée dans différentes bases de données. Par la suite, nous avons procédé à un filtrage des articles en fonction de critères d'inclusion et d'exclusion préalablement définis. Ensuite, nous avons extrait un ensemble de données codées pour chaque article sélectionné. Cette étape nous a permis de classer les travaux retenus. L'ensemble des étapes que nous avons suivies est détaillé dans la Figure 2.1. Enfin, une synthèse narrative des principaux résultats des études identifiées lors de cet examen a été réalisée.

Stratégie de recherche

Nous avons réalisé la revue de la littérature sur le serveur EBSCO Host, une plateforme rassemblant des articles et ouvrages de plusieurs bases de données. Trois bases de données ont été exploitées : PsycARTICLES, PsychINFO, et Psychology and Behavioral Sciences Collection.

Pour mener notre recherche, nous avons utilisé des mots-clés basés sur les citations conformes aux normes APA des ouvrages les plus importants d'Anderson pour les années 1981, 1982 et 1996, en les combinant à l'aide d'opérateurs booléens « OU ». Nous avons délibérément choisi de ne pas inclure le terme « mesure fonctionnelle » (ou sa traduction anglaise) dans notre recherche afin de limiter l'inclusion de travaux qui ne relèvent pas de la psychologie (l'expression « mesure fonctionnelle » étant par exemple utilisée en médecine comme désignant une approche systématique qui se concentre sur l'identification de l'origine du trouble et la lutte contre la cause profonde de la maladie). Dans les paramètres de recherche, nous avons sélectionné les articles rédigés en français et en anglais, nous avons défini la période de recherche du 1^{er} janvier 1981 jusqu'en août 2023. Nous avons décidé d'inclure seulement les articles scientifiques.

La recherche effectuée sur la plateforme EBSCO Host a permis d'extraire 356 articles dans lesquels au moins un des ouvrages cibles d'Anderson était cité aux normes APA. Nous en avons lu le titre, résumé et section méthode afin d'appliquer nos deux critères d'exclusion. Le premier consistait à être un article théorique, sans utilisation de la mesure fonctionnelle ($n = 56$). Le second consistait à ne pas utiliser la mesure fonctionnelle dans le protocole expérimental mis en place ($n = 182$; voir la Figure 2.1. résumant l'ensemble des étapes suivies pour cette approche structurée de la littérature). Nous avons ensuite lu les 118 articles retenus afin d'en dégager les grands concepts que la mesure fonctionnelle a permis d'étudier. Nous présentons les principaux résultats de cette revue structurée ci-dessous, et concluons dans chaque sous-section sur les apports de la mesure fonctionnelle.

Figure 2.1.*Flowchart de la revue structurée*

Les concepts étudiés par la mesure fonctionnelle

Pour présenter les différents concepts qu'a permis d'étudier la mesure fonctionnelle, nous avons cherché à catégoriser les études identifiées en fonction de la variable dépendante (et la question posée).

Commençons par quelques exemples avant de présenter les différents concepts. La mesure fonctionnelle a notamment été utilisée pour étudier la manière dont les individus conceptualisent des objets abstraits (e.g., voir Trimeche et al., 2006, pour une étude sur le concept de Dieu, ou encore Morales et al., 2014, pour une étude de la conceptualisation de l'amour chez les personnes porteuses d'une trisomie 21) ou classent des demandes de financements (Norman, 1986). Sur un autre sujet, Zivot et Cohen (2014) se sont concentrés sur la façon dont les individus utilisent les informations de catégories et de caractéristiques pour faire des inférences sur des propriétés cachées d'un objet ou d'une personne. Les résultats de l'étude de Zivot et Cohen ont montré que les participants ont utilisé à la fois les informations de catégorie et de caractéristique pour faire des inférences sur la présence de la propriété cachée. Cependant, les poids attribués à chaque type d'information ont varié en fonction des participants et des conditions expérimentales. Par exemple, dans certaines conditions, les participants ont accordé plus de poids aux informations de catégorie qu'aux informations de caractéristique, tandis que dans d'autres conditions, l'inverse était vrai.

Certains auteurs ont mobilisé la mesure fonctionnelle dans des paradigmes différents de ceux habituellement rencontrés. Habituellement, la mesure fonctionnelle consiste à présenter un ensemble de scénarios qui résultent du croisement factoriel de l'ensemble de modalités des facteurs susceptibles d'avoir un impact sur la variable dépendante (cf. Chapitre 1). Mais dans certaines études, la mesure fonctionnelle a été utilisée en présentant à l'écran l'ensemble des croisements possibles non pas de scénarios, mais de stimuli visuels (e.g., DeLucia et al., 2003 ; Poole & Craig, 1992 ; See et al., 2006 ;) ou auditifs (e.g., Schreiber & Kahneman, 2000). D'autres études encore ont fait varier la

nature des stimuli en infligeant aux participants des décharges électriques plus ou moins intenses combinées à des sons plus ou moins désagréables pour en étudier les effets sur l'évaluation de la douleur ressentie (Algom et al., 1987).

La mesure fonctionnelle comme objet d'étude

L'approche structurée de la littérature que nous avons réalisée nous a permis de mettre en avant un ensemble de travaux de recherche dans lesquels les ouvrages d'Anderson sont cités, mais dont la partie empirique ne repose pas uniquement sur l'utilisation classique de la mesure fonctionnelle à des fins d'études d'un objet spécifique. Ces travaux se sont principalement centrés sur la question du test de la mesure fonctionnelle en elle-même, et des conditions nécessaires à son application.

Par exemple, Hofmans et Theuns (2008) ont testé l'effet des bornes utilisées dans le cadre d'une étude expérimentale utilisant la mesure fonctionnelle. L'objectif de cette étude était de tester l'effet de deux types de bornes d'échelle sur la linéarité des données de l'échelle analogique visuelle, typiquement utilisée dans les études mobilisant la mesure fonctionnelle. Les chercheurs ont montré que les échelles analogiques visuelles peuvent être considérées comme des échelles linéaires, indépendamment des bornes utilisées. Dans le même sens, une étude a montré que le nombre de réponses proposées sur une échelle n'a pas d'impact sur sa linéarité (Hofmans et al., 2007).

Par ailleurs, une étude s'est intéressée à la validité des tests réalisés à l'aide de la mesure fonctionnelle en comparant les résultats obtenus en laboratoire à ceux tirés d'observations en situations réelles, en dehors du laboratoire (Fruchart et al., 2007). En effet, dans cette étude menée sur les décisions sportives mesurées à l'aide de la mesure fonctionnelle et les comportements de jeu réellement adoptés par des handballeurs professionnels, Fruchart et al., ont pu mettre en évidence une cohérence élevée (corrélation de 0.97 entre les mesures) entre les règles algébriques d'intégration de l'information identifiées en laboratoire et les observations réalisées chez des joueurs professionnels de handball. Cependant, pour qu'une corrélation aussi élevée entre les mesures puissent être

observée, les auteurs notent qu'il est nécessaire de respecter certaines conditions. Premièrement, il est nécessaire que l'échelle de réponse soit linéaire dans les deux conditions. Dans cette étude, cela était le cas, car la première mesure était une mesure fonctionnelle, donc une échelle linéaire non graduée, et que la seconde mesure était une cotation de fréquence de comportement effectif exprimée en pourcentage. De plus, les auteurs soulèvent également l'importance de la standardisation des passations en laboratoire et des observations, mais aussi la concordance entre les comportements mesurés dans les deux étapes. Cette étude nous permet par conséquent de nous assurer de la validité écologique de la mesure fonctionnelle.

Enfin, certaines études ont permis de mettre en évidence l'influence de variables annexes sur les règles utilisées. Par exemple, Mullet et al. (2014) ont mis en lumière l'influence des mouvements sur la décision et ont montré que la congruence motrice facilitait (tandis que l'incongruence entravait) l'utilisation de règles cognitives complexes pour combiner les informations en vue de produire un jugement global, et n'avait aucun effet sur l'utilisation de règles plus simples d'intégration de l'information. Même si des études avaient déjà été menées sur le lien entre motricité et jugement, l'étude de Mullet et al., (2014) semble être une des premières à s'intéresser aux processus de jugement sous-jacents ce lien.

Les études rapportées dans cette sous-partie ont abordé des questions cruciales concernant la validité, la linéarité et les influences contextuelles de la mesure fonctionnelle, contribuant à élargir notre compréhension de son utilisation et de ses limites.

Jugements de propriétés physiques pour comprendre l'apprentissage

Parmi les études retenues, beaucoup ont été conduites pour mettre en lumière les différentes étapes du processus d'apprentissage. Dans cette optique, certains chercheurs se sont centrés sur l'étude des relations qu'il existe entre différentes dimensions d'un objet physique (e.g., Algom et al., 1985 ; Algom & Cohen-Raz, 1987 ; Huber & Krist, 2004 ; Masin et al., 2019). Par exemple, l'étude d'Algom et al. (1985) visait à explorer comment

les dimensions de la hauteur et de la largeur sont prises en compte dans les jugements perceptuels et de mémoire d'une surface. Les résultats suggèrent que les jugements perceptuels de surface sont basés sur une évaluation relative de la hauteur et de la largeur, tandis que les jugements de mémoire de surface sont basés sur une évaluation absolue de la hauteur et de la largeur. En d'autres termes, les jugements perceptuels et de mémoire de la surface dépendent des dimensions de hauteur et de largeur prises en compte. Une autre étude (Algom & Cohen-Raz, 1987) s'est également intéressée à l'évaluation de dimensions physiques, mais, cette fois-ci, il s'agissait de la vitesse d'un objet. Elle a montré que les sujets n'étaient pas en mesure de combiner correctement les informations de distance et de durée, ce qui altérait la vitesse estimée. Les deux études que nous venons de très brièvement présenter permettent de montrer comment la mesure fonctionnelle, lorsqu'elle est appliquée à des questions de compréhension de lois physiques, nous éclaire sur la manière dont les participants appréhendent ces lois physiques, les relations qui connectent les grandeurs entre elles et la façon dont ces stimuli sont intégrés. Ainsi, la mesure fonctionnelle nous renseigne sur les processus mobilisés lors de la manipulation de ces dimensions.

La mesure fonctionnelle a par ailleurs beaucoup été utilisée afin de comprendre la manière dont les enfants se forment un jugement dans des situations complexes (e.g., chances de gain dans un jeu de hasard adapté aux enfants, Schlottmann, 2001 ; Schlottmann & Anderson, 1994 ; Schlottmann & Tring, 2005) ou quand les informations tombent au compte-goutte (Schlottmann & Anderson, 1995). Certaines études ont permis de comprendre comment les enfants comprennent le concept de chance (Falk & Wilkening, 1998) et d'autres encore ont étudié les différentes étapes par lesquelles passent les enfants afin de comprendre les principes sous-jacents au calcul d'une aire (Mullet et al., 1989). La mesure fonctionnelle est ainsi un outil très utilisé dans la compréhension des étapes d'apprentissage, d'autant plus au regard de son utilisation lors de la comparaison enfant-adulte dans l'étude de phénomènes tels que l'évaluation des performances mnésiques (e.g., Demerval & Mullet, 1993), les effets d'indices non pertinents sur l'apprentissage (Giraudeau et al., 2016), ou encore les performances d'apprentissage en fonction de l'accessibilité à certaines informations (Musielak et al., 2014).

Les études que nous avons examinées dans cette sous-partie illustrent la façon dont les individus évaluent et intègrent des informations sensorielles pour former des jugements sur des dimensions données. Ces travaux ont contribué à élargir la compréhension des mécanismes sous-jacents à l'acquisition de connaissances, tout en mettant en avant l'importance de facteurs tels que l'accessibilité à l'information ou l'influence de la présence d'indices non pertinents sur le processus d'apprentissage. L'utilisation de la mesure fonctionnelle dans ces contextes s'est révélée particulièrement productive, permettant une compréhension fine des différentes étapes de l'apprentissage, qu'il s'agisse d'enfants ou d'adultes. En résumé, cette sous-partie met en évidence l'importance de l'approche basée sur les jugements de propriétés physiques pour éclairer la complexité de l'apprentissage humain.

Perceptions des risques liés à la santé

La question de l'évaluation des risques est une question pour laquelle la mesure fonctionnelle a été mobilisée dans divers domaines, par exemple, sur la question des risques cardiopulmonaires et plus précisément des effets perçus des conséquences liées aux massages cardiaques (Gamelin et al., 2006 ; Sorum, 1995 ; Sorum et al., 2001). Muñoz Marco et al. (2017) se sont également intéressés à la question des risques en centrant leur étude sur la manière dont les enfants et les adolescents comprennent les risques de transmission des maladies. Les auteurs soulignent l'intérêt de leur étude en rappelant l'importance de la prise en compte de ces informations dans les stratégies de communication à mettre en place par les soignants. Toujours sur la question des risques de transmission, Kpanake et Mullet (2010) se sont intéressés à la question du VIH dans la population Togolaise et à la manière dont cette population estime les risques encourus à avoir des relations sexuelles sous certaines conditions. La mesure fonctionnelle a également été utilisée afin de répondre à des questions d'estimation des risques de contracter une maladie en fonction du type de maladie et de facteurs génétiques et environnementaux (Guedj et al., 2016).

En 1987, Jaccard et Turrisi ont utilisé la mesure fonctionnelle afin d'estimer la mesure dans laquelle les participants considéraient être au-dessus ou en dessous du niveau d'alcool dans le sang autorisé pour pouvoir conduire en fonction de trois facteurs : le type d'alcool consommé, la quantité d'alcool ingérée et le temps mis pour consommer l'alcool. Une partie de ces facteurs a également été étudiée par Muñoz Sastre et ses collaborateurs (2000), qui ont montré que les participants étaient globalement justes dans leur estimation malgré certaines erreurs (e.g., les participants ont indiqué que les effets de l'alcool diminuent à mesure que la consommation augmente). La mesure fonctionnelle a également permis d'étudier la manière dont les personnes perçoivent les risques de la consommation conjointe de tabac et d'alcool (Hermand et al., 1995) ou encore comment des professionnels de santé conçoivent le lien existant entre niveau de stress et consommation d'alcool (Fouquereau & Fernandez, 2004).

Enfin, un ensemble de chercheurs s'est également intéressé à la question de l'évaluation de la douleur ressentie. Par exemple Marquié et ses collaborateurs (2007) ont étudié la manière dont des médecins évaluent la douleur ressentie par un patient en fonction de trois facteurs manipulés à travers des scénarios : l'évaluation d'une douleur au niveau du ventre faite par le patient lui-même, les manifestations comportementales de la douleur observées chez le patient et la probabilité d'appendicite. Globalement, les résultats ont montré que les médecins prennent en compte l'ensemble des facteurs proposés dans les scénarios dans l'évaluation de la douleur. De plus, les auteurs ont mis en évidence, grâce à une analyse en clusters, l'existence de deux profils de réponses : les médecins qui prennent peu en compte les manifestations comportementales de la douleur observées chez le patient et les médecins qui les prennent massivement en compte.

Les études décrites dans cette sous-partie ont apporté des informations importantes sur la manière dont les individus perçoivent et évaluent les risques sanitaires dans divers contextes, ou sur la façon dont les professionnels de la santé évaluent la douleur chez les patients. Dans ce cadre, l'utilisation de la mesure fonctionnelle a permis de mettre en lumière des tendances et des schémas de pensée qui sont essentiels pour la prise de décision,

la communication en matière de santé et la compréhension des réponses individuelles aux situations à risque ou à la douleur.

Intentions comportementales

La mesure fonctionnelle a aussi été utilisée dans des études où les questions de recherche se rapportent à des questions d'intention comportementale. Même si la nature de la variable dépendante n'était pas directement une intention comportementale, certains auteurs utilisent la mesure fonctionnelle dans l'optique de mettre en lumière des facteurs déterminants des comportements – réels ou intentionnels – des participants. Dans ce cadre, nous pouvons citer l'ensemble des travaux identifiés menés dans le cadre de la psychologie de la consommation (e.g., estimation de prix d'appartements, Fischer & Hawkins, 1993 ; intention de boycott de produits étiquetés comme provenant de pays problématiques, Hino & Nebenzahl, 2021 ; intention d'achat de pommes, Hurgobin et al., 2020 ; intention d'achat de voiture, Mairesse et al., 2012 ; Sung et al., 2020 ; intention d'achat de chaussures de marques, Pereira & Oliveira, 2021). Nous relevons également des travaux développés en ergonomie sur l'étude du confort, de la vitesse optimale, ou encore de la fiabilité attribuée à des voitures autonomes (Delmas et al., 2022, 2023 ; Monsaingeon et al., 2020), ou dans le domaine de l'interaction homme-machine lors de l'étude de l'utilité de bibliothèques digitales (Law, 2006).

D'autres études se sont intéressées aux questions des intentions comportementales dans le domaine de la santé. C'est notamment le cas des études portant sur l'intention d'avoir des relations sexuelles en fonction de la durée de la relation amoureuse, des connaissances sur le passif sexuel des individus, du fait que les protagonistes aient bu, qu'ils aient anticipé la relation sexuelle, et la possibilité d'utiliser un préservatif (Finkelstein & Brannick, 1997). La question de l'intention comportementale dans la santé a également été étudiée par Muñoz Sastre et al. (2012) concernant le don d'organe, ou encore par Ligneau-Hervé et Mullet (2005) à propos de la prise de médicaments antidouleurs. Cette question de l'intentionnalité comportementale dans la prise de traitements médicamenteux a également

été étudiée chez les personnes âgées en fonction de la sévérité de la condition médicale du patient, les effets secondaires du traitement et le niveau de confiance du patient à l'égard du médecin (Hervé et al., 2004 ; pour une étude centrée sur la population Togolaise, voir Kpanake et al., 2012).

Dans un registre plus concret, la mesure fonctionnelle a trouvé son application dans des études où les questions de recherche sont liées aux intentions comportementales. Bien que la variable dépendante ne soit pas toujours directement une intention comportementale, certains chercheurs ont utilisé cette méthode dans le but de mettre en lumière les facteurs déterminants des comportements, qu'ils soient réels ou intentionnels. Plusieurs domaines de recherche ont utilisé cette approche, notamment la psychologie de la consommation, l'ergonomie, la santé, et l'interaction homme-machine. Dans l'ensemble, la mesure fonctionnelle constitue un outil précieux pour analyser les facteurs sous-jacents aux intentions comportementales, contribuant ainsi à éclairer notre compréhension des décisions et des comportements des individus dans des contextes variés.

Jugements moraux

Les jugements moraux ont fait l'objet de nombreuses études utilisant la mesure fonctionnelle. Une partie importante s'est particulièrement centrée sur la formation de jugements vis-à-vis du blâme, de la culpabilité, ou du pardon. Sur ces points, certains auteurs ont étudié les jugements de blâme dans les cas de viol (Idisis et al., 2007) ou chez des populations spécifiques (e.g., chez des personnes porteuses de trisomie 21, Morales-Martinez et al., 2015 ; chez des personnes avec syndrome d'Asperger, Salvano-Pardieu et al., 2015). Souvent étudiée à l'aide de la mesure fonctionnelle, la question du pardon a notamment fait l'objet d'études de l'influence de facteurs situationnels sur le jugement vis-à-vis du pardon. Certaines études sur ce sujet ont été menées dans des populations spécifiques. Par exemple, une étude a été menée auprès d'une population colombienne devant évaluer d'anciens auteurs de violence lors de conflits armés (López López et al., 2018). Sur le blâme, des auteurs ont comparé des Vénézuéliens et des Portugais sur leur

capacité à s'autopardoner. Cette étude a permis d'identifier quatre positions distinctes montrant que le niveau de disposition au pardon de soi varie en fonction des circonstances et des facteurs impliqués (Guédez & Mullet, 2014).

La méthode a également permis de comparer comment les personnes avec et sans casier judiciaire se forment un jugement moral à propos de personnes ayant commis des actes illégaux (plus ou moins graves), avec ou sans intention de les commettre. Les personnes avec un casier judiciaire accordent moins d'importance à l'intention et tendent à attribuer des punitions moins sévères que les personnes sans casier judiciaire même si les schémas de jugement sont globalement similaires (Przygotski & Mullet, 1993).

Dans le domaine de la santé, de nombreux chercheurs ont utilisé la mesure fonctionnelle afin de recueillir le point de vue de la population à propos de questions vives. Par exemple, des chercheurs ont demandé aux participants d'évaluer le degré avec lequel révéler des découvertes génétiques non sollicitées est approprié (Rosier et al., 2018, 2019), ou le degré avec lequel ils approuvent de nouvelles thérapies géniques (Fraux et al., 2021). D'autres ont questionné la manière dont les participants jugent le droit pour les personnes adoptées et conçues par don de gamètes de retracer leurs origines biologiques (Nacher et al., 2019), ou le droit pour les personnes en situation de handicap mental d'avoir des enfants (Pajot et al., 2015), ou encore la problématique de la gestation par autrui (Petitfils et al., 2016).

En conclusion, l'utilisation de la mesure fonctionnelle dans l'étude des jugements moraux a permis de mieux comprendre la manière dont les individus forment des jugements concernant des concepts tels que le blâme, la culpabilité, et le pardon. Cette approche a été appliquée dans plusieurs contextes (e.g., sujets d'étude et/ou population spécifique). Elle a par ailleurs été employée pour examiner les jugements moraux liés à des questions de santé et de droits individuels. Finalement, la mesure fonctionnelle a contribué à enrichir notre compréhension des bases psychologiques des jugements moraux dans des domaines aussi variés que la moralité personnelle, la santé publique et les droits individuels.

Jugement d'acceptabilité

La mesure fonctionnelle a régulièrement été utilisée pour mesurer l'acceptabilité dans différents domaines. Plus particulièrement, en psychologie de la santé, de nombreux travaux ont porté sur l'acceptabilité de décisions médicales. Par exemple, une étude utilisant la mesure fonctionnelle pour mesurer l'acceptabilité d'une mastectomie bilatérale prophylactique (i.e., intervention chirurgicale réalisée dans l'optique de prévenir ou réduire le risque d'apparition d'un cancer du sein et qui consiste en l'ablation totale du tissu mammaire des deux seins) a permis de montrer que les non-spécialistes et les professionnels de la santé structuraient les facteurs des scénarios de manière très similaire (Ficty & Teisseyre, 2021). Un autre exemple concerne l'acceptabilité d'hospitalisation involontaire dans le cas de maladies psychiques (Guedj et al., 2012).

Toute une série d'études s'est intéressée à la question du suicide médicalement assisté et de l'euthanasie¹. Par exemple, Frileux et ses collaborateurs (2003) ont mené une étude qui visait à comprendre les facteurs influençant l'acceptabilité du suicide assisté et de l'euthanasie. Les demandes des patients étaient le critère le plus déterminant, et l'euthanasie était généralement moins acceptée que le suicide assisté, sauf en cas de demandes répétitives. En 2004, Frileux et al. ont montré que le nombre de demandes de suicide médicalement assisté, l'âge du patient, le niveau de souffrance physique et la possibilité de guérison de la maladie sont des critères qui influent sur l'acceptabilité de cette pratique aussi lorsque qu'il s'agit du conjoint ou du participant lui-même. La question de la comparaison entre tout-venant et personnels soignants sur la question de l'acceptabilité de mettre fin à la vie d'un patient en phase terminale a montré que, globalement, les critères pris en compte pour se former un jugement sont les mêmes entre les deux groupes (Guedj et al., 2005).

¹ Les auteurs notent la distinction entre suicide médicalement assisté et euthanasie : « Dans le suicide assisté par un médecin, le médecin fournit au patient les moyens de mettre fin à sa propre vie. Dans l'euthanasie, le médecin intervient délibérément et directement pour mettre fin à la vie du patient » (Frileux et al., 2003, p. 330, traduction personnelle).

Enfin, la mesure fonctionnelle a été utilisée pour évaluer de potentielles différences interculturelles dans l'acceptabilité accordée aux décisions de fin de vie entre la France, le Portugal et l'Espagne (Mullet et al., 2013) ou encore dans la population indienne (Kamble et al., 2012).

La mesure fonctionnelle a également exploré la question des circonstances dans lesquelles la divulgation du secret médical est considérée comme acceptable, tant pour les personnes non spécialisées que pour les professionnels de la santé, lorsqu'il s'agit de protéger une femme en relation avec un patient atteint d'une maladie sexuellement transmissible (MST). Les résultats ont montré que la plupart des gens en France sont influencés par des facteurs situationnels lorsqu'ils décident si un médecin devrait violer le secret médical pour protéger le conjoint d'un patient atteint d'une MST (Guedj et al., 2006). Une étude comparative entre le Chili et la France sur la même question a permis d'établir que, malgré des différences de législation entre les deux pays, les participants tout-venant chiliens et français combinaient globalement les différents facteurs utilisés de la même manière (Olivari et al., 2010). Dans le même sens, l'importance des facteurs situationnels a été soulignée en ce qui concerne la question de la rupture du secret médical dans des cas de partenaires violents (Guedj et al., 2009) ou dans le cas où le patient montre des signes de radicalisation (Lochmann & Guedj, 2021).

Enfin, nous avons également réuni un ensemble d'études sur les déterminants de l'acceptabilité de relations sexuelles (à but de reproduction ou non). En ce sens, l'âge des partenaires, leur statut matrimonial, la durée de la relation et la confidentialité de la relation sont des facteurs que la mesure fonctionnelle a identifiés comme déterminant dans la question de l'acceptabilité de relations sexuelles entre personnes âgées qui résident dans des établissements de soins (Esterle et al., 2010). Deux études se sont aussi centrées sur cette question, mais cette fois-ci chez les personnes atteintes de déficience intellectuelle. Les principales préoccupations des participants portaient sur les conséquences des relations sexuelles, et non sur les relations en elles-mêmes. Les relations pouvant entraîner une procréation étaient jugées inacceptables, même si l'enfant pouvait être pris en charge par un

parent n'étant pas en situation de handicap. Ces relations étaient jugées modérément acceptables dans les cas où la personne était autonome, où le partenaire était du même âge et également en situation de handicap, et quand la relation était protégée (Esterle et al., 2008). La seconde étude menée sur le sujet a permis de comparer les résultats obtenus en France à ceux recueillis au Mexique et a montré que le fait que le partenaire soit présenté comme étant en situation de handicap ou non n'avait pas d'effet significatif chez les participants mexicains, mais l'impact du facteur de contraception était plus large parmi les participants mexicains que chez les participants français. Contrairement à ce qui a été observé chez les participants français, chez les participants mexicains, les trois facteurs étaient combinés de manière strictement additive (Morales Morales et al., 2010). La mesure fonctionnelle a également permis de relever les déterminants de l'acceptabilité de la reproduction assistée (Muñoz Sastre et al., 2016, 2021), de la mise à disposition d'une assistance sexuelle chez les personnes en situation de handicap physique (Girard et al., 2018) ou encore de la reproduction posthume (Pajot et al., 2017).

L'examen de ces études montre que la mesure fonctionnelle est une méthode polyvalente pour évaluer l'acceptabilité et les jugements dans un large éventail de domaines. En particulier, elle s'est avérée précieuse en psychologie de la santé pour explorer l'acceptabilité de décisions médicales complexes sur des questions sensibles telles que l'euthanasie, le suicide assisté, et la violation du secret médical. De plus, elle a été employée pour étudier l'acceptabilité de diverses pratiques de reproduction et de comportements sexuels. Ces recherches ont permis de mettre en évidence les facteurs qui influencent l'acceptabilité dans des contextes spécifiques, tout en révélant les similitudes et les différences culturelles dans les jugements.

La mesure fonctionnelle comme mesure des attitudes

Dans cette section, nous présenterons comment la mesure fonctionnelle a été utilisée pour mesurer les attitudes. Nous l'avons vu, la mesure fonctionnelle est largement utilisée pour comprendre la manière dont les individus produisent un jugement. Elle permet de

mettre en lumière les règles sous-jacentes de la formation d'un jugement. De plus, la mesure fonctionnelle a, comme nous l'avons détaillé plus haut, permis d'étudier les questions de jugement moral, d'intention comportementale, et d'acceptabilité.

L'approche structurée de la littérature que nous avons conduite nous a permis de mettre en évidence seulement deux études ayant utilisé comme variable dépendante les attitudes (i.e., « une tendance psychologique exprimée en évaluant une entité particulière en termes de degré de favorabilité ou de non-favorabilité » Eagly & Chaiken, 1993, p.1, traduction personnelle). La première étude est celle de Jaccard et Wood (1988) dans laquelle les auteurs se sont intéressés à la manière dont les attitudes se forment. Plus précisément, l'objectif de cette recherche était d'étudier la manière dont la formation d'attitude est influencée par le manque d'information. Les auteurs ont mis à disposition des participants une échelle d'évaluation allant de « défavorable » à « favorable », ce qui a permis une mesure directe d'attitudes. La seconde étude que nous avons identifiée utilise la mesure fonctionnelle pour mesurer les attitudes vis-à-vis de l'allaitement maternel (Acker & Bakker, 2012). Dans cette étude, les auteurs ont présenté aux participantes un ensemble d'avantages et d'inconvénients à la pratique de l'allaitement afin qu'elles évaluent les différentes situations d'allaitement présentées sur une échelle allant de « très négatif » à « très positif ». Ici encore, la mesure fonctionnelle est utilisée pour directement accéder aux attitudes des participantes vis-à-vis de l'allaitement.

Seules deux études ont été identifiées comme utilisant directement la mesure fonctionnelle pour mesurer les attitudes. Pour autant, parmi les études que nous avons recensées certaines semblent faire le lien entre les notions d'attitudes, d'acceptabilité et d'intention comportementale. En effet, parmi les 118 articles identifiés, 16 utilisent explicitement le terme « attitude » pour décrire leur objet d'étude, impliquant que la mesure fonctionnelle est, pour ces auteurs, une mesure des attitudes. Par exemple, dans l'étude de López López et al. (2018), nous lisons : « [...] la présente étude a examiné les attitudes des Colombiens envers le pardon et la réintégration dans la société des anciens acteurs du conflit armé. » (p. 203, traduction personnelle). Or, les échelles proposées aux participants sont

soit des échelles d'intention comportementale (« à quel point seriez-vous enclin à le pardonner [le protagoniste] ? » p. 206, traduction personnelle), soit des échelles d'acceptabilité (« [...] à quel point trouvez-vous acceptable qu'il [le protagoniste] habite le même quartier que vous et votre famille ? » et « à quel point trouvez-vous acceptable qu'il [le protagoniste] travaille avec vous dans la même entreprise ? » p. 206, traduction personnelle). Ainsi, dans leur article, Lopez Lopez et ses collaborateurs font le lien entre intention comportementale, acceptabilité et attitude en postulant que les mesures d'intention comportementale et d'acceptabilité permettent de mesurer les attitudes des participants vis-à-vis de la décision de réintégrer les personnes décrites comme ayant commis des actes répréhensibles dans les scénarios.

Un autre exemple nous vient de l'étude de Morales et al. (2010) dans laquelle les participants devaient juger l'acceptabilité de situations décrites (« À quel point pensez-vous que les relations sexuelles entre ___ et ___ sont, telles que présentées ici, acceptables ? » p. 84, traduction personnelle). Morales et al. présentent leur étude comme visant « à comparer directement les attitudes de tout-venant issus de deux communautés nationales différentes, mexicains et français » (p. 82, traduction personnelle).

Conclusions de la revue structurée

L'objectif de la revue de la littérature que nous avons conduite était d'identifier les différents concepts que la mesure fonctionnelle a permis d'étudier. Pour passer en revue l'ensemble de ces concepts, nous avons adopté une approche systématique. Cette approche permet de structurer la recherche documentaire et d'en extraire les points pertinents pour l'accomplissement des objectifs (Siddaway et al., 2019). En utilisant cette approche, nous avons identifié 118 articles ayant utilisé la mesure fonctionnelle et pouvant être catégorisés en sept grands thèmes : (1) les articles dont l'objectif est de tester certains aspects de la méthode de la mesure fonctionnelle, (2) ceux qui s'intéressent aux règles spécifiques d'intégration et aux connaissances sur les processus d'apprentissage, (3) l'étude des

perceptions associées à des questions de santé, (4) les études dont l'objectif est de mettre en lumière les règles sous-jacentes de l'intention de mettre en place un comportement, (5) les jugements à caractère moral, (6) les jugements d'acceptabilité et (7) les jugements attitudinaux. Cette approche structurée de la littérature a permis de mettre en lumière la transversalité de la mesure fonctionnelle en psychologie, offrant un outil puissant pour explorer les mécanismes sous-jacents des jugements et des prises de décision à travers de multiples questions. À travers les études que nous avons rapportées, il apparaît clairement que la mesure fonctionnelle permet d'analyser la formation de nombreux jugements et prises de décisions, qu'il s'agisse de jugements moraux, d'intention comportementale, ou encore de l'acceptabilité de comportements spécifiques.

Nous avons également pour objectif de mettre en avant les études ayant utilisé la mesure fonctionnelle afin d'appréhender les attitudes. Nous l'avons vu plus haut, bien que la mesure fonctionnelle soit couramment employée pour investiguer des questions morales ou évaluer l'acceptabilité, et relativement peu employée pour directement mesurer les attitudes, elle est parfois explicitement connectée à la question des attitudes des individus. Ainsi, nous avons pu mettre en avant le fait que certains chercheurs font le lien entre acceptabilité ou intention comportementale d'une part et attitude d'autre part. Pour autant, ces liens ne sont pas clairement explicités. Dès lors, en repérant les liens que proposent les chercheurs utilisant la méthode de la mesure fonctionnelle entre les concepts d'acceptabilité, d'intention comportementale, et d'attitude, cette revue structurée de la littérature soulève une question : en quoi la mesure fonctionnelle permet-elle une mesure des attitudes ? Il est essentiel de noter que la mesure fonctionnelle est devenue un outil incontournable dans l'évaluation de l'acceptabilité. Cependant, il est intéressant de constater que son application dans le domaine plus vaste des attitudes reste relativement sous-développée. Peu d'études ont explicitement abordé le lien entre les attitudes et la mesure fonctionnelle, malgré la proximité conceptuelle entre l'acceptabilité et les attitudes (nous développerons dans le chapitre 3 en quoi acceptabilité et attitude sont liées conceptuellement). Cette lacune dans la littérature offre une opportunité pour de futures recherches visant à approfondir la compréhension des interactions complexes entre les

attitudes, l'acceptabilité et les intentions comportementales. Si la mesure fonctionnelle permet de mesurer (ou du moins d'estimer) les attitudes, ce pourrait être un outil utile pour tester les facteurs (situationnels ; individuels) qui influencent les attitudes, et l'interaction entre ces facteurs. Les chercheurs souhaitant approfondir la compréhension des processus cognitifs qui sous-tendent un large éventail de comportements sociaux auraient ici une méthode particulièrement indiquée pour réaliser cet objectif.

En conclusion, la présente revue structurée de la littérature a mis en lumière la transversalité de la mesure fonctionnelle en psychologie, offrant une perspective unique pour explorer les mécanismes sous-jacents des jugements. À travers les études examinées, il apparaît clairement que la mesure fonctionnelle constitue un outil précieux pour analyser une gamme variée de comportements humains, qu'il s'agisse de jugements moraux, d'intentionnalité ou d'acceptabilité. Cette revue souligne également la nécessité d'approfondir nos connaissances sur les interrelations entre ces concepts pour une compréhension plus riche des comportements humains. Ainsi, cette revue ne se réduit pas à une synthèse des travaux existants, mais encourage l'exploration du lien entre acceptabilité, attitude et intention comportementale en psychologie sociale.

Dans le Chapitre 3, nous définirons tout d'abord les concepts d'acceptabilité et d'attitude. Nous verrons ensuite comment ces concepts sont liés pour enfin déterminer la mesure dans laquelle il est possible de considérer la mesure de l'acceptabilité, telle que mesurée par la méthode fonctionnelle, comme une mesure des attitudes.

Chapitre 3. Acceptabilité, attitudes et intentions comportementales : entre proximité conceptuelle et interconnexion

Dans le chapitre 2, nous avons vu que la mesure fonctionnelle est une mesure polyvalente tant sur les questions qu'elle a permis d'adresser que sur les domaines dans lesquels elle a été appliquée. Pour autant, la mesure fonctionnelle est peu utilisée pour adresser directement des questions relatives à l'étude des attitudes, notion pourtant considérée comme centrale en psychologie sociale (Allport, 1935) et qui apparaît comme pertinente quand il s'agit d'appréhender de nombreux phénomènes sous-jacents à la formation d'un jugement ou à la prise de décision. Même si les auteurs ayant mobilisé la mesure fonctionnelle dans leurs travaux font parfois référence au concept d'attitude, aucune étude n'a, à notre connaissance, cherché à conceptualiser le lien entre l'acceptabilité, les intentions comportementales, et les attitudes.

Le présent chapitre vise à apporter une clarification conceptuelle et une analyse de ces trois concepts. Dans la première partie, nous présentons les définitions des concepts d'acceptabilité d'une part et d'attitude d'autre part. La deuxième partie du chapitre mettra en évidence les liens entre acceptabilité et attitudes, liens qui résident dans leur proximité conceptuelle, mais aussi dans la relation étroite que ces deux concepts entretiennent avec les intentions comportementales. Nous verrons ensuite la façon dont sont classiquement mesurées les attitudes en psychologie sociale expérimentale, et comment ces mesures peuvent se rapprocher des mesures réalisées en psychologie sociale pour accéder à l'acceptabilité.

Définitions

La psychologie sociale a traité de façon approfondie les concepts fondamentaux que sont l'attitude, l'acceptabilité et l'intention comportementale. La première partie de ce chapitre vise à définir les concepts d'acceptabilité et d'attitude dans l'optique de discuter ensuite leurs liens avec les intentions comportementales.

Acceptabilité

L'acceptabilité, une notion multiforme

La notion d'acceptabilité fait l'objet d'études dans de nombreux domaines. Ce qui est entendu précisément par « acceptabilité » varie néanmoins d'un domaine à l'autre, comme nous allons le voir, sa définition est fortement dépendante du domaine dans lequel elle est mobilisée.

Commençons avec l'acceptabilité telle qu'elle est entendue en psychologie sociale et en ergonomie. Dans le domaine d'adoption et d'implémentation des nouvelles technologies, le concept d'acceptabilité est central. D'un point de vue général, l'adoption d'une technologie peut être vue comme un processus prenant naissance dans la découverte d'une innovation et qui se termine par l'adoption finale (Rogers, 1995), c'est-à-dire par l'acceptation et l'utilisation de cette innovation (Lee et al., 2003). Dans ce cadre, l'acceptabilité précède la confrontation avec l'outil et prédit l'intention d'utilisation de cet outil (Dillon & Morris, 1996, Terrade et al., 2010). En 1994, Nielsen a proposé un modèle d'acceptabilité reposant sur la distinction entre l'acceptabilité pratique et l'acceptabilité sociale. L'acceptabilité pratique d'un outil renvoie à la notion d'utilité. L'utilité inclut la maniabilité (i.e., facilité de manipulation), l'opérabilité (i.e., capacité à maintenir l'état de fonctionnement), l'utilisabilité (i.e., facilité de l'utilisation effective de l'outil, Bevan, 2001 ; Shackel, 2009) et l'accessibilité (i.e., rendre un outil utilisable à tous ; Harvey et al., 2011). Ainsi, augmenter l'acceptabilité pratique d'un outil repose, dans cette approche, sur une

conception centrée sur les qualités ergonomiques du produit et néglige l'impact du point de vue du potentiel utilisateur (Dubois & Bobillier-Chaumon, 2009).

La notion d'acceptabilité sociale quant à elle est une notion qui, même si elle est très souvent évoquée, reste conceptuellement mal définie (Pasquier, 2012) et ne fait pas l'objet d'un consensus (Fortin, 2012). De manière globale, Lefevre et al. (2008) définissent l'acceptabilité sociale comme « la valeur que l'individu accorde à un objet et/ou à ses utilisateurs en fonction du rapport spécifique qu'il entretient avec eux » (Lefevre et al., 2008, p.101). Ici, l'accent est mis sur le caractère individuel de l'acceptabilité sociale. Cette définition nous permet d'insister sur la notion de valeur que l'individu attribue à l'objet évalué, du rapport qu'il entretient avec cet objet.

Nous voyons que la notion d'acceptabilité renvoie à une évaluation individuelle d'un objet en termes de valeur qui lui serait accordée. Malgré le caractère individuel que l'on peut retrouver dans cette définition, certains auteurs insistent sur la dimension collective de la notion (Shindler et al., 2002), faisant de l'acceptabilité sociale une notion centrée sur les normes (Lefevre et al., 2008), valeurs et les croyances partagées (Gendron, 2014).

L'acceptabilité comme jugement moral

Nous l'avons vu, l'acceptabilité, telle que conçue en ergonomie et en psychologie sociale du travail et des organisations, peut être apparentée à un positionnement individuel ou collectif vis-à-vis d'un objet en fonction de la valeur que l'on accorde à cet objet. Néanmoins, nous ne pouvons pas nous limiter à cette conception de l'acceptabilité, car elle n'en recouvre qu'une partie de l'acceptation, celle qui renvoie aux usages de nouvelles technologies. Or, l'acceptabilité sociale renvoie chez certains auteurs à une dimension éthique (Nielsen, 1994).

Le champ d'investigation du jugement moral est large, et la manière la plus fondamentale d'exprimer un jugement moral est de se positionner sur une échelle de bien ou mal (Osgood et al., 1957). En fonction de sa mesure, le jugement moral peut prendre plusieurs formes. Certains auteurs ont, pour mesurer le jugement moral, centré leurs études

sur différents concepts tels que le blâme (Alicke, 2000 ; Cushman, 2008 ; Guglielmo et al., 2009), la responsabilité (Schlenker et al., 1994 ; Weiner, 1995) ou encore le caractère répréhensible ou permissible d'une situation (Greene, 2008 ; Haidt, 2001 ; Knobe, 2010 ; Mikhail, 2007). Ainsi, l'évaluation d'un comportement peut se faire à travers l'évaluation de la négativité ou positivité d'un comportement (Cannon et al., 2010), de son caractère (in)correct (Cheng et al., 2013 ; Schnall et al., 2008) ou encore de son caractère (in)approprié (Greene et al., 2001).

Juger de l'acceptabilité d'un évènement a également été considéré comme un jugement moral. Par exemple, Young et al., (2012) ont demandé à des participants de juger du caractère acceptable de situations dans lesquelles des accidents étaient décrits. Un autre exemple est celui d'une étude menée par Jackson et ses collaborateurs (2008) dans laquelle ils ont comparé les jugements moraux de 600 jeunes Chinois et 600 jeunes Américains à propos de comportements questionnables en ligne (e.g., lire les mails d'une autre personne sans le lui demander). Dans cette étude, les auteurs ont demandé aux participants d'évaluer un ensemble de comportements sur une échelle d'acceptabilité allant de « jamais acceptable » à « toujours acceptable » et ont notamment comparé ces scores d'acceptabilité en fonction des valeurs morales des participants. Les auteurs ont trouvé que les niveaux d'acceptabilité accordés à des comportements douteux en lignes sont corrélés aux valeurs morales des individus en dehors d'Internet.

Il apparaît que les jugements d'acceptabilité peuvent être des jugements moraux. Comme nous l'avons vu dans le Chapitre 2, de nombreux chercheurs ont d'ailleurs utilisé la mesure fonctionnelle pour recueillir l'acceptabilité de participants sur des questions morales ou éthiques. C'est le cas par exemple des études portant sur l'acceptabilité du suicide médicalement assisté et de l'euthanasie (Frileux et al., 2003), ou de celles portant sur la violation du secret médical (Guedj et al., 2009). Dans ces cas, les pratiques étudiées (e.g., décision de fin de vie ; violation du secret médical) sont extrêmement encadrées, et la question de l'acceptabilité renvoie directement à des questions morales, dans le sens où les résultats permettent de questionner les conditions sous lesquelles il est acceptable de

recourir à des pratiques très légiférées (Loi n° 2016-87 du 2 février 2016 créant de nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie).

Attitudes

Un nombre considérable de recherches en sciences sociales portent sur la mesure et l'analyse des attitudes (Ajzen & Fishbein, 1980). Thomas et Znaniecki (1918) sont les premiers à proposer le concept d'attitude. Ces deux sociologues ont profité d'une vague migratoire de Polonais aux États-Unis pour étudier les mœurs et conduites de cette population. Pour Thomas et Znaniecki, l'attitude est un état d'esprit d'un individu envers un objet. Cet objet se situant sur des valeurs collectives, les auteurs définissent l'attitude comme « processus psychologique qui se manifeste en premier lieu envers le monde social et en relation à des valeurs sociales » (1918, p. 26-27, traduction personnelle). Ainsi, l'attitude est ici considérée comme le versant individuel de la valeur sociale d'un objet.

Au début du XXe siècle, les recherches sur le concept d'attitude vont connaître une forte croissance, et le concept d'attitude va s'imposer comme central en psychologie sociale. Allport (1935) va donner une définition devenue classique de l'attitude : « Une attitude représente un état psychique et nerveux de préparation à répondre, organisé à la suite de l'expérience et exerçant une influence directrice ou dynamique sur les réponses de l'individu à tous les objets et à toutes les situations qui s'y rapportent » (p. 810, traduction personnelle). Cette définition place l'attitude comme un intermédiaire entre un objet et un comportement. Ici, l'objet qui est associé à une attitude peut être très varié. L'objet attitudinal peut être un objet physique (e.g., les cigarettes), abstrait (e.g., la peine de mort) ou encore peut être un individu (e.g., Jean-Luc Mélenchon) ou un groupe d'individus (e.g., les Femmes en tant que groupe social). Ainsi, Allport considère l'attitude comme une variable intermédiaire, et cette définition est probablement à l'origine des travaux basés sur le lien entre attitudes et comportements que les chercheurs ont commencé à étudier dans les années 60 (travaux que nous évoquerons plus loin dans ce chapitre).

Quelques années après Allport, Krech et Crutchfield (1948) écrivaient : « Une attitude peut être définie comme une organisation durable de processus motivationnels, émotionnels, perceptuels et cognitifs en rapport avec un aspect du monde de l'individu » (p. 152, traduction personnelle). Par conséquent, ces auteurs soulignent la nature durable des attitudes et leur relation étroite avec le comportement des individus. Ils spécifient également la nature des processus impliqués dans les attitudes (motivationnels, émotionnels, perceptuels, cognitifs), ce qui confère à l'attitude de multiples facettes et en fait un concept complexe. Cette approche a exercé une influence considérable sur la recherche ultérieure portant sur les attitudes et a contribué au développement de nombreuses théories et modèles en psychologie sociale. En considérant l'attitude comme un construit psychologique complexe et dynamique, cette perspective permet d'explorer la manière dont les facteurs cognitifs, émotionnels et motivationnels interagissent pour façonner les attitudes des individus et leur influence sur leurs comportements.

Conceptions actuelles des attitudes

Dans leur ouvrage de 2015, Maio et Haddock relèvent quatre définitions des attitudes qui comptent parmi les plus partagées actuellement. Premièrement, la définition de Petty et Cacioppo (1981) se centre sur l'idée de sentiment général vis-à-vis d'un objet, d'une personne ou encore d'un thème, sentiment persistant qui serait positif ou négatif. Cette définition est l'une des premières à ancrer la notion de valence (positive ou négative) au centre du concept d'attitude. Ensuite, Zanna et Rempel (1988) assoient cette dimension évaluative du concept d'attitude en la définissant comme « la catégorisation d'un objet stimulus le long d'une dimension évaluative » (1988, p. 319, traduction personnelle). C'est également ce qu'a fait Fazio (1995), qui définit l'attitude comme « une association en mémoire entre un objet donné et une évaluation résumée de cet objet » (p. 247, traduction personnelle). Eagly et Chaiken (1993) s'inscrivent également dans cette perspective en définissant l'attitude comme « une tendance psychologique exprimée en évaluant une entité particulière en termes de degré de favorabilité ou de non-favorabilité » (p. 1, traduction personnelle).

Même si les définitions précédemment évoquées diffèrent sur certains points, toutes s'accordent sur l'importance de l'évaluation. L'attitude serait donc une évaluation générale d'un objet de l'environnement, social ou physique. Cette dimension évaluative bipolaire de l'attitude est une conception aujourd'hui largement partagée (Ajzen & Fishbein, 2005 ; Eagly & Chaiken, 1993 ; Fazio, 1990 ; Fishbein & Ajzen, 1975 ; Krosnick et al., 2005 ; Petty & Cacioppo, 1981).

Les modèles des attitudes

Nous l'avons vu plus haut, l'attitude est conçue comme une variable latente, intermédiaire entre l'objet attitudinal et les réponses fournies par les individus concernant cet objet. L'objectif de la prochaine partie est de présenter deux modèles élaborés pour rendre compte des attitudes : le modèle unidimensionnel et le modèle tripartite.

Le modèle unidimensionnel. Le modèle unidimensionnel (Fishbein & Ajzen, 1975 ; Thurstone, 1928) se focalise sur l'aspect évaluatif de l'attitude. Dans ce modèle, seule la réponse affective (e.g., aimer/ne pas aimer) est prise en considération. Ici, l'attitude est simplement exprimée à travers l'émission d'un avis favorable ou défavorable, d'attraction ou de répulsion. Dans le modèle unidimensionnel, une attitude représente « l'affect pour ou contre un objet » (Thurstone, 1931, p.261, traduction personnelle).

Le modèle tripartite. Pour Rosenberg et Hovland (1960), les attitudes sont composées de trois dimensions : affectives, cognitives et conatives. La composante affective de l'attitude renvoie à l'évaluation faite par l'individu sur un continuum d'attrait ou de répulsion (e.g., aimer/ne pas aimer) pour l'objet attitudinal. La dimension cognitive regroupe les connaissances et croyances d'un sujet face à l'objet attitudinal. La dimension conative quant à elle représente l'aspect comportemental ou l'intention comportementale vis-à-vis de l'objet attitudinal.

En 1988, Zanna et Rempel ont proposé de réviser le modèle tripartite de Rosenberg et Hovland y incluant le modèle unidimensionnel des attitudes. Selon cette révision, il est possible de prédire le comportement d'un individu vis-à-vis d'un objet en connaissant ses

attitudes, attitudes qui sont exprimées en termes d'affect et construites sur la base d'informations affectives, cognitives et comportementales.

En conclusion de cette section consacrée aux attitudes, il est indéniable que les attitudes jouent un rôle central en psychologie sociale, au point que la discipline a été qualifiée de « science des attitudes ». Les recherches sur les attitudes ont une longue histoire, remontant aux travaux pionniers de Thomas et Znaniecki (1918) qui ont introduit le concept d'attitude en tant qu'état mental individuel envers un objet lié à des valeurs sociales collectives. Comme nous l'avons vu, les définitions des attitudes ont évolué au fil du temps, mais elles ont toutes en commun l'importance de l'évaluation. Les attitudes sont ainsi généralement définies comme des évaluations générales, positives ou négatives, envers des objets, que ces objets soient concrets ou abstraits.

Lien entre acceptabilité et attitude

Nous venons de voir que la psychologie sociale a de nombreuses fois refaçonné les concepts d'attitude et d'acceptabilité. Dans la partie, nous aborderons les proximités conceptuelles entre les notions d'acceptabilité et d'attitude. Nous discuterons également du lien étroit que ces deux concepts entretiennent avec la notion d'intention comportementale.

Acceptabilité et attitudes sont liées par la notion de valeur

Nous venons de le voir, la définition la plus actuelle et consensuelle d'une attitude est celle de Eagly et Chaiken (1993) qui stipule qu'une attitude est « une tendance psychologique exprimée en évaluant une entité particulière en termes de degré de favorabilité ou de non-favorabilité » (p.1, traduction personnelle). Nous avons par ailleurs vu que la notion d'acceptabilité se définit comme « la valeur que l'individu accorde à ces objets et/ou à ces utilisateurs en fonction du rapport spécifique qu'il entretient avec eux » (Lefeuvre et al., 2008 p.1). Il apparaît alors que la notion de valeur (évaluation ; valence) est saillante et centrale dans la définition de l'attitude comme de l'acceptabilité. Par

conséquent, ce partage de propriétés entre les deux définitions les lie de façon étroite dans ce qui s'assimile à un certain rapport, une certaine opinion, vis-à-vis d'un objet donné.

Ce parallèle entre l'acceptabilité et l'attitude a par ailleurs déjà été pointé. Schade et Schlag (2003) ont par exemple conçu l'acceptabilité comme « le jugement prospectif de mesures introduites dans le futur. Donc, le groupe cible, n'aura pas d'expérience avec ces mesures, faisant de l'acceptabilité un construit attitudinal » (p.47, traduction personnelle). En ce sens, l'acceptabilité est vue comme une attitude précédant la confrontation avec l'évènement (Vlassenroot et al., 2006).

Acceptabilité et attitudes sont liées par les notions d'intention comportementale et de comportement

Lien entre acceptabilité et intention comportementale

L'acceptabilité, l'acceptation et l'appropriation (Cippelletti, 2017) sont trois concepts classiquement mobilisés au cours de la trajectoire d'usage (Quiguer, 2013). Dans les modèles d'acceptabilité des technologies, l'objectif est de prédire les intentions d'usage et l'usage réel. De nombreux modèles ont été développés dans le but de comprendre les conditions dans lesquelles une technologie est réellement utilisée. Les différents modèles développés en ergonomie renseignant sur l'usage des technologies ne sont pas repris par la suite de cette thèse. Nous présenterons néanmoins le lien étroit qu'entretiennent la plupart de ces modèles avec le concept d'attitude et d'intention comportementale.

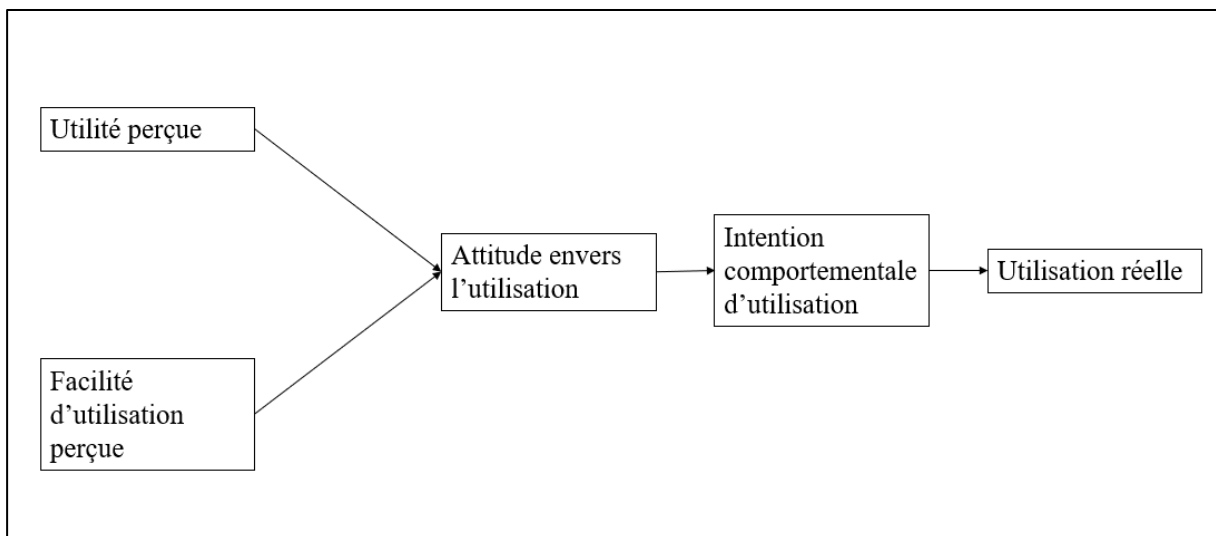
Commençons avec le *Technology Acceptance Model* (TAM ; Davis, 1989), qui est un modèle influent en psychologie ergonomique et qui incarne clairement une proposition de lien conceptuel entre acceptabilité et attitude. Dans ce modèle d'acceptabilité des technologies, Davis propose que l'utilisation d'un dispositif dépend de l'intention comportementale, elle-même dépendante des attitudes envers l'utilisation du dispositif. Dans ce cas, l'attitude serait façonnée par l'utilité perçue et la facilité d'utilisation perçue (cf. Figure 3.1. pour une représentation schématique du TAM). Le modèle de Davis fait

écho à la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1985) que nous développerons dans la section suivante.

Or, nous avons vu que l'acceptabilité dépendait, pour d'autres auteurs, de l'utilité et de l'utilisabilité, entre autres facteurs (e.g., Harvey et al., 2011), soit ce qui, d'après Davis, sous-tend les attitudes. Dès lors, il est délicat de distinguer ce qui est appelé ici « attitude » et ailleurs « acceptabilité ».

Figure 3.1.

Technology Acceptance Model (d'après Davis, 1989)



Lien entre attitude et comportement

La définition des attitudes fournie par Allport (1935) incarne clairement la façon dont le lien entre attitude et comportement a été envisagé. Les travaux princeps sur cette question sont très probablement ceux de LaPiere (1934), qui a cherché à prédire les comportements des individus sur la base de leurs attitudes. LaPiere a réalisé une étude aux États-Unis² auprès de restaurateurs et d'hôteliers chez lesquels il se rendait accompagné d'un couple de personnes d'origine chinoise. La première étape de cette étude a consisté à se rendre dans 251 restaurants et hôtels accompagné du couple de personnes d'origine chinoise. Parmi tous les restaurants et hôtels dans lesquels l'auteur et ses complices se sont rendus, seul l'un d'entre eux refusa de servir le couple de chinois. Quelque temps plus tard, LaPiere contacta ces mêmes restaurateurs et hôteliers pour leur demander s'ils seraient d'accord de servir des personnes d'origine chinoise. 90% de ceux qui répondirent affirmèrent qu'ils refuseraient de servir des personnes d'origine chinoise. Par la suite, de nombreuses études ont été menées dans le but d'établir un lien entre attitudes et comportement. En 1969, Wicker mena une méta-analyse dans laquelle il conclut qu'il y a peu d'évidence pour un lien entre attitudes et comportement. En effet, il conclut après examen de 42 études que la corrélation entre attitudes et comportements est en moyenne de $r = .15$. Pour autant, d'autres méta-analyses ont mis en évidence un lien plus important entre attitudes et comportement dès lors que l'on prend en compte la correspondance entre attitude et comportement mesurés. Dès lors, les chercheurs n'ont plus centré leur recherche sur le lien direct entre attitude et comportement, mais plutôt sur la recherche des circonstances dans lesquelles les attitudes permettaient de prédire les comportements (Armitage & Christian, 2003). Dans ce sens, les travaux de Kraus (1995) ont démontré une

² Dans les années 30, le racisme était particulièrement critique aux États-Unis. Pour une personne blanche, exprimer une attitude défavorable envers des personnes immigrées était relativement commun, et exprimer des attitudes racistes n'était pas susceptible d'entraîner des conséquences négatives (e.g., rejet social) pour les personnes exprimant de telles attitudes.

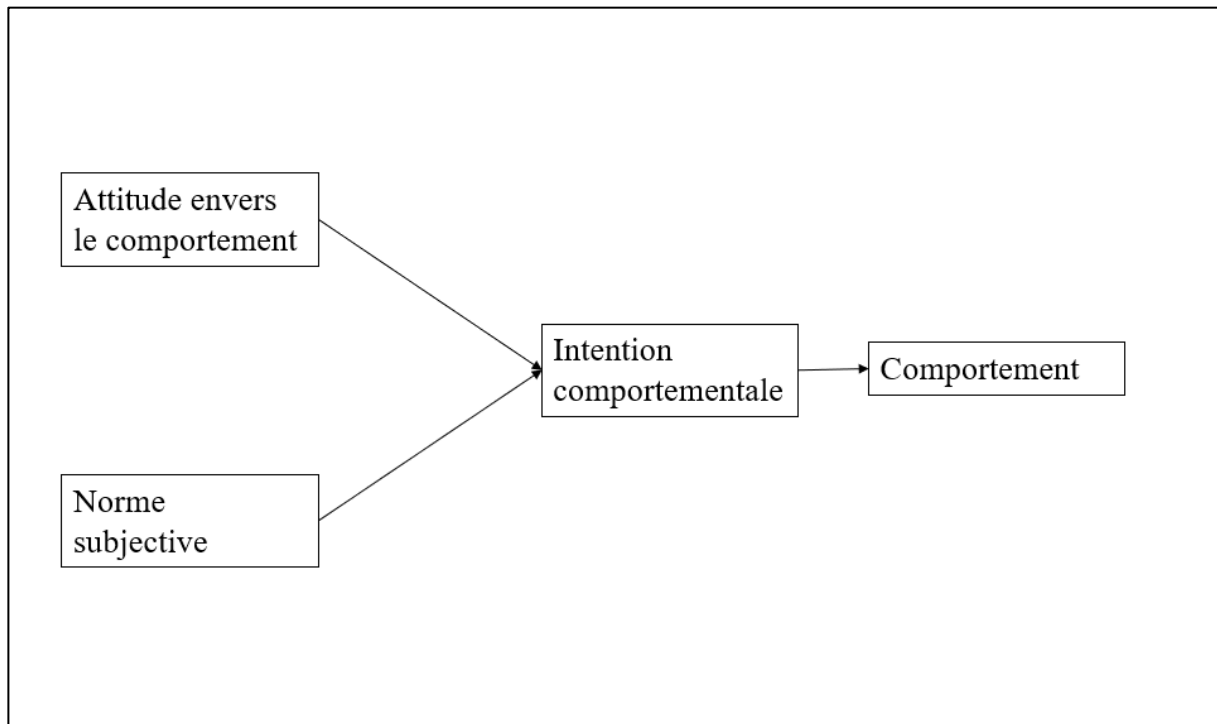
corrélation significativement plus élevée ($r = .54$) entre attitude et comportement lorsque les mesures concordent. L'idée ici est qu'il serait nécessaire de, par exemple, recueillir les attitudes vis-à-vis d'un don de sang effectué dans la journée, plutôt que sur le don de sang en général et de faire correspondre cette mesure à un don de sang effectif, ou non, dans la même journée (dans ce sens, voir également Albarracín et al., 2001). C'est ce principe de correspondance (Fishbein & Ajzen, 1975) qui est à l'origine des théories de l'action raisonnée (Fishbein & Ajzen, 1975) et du comportement planifié (Ajzen, 1991).

La théorie de l'action raisonnée. En 1975, Fishbein et Ajzen ont proposé la théorie de l'action raisonnée. Dans cette théorie, le comportement est modelé par l'intention comportementale, elle-même prédite par l'attitude et les normes subjectives (cf. Figure 3.2. pour une représentation schématique de la théorie de l'action raisonnée).

Dans ce modèle, l'attitude est simplement définie en tant qu'évaluation favorable ou défavorable envers l'accomplissement ou le non-accomplissement du comportement (Ajzen & Fishbein, 1980 ; Giger, 2008). Ici, l'objet attitudinal est donc une entité abstraite, puisqu'il correspond à l'idée-même de la mise en place du comportement. La norme subjective, elle, représente l'ensemble des croyances que l'individu a quant aux normes qui régiraient les cercles sociaux qui lui sont les plus déterminants (e.g., familles ; amis). La norme subjective s'apparenterait ainsi à la pression sociale perçue par l'individu de la part d'autrui significatifs. La théorie de l'action raisonnée développée par Ajzen et Fishbein (1980 ; Fishbein & Ajzen, 1975) est aujourd'hui considérée comme une des théories les plus influentes dans la prédiction des comportements (Guimond, 2010) ou l'explication des comportements (Giger, 2008).

Figure 3.2.

Théorie de l'action raisonnée (Fishbein & Ajzen, 1975)

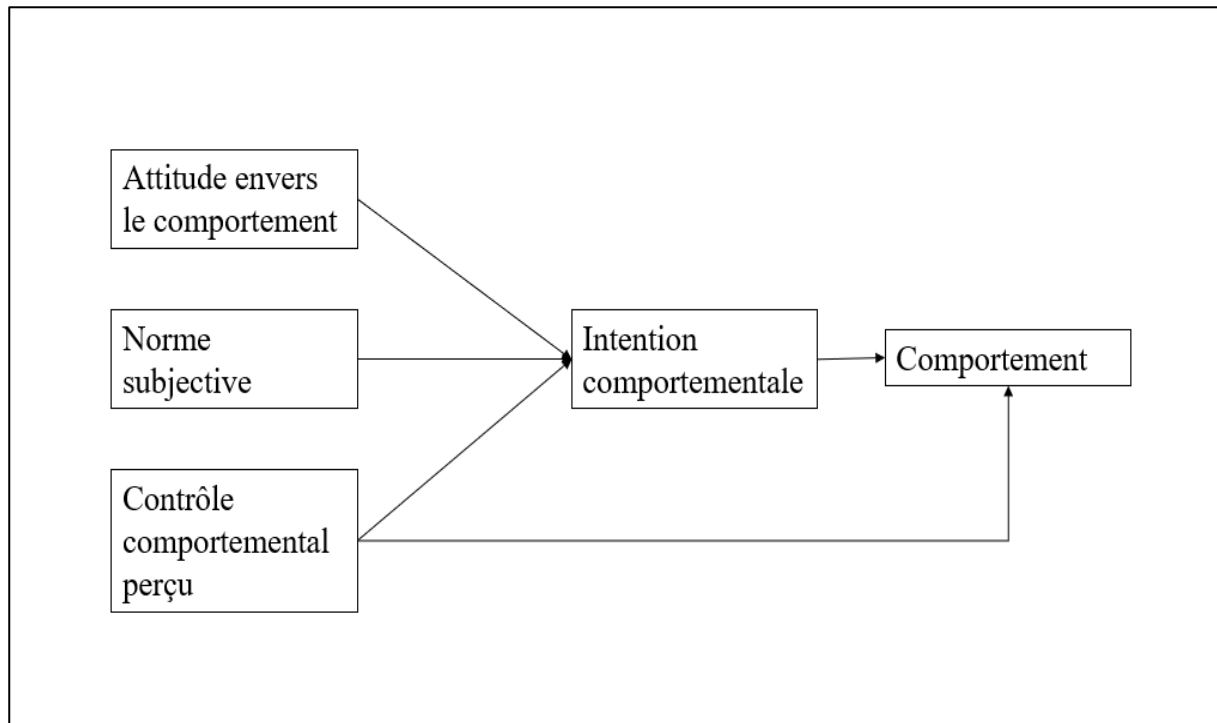


La théorie du comportement planifié. La théorie de l'action raisonnée a ensuite été complétée par la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991). Cette théorie reprend la structure initiale de la théorie de l'action raisonnée, mais ajoute une troisième variable déterminant l'intention comportementale : le contrôle subjectif perçu. Cette troisième variable correspond à « la facilité ou la difficulté perçue à effectuer un comportement et il est censé refléter l'expérience passée aussi bien que les empêchements et les obstacles anticipés » (Ajzen, 1991, traduit par Giger, 2008).

Autrement dit, le contrôle comportemental perçu correspond à l'idée que se fait l'individu quant à ses capacités à mettre en place le comportement cible. Le contrôle comportemental perçu reposerait donc en partie sur les expériences antérieures. Dans la Figure 3.3. présentant la théorie du comportement planifié, nous pouvons constater que le contrôle comportemental perçu est supposé avoir un effet direct sur le comportement effectif. Cela s'explique par le fait que ce concept inclut les empêchements, qui peuvent donc directement influencer la réalisation du comportement.

Figure 3.3.

Théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)



Prédire les comportements avec les attitudes. Les théories présentées jusqu'ici (théories de l'action raisonnée et du comportement planifié) montrent les liens que les chercheurs en psychologie sociale ont proposé de faire entre les attitudes et le comportement. Pour autant, même si de nombreux chercheurs ont tenté de faire ce lien, certains expriment des réserves quant au lien qui pourrait exister entre les deux construits.

Par exemple, pour Wicker (1969), il est plus probable que les attitudes d'une personne ne soient pas directement liées à ses actions concrètes, ou qu'elles ne soient que légèrement liées, et que d'autres facteurs puissent influencer le comportement d'une personne. Certaines recherches ont abouti à des conclusions différentes de celle de Wicker (1969), montrant que les attitudes et les comportements futurs étaient plutôt en accord (Kim & Hunter, 1993 ; Schuman & Johnson, 1976). La faible corrélation entre les attitudes et les comportements parfois observée s'explique, selon certains auteurs, par le fait que les attitudes mesurées ne correspondraient pas parfaitement aux comportements étudiés (Ajzen

& Fishbein, 1980). Des méta-analyses vont par ailleurs dans ce sens (e.g., Downs & Hausenblas, 2005 ; Hausenblas et al., 1997 ; McEachan et al., 2016).

Une autre explication mise en avant pour rendre compte du lien apparemment inconsistant entre les attitudes et les comportements réside dans ce qui est appelé la force de l'attitude. Selon Fazio (1990), c'est une attitude forte qui permettrait le mieux de prédire un comportement. Pour cet auteur, plus une attitude est forte, plus elle est accessible en mémoire, et plus elle est prédictrice d'un comportement particulier. Fazio propose cette hypothèse dans le cadre du modèle MODE (Motivation et Opportunité comme DETERminants de l'action) qu'il a lui-même élaboré. Dans le modèle MODE, la motivation et l'opportunité sont deux déterminants majeurs de la façon dont une attitude influence un comportement. Les attitudes préexistantes sont à l'origine des comportements mis en place par l'individu, et engendrerait une réponse automatique. Le modèle MODE repose sur l'idée d'un individu dont les attitudes préexistantes influencent quasi automatiquement ses jugements et ses comportements, sauf dans les cas où il est fortement motivé à contrôler ses réponses verbales ou comportementales et où il en a l'opportunité. Les attitudes faciles à récupérer en mémoire guident les comportements (Fazio et al., 1986), car (1) elles servent de critères de décision à la mise en place du comportement (Fazio, 1990 ; Fazio et al., 1989 ; Fazio & Williams, 1986) et (2) influencent l'interprétation de l'information de l'objet attitudinal (Fazio et al., 1983 ; Fazio & Williams, 1986). La méta-analyse de Glasman et Albarracín (2006) a permis de montrer que les conditions permettant d'accroître l'accessibilité de l'attitude renforcent l'association entre attitude et comportement, notamment la motivation, l'expérience directe et la fréquence à laquelle l'attitude est questionnée.

Nous avons pu voir les proximités existantes entre les concepts d'attitude et d'acceptabilité. En effet, les deux concepts sont classiquement liés à la notion d'évaluation, de valeur accordée à un objet. Nous avons également montré en quoi ces deux concepts entretiennent un lien étroit avec l'intention comportementale et le comportement en abordant, d'une part, les modèles d'acceptation et d'utilisation mobilisés en psychologie

sociale et, d'autre part, les études et modèles faisant le lien entre attitude et intention comportementale ou comportement.

Mesurer l'acceptabilité pour mesurer l'attitude ?

Les mesures classiques des attitudes

Comme tout construit psychologique, nous l'avons vu, les attitudes sont considérées comme des variables latentes entre un objet et une réponse. Par conséquent, les attitudes ne sont pas directement observables : des outils sont nécessaires à leur mesure. Dans la partie suivante, nous détaillons deux grandes familles de mesures des attitudes classiquement utilisées : les mesures dites « directes », et les mesures dites « indirectes » des attitudes. Nous verrons leurs principales propriétés, donnerons des exemples de mesures directes et indirectes, et discuterons de leurs avantages et inconvénients. Cette discussion nous servira de point de départ pour réfléchir à la façon dont la mesure fonctionnelle de la cognition d'acceptabilité permet de mesurer les attitudes. Nous verrons également comment peut se situer la mesure fonctionnelle au regard des deux types de mesures des attitudes.

Mesures directes des attitudes.

Les mesures directes des attitudes consistent à demander aux individus de se positionner sur l'objet attitudinal lui-même. Contrairement aux sondages d'opinion dans lesquels il est classiquement demandé de se positionner sur une seule échelle de favorabilité, la psychologie sociale favorise généralement l'utilisation de multiples items afin que les individus évaluent directement différents aspects de l'objet considéré. Ainsi, c'est l'ensemble des évaluations faites qui représente les attitudes.

Suite à la publication de l'article influent « *Attitudes can be measured* » paru en 1928, Thurstone est devenu le pionnier des mesures directes d'attitude. Selon la méthode des intervalles *a priori* égaux, développer une échelle de mesure directe des attitudes se fait en deux étapes (Himmelfarb, 1993) que nous allons détailler. Premièrement, il est

nécessaire de faire appel à des juges ayant la tâche d'évaluer impartialement l'aspect positif ou négatif de chaque item, et d'ordonner ces items le long d'une échelle d'intervalle. L'idée ici n'est pas de recueillir l'opinion personnelle des juges vis-à-vis des items, mais plutôt de leur demander (par exemple avec une comparaison par pair d'items) l'item qui leur paraît le plus positif, ou le plus négatif. Une fois cette étape terminée, il faut sélectionner les items. Les items recouvrant la totalité du continuum allant de l'évaluation la plus positive à l'évaluation la plus négative et respectant des intervalles les plus égaux possibles sont ceux qui seront retenus. La seconde étape consiste à demander aux participants d'exprimer leur degré d'accord ou de désaccord vis-à-vis de chacun des énoncés (Thurstone, 1928). Actuellement, la méthode des intervalles *a priori* égaux de Thurstone n'est quasiment plus utilisée principalement pour trois raisons : la méthode est complexe, l'unidimensionnalité des réponses est questionnée et il est possible que la distance entre la population cible et celle dont sont issus les juges est trop importante (Alexandre, 1971).

En 1932, Likert développe une nouvelle échelle permettant une mesure directe des attitudes. Cette méthode est aujourd'hui la plus utilisée. Lorsque l'on utilise une échelle de Likert pour mesurer une attitude, nous demandons généralement aux participants d'évaluer une série d'énoncés ayant un caractère discriminant. Si un individu A a une attitude plutôt négative envers un objet X et un individu B une attitude plutôt positive envers ce même objet X, alors les items sélectionnés et à évaluer doivent permettre aux individus A et B de se positionner de manière différente. Une fois l'évaluation de tous les items réalisée, un score est calculé (e.g., une moyenne à travers les items du questionnaire), permettant d'indexer l'attitude des individus envers l'objet étudié.

D'autres échelles sont également utilisées pour réaliser une mesure directe des attitudes, comme des échelles évaluatives dites « du différenciateur sémantique » (Osgood et al., 1957). Dans de telles échelles, il est demandé aux participants d'évaluer des items à l'aide de plusieurs échelles, toutes présentant deux adjectifs antinomiques pouvant servir à décrire l'objet.

Ces trois exemples illustrent les formes que peuvent prendre les mesures directes des attitudes. Ces mesures, qui prennent généralement la forme de questionnaires, sont largement adaptables pour porter sur une grande variété d'objets. Les mesures directes ont plusieurs avantages : elles sont simples d'utilisation, adaptables à des contextes variés, et les scores calculés sont facilement interprétables. De plus, le fait qu'elles requièrent l'utilisation de plusieurs items permet de multiplier les mesures et donc de réduire la possibilité d'erreurs. Enfin, d'un point de vue méthodologique et dans le cas où les items ne sont pas trop nombreux, l'utilisation de mesure directe des attitudes permet d'accéder rapidement et facilement à ce construit.

Néanmoins, ces mesures souffrent de plusieurs limites. Premièrement, certains auteurs relèvent le fait que les individus pourraient ne pas connaître leurs attitudes réelles vis-à-vis d'un objet (Fazio, 1995 ; Greenwald & Banaji, 1995). D'autres auteurs mettent en évidence des inconsistances dans les attitudes recueillies dès lors qu'une légère variation est opérée dans les items (Schwarz, 1999). La critique la plus souvent émise est celle qui concerne le problème de la désirabilité sociale. Le biais de désirabilité sociale peut se définir comme le fait que les individus veuillent se présenter sous un jour favorable (Hays et al., 1989) et chercheraient donc à ne pas laisser échapper des informations qui pourraient influencer la façon dont ils sont perçus par autrui (e.g., Fisher, 1993). Jones et Sigall (1971) ont développé un dispositif permettant de mettre en évidence le fait que les participants étaient sensibles au biais de désirabilité sociale, dispositif laissant croire aux participants qu'ils sont reliés à un détecteur de mensonges (Bogus Pipeline, Jones & Sigall, 1971). Lorsqu'ils pensaient être reliés à un détecteur de mensonges, les réponses des participants n'étaient pas les mêmes que lorsqu'ils pensaient ne pas être reliés à un détecteur de mensonges. De nombreuses études ont depuis utilisé ce dispositif (pour méta-analyse, voir Roese & Jamieson, 1993), et il a permis de mettre en évidence que parfois, les individus ne rapportaient pas leur réelle attitude à propos d'un objet lorsqu'elle était directement demandée (Kunda & Schwartz, 1983 ; Paulhus, 1982 ; Riess et al., 1981).

Mesures indirectes des attitudes.

Pour dépasser les limites des mesures directes des attitudes, des mesures, dites indirectes, ont été développées. Contrairement aux mesures directes, les mesures indirectes consistent à mesurer les attitudes des individus en estimant la façon dont les attitudes influencent des réponses et comportements sur des objets qui ne sont pas les objets attitudeux eux-mêmes.

Les mesures indirectes se basent parfois sur l'idée que deux types d'attitudes coexistent : des attitudes explicites et des attitudes implicites (e.g., Wilson et al., 2000 ; nous revenons sur ce point plus loin dans le chapitre).

Les mesures indirectes peuvent être séparées en deux catégories en fonction du principe à l'origine de la conception de la mesure indirecte considérée (Gawronski et al., 2020). Le premier principe, à l'origine de la première catégorie de mesures indirectes des attitudes, est basé sur l'idée selon laquelle les individus n'auraient pas toujours accès à leurs attitudes, ce qui rendrait leur mesure directe parfois impossible. C'est l'idée d'attitudes inconscientes. Malgré le fait que les individus n'auraient pas conscience d'une partie de leurs attitudes, ils auraient tout de même des traces en mémoire de ces attitudes, ce qui influencerait leurs comportements. Selon ce principe, les individus ne seraient donc pas capables de rapporter leurs attitudes lors de l'utilisation de mesures directes, puisqu'ils n'auraient pas la possibilité d'y accéder. C'est en se fondant sur cette idée qu'a été proposé l'*Implicit Association Test* (IAT – Greenwald et al., 1998). Dans un IAT, les participants ont comme tâche de classer des objets attitudeux avec des adjectifs le plus rapidement possible. Ainsi, une succession de blocs est construite afin de contrebalancer la demande d'association. Les expérimentateurs vont ensuite comparer les différents temps de réponse entre les blocs critiques, et cette mesure est ensuite utilisée pour mesurer l'attitude des participants sur l'objet-cible. Selon les auteurs, le temps de réponse serait plus élevé dans une situation dans laquelle il est demandé aux participants une association qui va à l'encontre de leurs attitudes que dans une situation dans laquelle l'association demandée va dans le même sens que leurs attitudes.

Le second principe qui sous-tend les mesures indirectes de l'attitude repose sur l'idée d'associations plus ou moins forte en mémoire entre un objet et son évaluation (Fazio, 2007). L'idée est que, lorsque l'association entre l'objet et son évaluation est suffisamment forte, être exposé à l'objet attitudinal devrait automatiquement (de façon incontrôlable) activer l'évaluation qui lui est associée. Ce principe est à l'origine par exemple de l'*Evaluative Priming Task* (EPT, Fazio et al., 1986). L'EPT repose sur l'idée d'une congruence entre l'amorce et la cible. Plus clairement, les participants sont exposés à un ensemble de stimuli (images ou mots) : une amorce puis une cible. L'amorce présentée peut être positive, négative ou neutre et va influencer l'évaluation que les participants font de la cible. Très souvent, l'amorce est présentée de manière très rapide, voire parfois de manière subliminale. Dans une EPT, ce sont à la fois les évaluations faites et les temps de réaction qui sont mesurés. Sur le même principe, Payne et ses collaborateurs ont développé l'*Affect Misattribution Procedure* (AMP, Payne et al., 2005). Dans une AMP, les participants se voient présenter des images (amorce puis cible) et il leur est demandé d'évaluer la seconde image présentée (la cible) sans tenir compte de l'image précédente (l'amorce). L'amorce est présentée rapidement, mais suffisamment longtemps pour être perçue par les participants. Lors de l'analyse des réponses dans une AMP, seules les évaluations sont prises en compte, pas les temps de réponse. L'AMP a de nombreuses fois fait ses preuves, par exemple pour étudier les préjugés (e.g., Cooley et al., 2014), la consommation d'alcool (e.g., Friese & Hofmann, 2009) ou encore de drogue (Payne et al., 2007).

Attitude explicite ou implicite ? Distinguer les propriétés des tâches et du construit psychologique

Comme nous l'avons introduit plus haut, des auteurs considèrent qu'il existe deux sets d'attitudes distincts : des attitudes explicites et des attitudes implicites (e.g., Wilson et al., 2000). Les deux types d'attitudes peuvent coexister, et les attitudes implicites, contrairement aux attitudes explicites, seraient automatiques au sens où elles seraient inconscientes et auraient d'autres caractéristiques liées à l'automatisme (e.g., incontrôlabilité). Cette conception duelle des attitudes (e.g., Gawronski & Bodenhausen,

2011 ; McConnell & Rydell, 2014) a parfois mené certains chercheurs à considérer que les mesures indirectes des attitudes permettaient d'accéder aux attitudes implicites seulement, et que les mesures directes des attitudes permettaient quant à elles d'accéder aux attitudes explicites (Greenwald & Banaji, 1995 ; Petty et al., 2009 ; Wilson et al., 2000). Pour autant, il est important de noter que la distinction entre attitudes explicites et implicites en psychologie sociale fait l'objet d'un débat au sein de la communauté scientifique. Certains chercheurs remettent en question l'idée que ces deux types d'attitudes représentent des constructions fondamentalement différentes, suggérant plutôt qu'ils pourraient découler d'un même ensemble d'attitudes sous des formes différentes (pour une revue critique sur le sujet, voir Corneille & Hütter, 2020).

L'acceptabilité : un nouveau moyen d'accéder aux attitudes ou un médiateur de l'effet des attitudes sur les intentions comportementales

L'acceptabilité comme nouvelle mesure des attitudes

Comme nous l'avons discuté dans la première partie de ce chapitre, les concepts d'acceptabilité et d'attitude sont fortement liés. Tous deux renvoient à des mesures évaluatives plus ou moins favorables vis-à-vis d'un objet, et tous deux sont conceptuellement fortement liés aux intentions comportementales. Dès lors, nous pouvons comprendre comment, dans les modèles ergonomiques de prédiction de l'usage ou encore dans d'autres études dans lesquelles le concept d'acceptabilité est mobilisé, les mesures d'acceptabilité sont réalisées. Dans les modèles ergonomiques, la mesure d'acceptabilité repose sur la définition de Nielsen (1994) et se subdivise alors en deux catégories de mesures : les mesures liées à l'acceptabilité pratique d'un outil, et celles liées à l'acceptabilité sociale de l'outil. Pour les premières, il est possible de prendre des mesures relatives à des caractéristiques intrinsèques au produit, telles que, par exemple, le rendement que propose l'outil. Pour les secondes, il sera nécessaire de se centrer sur l'utilisateur en mobilisant des notions telles que la perception de facilité de l'utilisation ou encore les

conditions facilitatrices de l'utilisation de l'outil (Bobillier-Chaumon & Dubois, 2009 ; Dubois & Bobillier-Chaumon, 2009).

Quand la mesure d'acceptabilité renvoie à des questions morales, la méthode reste la même que celle utilisée classiquement pour l'étude des attitudes. Même si dans le célèbre dilemme du tramway (Foot, 1967), les participants doivent indiquer de manière dichotomique le choix qu'ils jugent le plus acceptable dans le scénario présenté (e.g., sacrifier un individu pour en sauver cinq en déviant un train de sa trajectoire initiale ou ne rien faire et laisser le train tuer cinq personnes), et qu'il est possible d'utiliser des méthodes alternatives telles que celle des focus groups, nous retrouvons dans la littérature sur le jugement moral de nombreux exemples d'opérationnalisations passant par l'utilisation d'échelles de Likert sur lesquelles les participants doivent indiquer le niveau d'acceptabilité d'une ou de plusieurs situations présentées (pour revue, voir Marty et al., 2020)

En suivant l'analyse présentée dans le présent chapitre, il apparaît que la mesure fonctionnelle appliquée à des jugements d'acceptabilité permettrait de mesurer les attitudes. En effet, elle permet de contrôler les informations fournies en entrée (les stimuli), mais aussi de caractériser les processus à l'origine des jugements fournis. En ce sens, une possibilité est que la mesure fonctionnelle telle qu'utilisée pour étudier l'acceptabilité pourrait être une mesure des attitudes. Plus particulièrement, l'utilisation de la mesure fonctionnelle afin de mesurer l'acceptabilité permettrait d'accéder indirectement aux attitudes des individus. Pour autant, les propriétés propres à la mesure fonctionnelle (présentées dans le Chapitre 1) semblent certes différentes de celles partagées par les mesures indirectes des attitudes, mais au vu de la proximité conceptuelle entre attitude et acceptabilité, évaluer l'acceptabilité d'une situation pourrait reposer sur l'activation ou la récupération d'une attitude. En ce sens, même si l'attitude – implicite (inconsciente) ou non, n'est pas directement questionnée, l'utilisation de la mesure fonctionnelle pour capturer l'acceptabilité pourrait être une manière de mesurer les attitudes.

L'acceptabilité comme médiateur du lien entre attitude et intention comportementale

Nous l'avons vu, il existe un lien conceptuel fort entre les notions d'acceptabilité et d'attitude. Nous avons également vu plus haut que les modèles classiquement utilisés pour comprendre les processus d'acceptabilité, d'acceptation et d'utilisation placent les attitudes comme déterminants dans la mise en place des comportements. Nous pouvons imaginer comment une attitude positive envers un objet peut générer une plus haute acceptabilité de cet objet qu'une attitude négative. De la même manière, si l'acceptabilité accordée à un objet est positive, alors l'intention comportementale sera plus élevée que si l'individu n'accepte pas le comportement cible. Nous posons ici l'hypothèse, alternative à celle que nous avons présentée dans la partie précédente, d'un effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien entre attitude et intention comportementale.

Considérer l'effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien entre attitude et intention comportementale est intéressant pour plusieurs raisons. D'un point de vue théorique, cette médiation permettrait une extension du modèle du comportement planifié (Ajzen, 1991) en intégrant l'acceptabilité comme variable intermédiaire entre l'attitude et l'intention comportementale. D'un point de vue appliqué, considéré le caractère médiateur de la variable acceptabilité nous permet d'envisager de nouveaux axes d'interventions pour influencer la mise en place de certains comportements.

Conclusion du chapitre 3 : rappel des objectifs et annonce des parties empiriques

Dans ce chapitre, nous avons cherché à clarifier au niveau conceptuel les notions d'acceptabilité, d'attitude et d'intention comportementale. Pour ce faire, nous avons, dans un premier temps, présenté les définitions des concepts d'acceptabilité et d'attitude pour ensuite mettre en évidence les liens existants entre ces deux concepts. Ces liens sont majoritairement dus à la proximité conceptuelle entre acceptabilité et attitude, mais aussi à la relation étroite qu'entretiennent ces deux concepts avec l'intention comportementale. Nous avons également présenté la façon dont sont classiquement mesurées les attitudes et

les rapprochements que l'on peut faire entre ces mesures et les mesures d'acceptabilité. Enfin, nous avons posé deux hypothèses relatives aux liens entre acceptabilité, attitudes et intentions comportementales : l'acceptabilité pourrait être de l'attitude (hypothèse 1), ou l'acceptabilité pourrait être étroitement liée à l'attitude, tout en étant distincte, et médiatiser la relation entre attitude et intention comportementale (hypothèse 2). Dans les prochaines sections du manuscrit, nous présentons les études réalisées afin d'atteindre les deux objectifs de la thèse présentés en introduction générale.

Le premier objectif, rappelons-le, consiste à appliquer la mesure fonctionnelle de la cognition à deux domaines soulevant des questions socialement vives, afin d'identifier des facteurs influençant l'acceptabilité des objets considérés. Dans ces domaines, la mesure fonctionnelle n'a jamais été utilisée, et son utilisation pourrait participer à identifier la contribution conjointe de facteurs dans l'acceptabilité.

Le second objectif consiste à explorer les liens entre acceptabilité, attitude et intentions comportementales, et à chercher à déterminer la position de la mesure fonctionnelle de l'acceptabilité par rapport à des mesures directes et indirectes des attitudes et des mesures d'intentions comportementales.

La première partie empirique de cette thèse porte sur la question de l'acceptabilité du mensonge en entretien de recrutement (Chapitre 4). Mentir lors d'un entretien de recrutement peut avoir de lourdes conséquences, à la fois pour le candidat et pour l'organisme qui recrute. Dans les études portant sur le mensonge en entretien, de nombreuses études se sont centrées sur les questions de gestion des impressions (Impression Management – Ferris & Judge, 1991), la malhonnêteté (Jones & Pittman, 1982) et sur des modèles permettant de prédire l'intention de mentir (Ellingson & McFarland, 2011 ; McFarland & Ryan, 2000 ; Roulin et al., 2016). Certaines variables ont déjà fait l'objet d'investigations systématiques (pour revue, voir Melchers et al., 2020), mais aucune étude n'a directement été conduite pour mettre en évidence les conditions sous lesquelles un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement est considéré comme acceptable.

Dans le Chapitre 4, nous présentons les deux études réalisées dans le domaine du mensonge en entretien de recrutement (Études 1 et 2). Dans ces deux études, nous avons appliqué la mesure fonctionnelle de la cognition afin de déterminer si les facteurs que nous avons manipulés sont susceptibles d'influencer l'acceptabilité accordée à des mensonges en situation de recrutement. L'utilisation de la mesure fonctionnelle pour mesurer l'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement est ici appropriée, puisque cette méthode permet de mettre en avant les règles de jugement des participants lors de situation impliquant plus de deux facteurs. Dès lors, l'utilisation de la mesure fonctionnelle permet de révéler un, ou des facteurs, déterminants dans le jugement (ici d'acceptabilité). La seconde étude présentée dans le Chapitre 4 combine l'utilisation de la mesure fonctionnelle à une mesure des attitudes et à une mesure des intentions comportementales afin d'explorer les liens entre ces trois construits.

Le second domaine d'application de la mesure fonctionnelle que nous avons exploré est celui de l'intelligence artificielle, avec une attention particulière portée à l'acceptabilité des robots sociaux (Chapitre 5). Ce domaine de recherche est en constante expansion (Mejia & Kajikawa, 2017). Les considérations concernant l'acceptabilité de ces nouvelles technologies sont d'autant plus prégnantes qu'elles sont étroitement liées à leur utilisation effective : si des systèmes sont déployés mais considérés comme non-acceptables, ils pourraient être peu utilisés, posant alors des problèmes industriels notamment. Actuellement, la question de l'acceptabilité des systèmes basés sur l'intelligence artificielle occupe une place centrale dans de nombreux débats, particulièrement depuis que des outils tels que ChatGPT (OpenAI) sont devenus largement accessibles ou pourraient le devenir (e.g., voitures autonomes, Bonnefon et al., 2016). Chercher à répondre à la question de l'acceptabilité de telles technologies est donc devenu essentiel. Ce domaine, en constante évolution, nous incite à approfondir notre réflexion sur les réponses éthiques et sociétales suscitées par ces avancées technologiques (Tzafestas, 2018). Le domaine de l'intelligence artificielle étant très vaste, il nous a fallu choisir une sous-partie spécifique permettant l'application de la mesure fonctionnelle pour accéder à l'acceptabilité. Nous avons choisi

d'étudier l'acceptabilité des robots sociaux, c'est-à-dire des systèmes dotés d'intelligence artificielle conçus pour interagir avec l'humain, Bartneck & Forlizzi, 2004.

Dans les trois études sur l'acceptabilité des robots sociaux (Études 3 à 5), nous avons appliqué la mesure fonctionnelle afin d'étudier l'influence conjointe de plusieurs facteurs sur l'acceptabilité accordée aux robots sociaux présentés dans les scénarios. La dernière étude présentée dans le Chapitre 5 (Étude 5) nous servira par ailleurs à alimenter la base empirique et notre compréhension des liens entre l'acceptabilité et les attitudes mesurées de façon directe et indirecte.

Chapitre 4. Application de la mesure fonctionnelle aux mensonges en entretien de recrutement

En 2015, un membre du parlement allemand a été soupçonné d'avoir falsifié son CV, dans lequel elle aurait faussement indiqué qu'elle avait obtenu un baccalauréat et avait étudié à l'université (Brady, 2016). En 2012, le gérant de l'aéroport de Limoges a été condamné à un an de prison pour falsification de diplômes et de références professionnelles (Lachenaud, 2012). Ces cas mettent en lumière une pratique récurrente : mentir pendant le processus de recrutement. Mentir à n'importe quelle étape du processus de recrutement peut avoir de graves conséquences, tant pour les candidats (i.e., questions juridiques) que pour les entreprises (i.e., questions financières). Malgré ces conséquences, un sondage récent mené par l'Institut Florian Mantione (2018) a montré que 90 % des personnes interrogées considéraient qu'il était « normal » d'embellir son CV. Parce que mentir dans le processus de recrutement est à la fois probable et préjudiciable, comprendre quand les individus jugent acceptable de mentir dans cette situation peut contribuer à faire avancer la recherche sur le mensonge.

Malgré sa faible efficacité prédictive sur les performances au travail (Schmidt & Hunter, 1998), l'entretien de recrutement est toujours couramment mobilisé (Macan, 2009 ; Wilk & Cappelli, 2003). Lors d'un entretien de recrutement, la relation entre les candidats et les recruteurs est asymétrique, ce qui peut avoir comme conséquence la mise en place de stratégies de gestion de l'impression de la part des candidats (Ferris & Judge, 1991). Les candidats préparent l'entretien (Roulin & Bangerter, 2017) pour montrer au recruteur la personnalité la mieux adaptée au poste, mais dès lors que les individus veulent se présenter sous un jour positif, les mensonges sont plus courants que dans la vie quotidienne (DePaulo et al., 1996). Les mensonges dans les entretiens d'embauche peuvent être considérés comme une stratégie d'autopromotion (Leary & Kowalski, 1990) parmi d'autres (Jones & Pittman, 1982), considérée par le candidat comme un moyen de paraître compétent et adapté au poste.

Des études montrent que les candidats embellissent ou même créent souvent des expériences de travail pour répondre aux attentes du recruteur (Levashina & Campion, 2007). Jusqu'à présent, les chercheurs ont étudié les facteurs qui poussaient les individus à mentir lors d'un entretien de recrutement. Par exemple, Law et al. (2016) ont montré que la volonté et l'auto-évaluation de la capacité à mentir sous-tendent la décision de mentir. Par ailleurs, ces auteurs ont également montré que certains traits de personnalités (i.e., honnêteté-humilité) sont négativement liés à l'utilisation de la tromperie dans la gestion des impressions (Law et al., 2016). D'autres études ont investigué la capacité des recruteurs à détecter les mensonges lors des entretiens de recrutement (Reinhard et al., 2013 ; Roulin et al., 2015), dont les performances sont globalement faibles.

Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, la proximité conceptuelle entre acceptabilité, attitude et intention comportementale nous invite à penser que le contexte du mensonge en entretien de recrutement est tout à fait pertinent pour étudier le lien entre acceptabilité d'un comportement, attitude envers ce comportement, et intention de mettre en place ce comportement. Oliveira et Levine ont défini l'acceptabilité du mensonge comme « l'évaluation généralisée par une personne de la pratique de la tromperie » (2008, p. 283, traduction personnelle) et ils ont affirmé que cette acceptabilité est conceptualisée comme une attitude, car elle implique une dimension évaluative. Ainsi, dans la première étude rapportée dans ce chapitre, nous avons cherché à mettre en avant les facteurs pouvant influencer le niveau d'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement. Nous avons ensuite, dans la seconde étude rapportée dans ce chapitre, mesuré à la fois l'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien d'embauche, les attitudes vis-à-vis d'un mensonge émis lors d'un entretien d'embauche et l'intention comportementale liée à l'émission d'un mensonge pendant un entretien, afin de pour explorer les liens possibles entre ces trois éléments.

Étude 1 : Application de la mesure fonctionnelle au mensonge en entretien de recrutement

Dans la présente étude, notre objectif était d'identifier les facteurs qui pourraient influencer l'acceptabilité des mensonges dans le processus de recrutement, et en particulier lors d'un entretien d'embauche. L'acceptabilité du mensonge dépend des conséquences possibles du mensonge sur le menteur et le récepteur (Backbier et al., 1997 ; Dunbar et al., 2016 ; Seiter et al., 2002). L'acceptabilité d'un mensonge dépend par ailleurs à la fois de la motivation à mentir (Levine et al., 2016) et de la relation avec le menteur (Cole, 2001). À notre connaissance, une seule étude (Cantarero et al., 2017) s'est concentrée sur l'acceptabilité du mensonge dans le domaine professionnel et a montré que les mensonges orientés vers les autres sont plus acceptables que les mensonges auto-orientés, et que ces mensonges sont plus acceptables lorsqu'ils sont racontés dans le domaine professionnel que dans la vie privée. Nous ne connaissons aucune étude portant spécifiquement sur l'acceptabilité des mensonges dans les entretiens d'embauche, contexte qui nous intéresse.

Cette rareté des études de l'acceptabilité du mensonge en entretien de recrutement est surprenante compte tenu des enjeux qui lui sont associés. Pour explorer cette question, nous avons pensé que la littérature sur les mensonges en général pourrait servir de base pour générer, de manière exploratoire, des facteurs qui pourraient expliquer quand les individus jugent acceptable de mentir lors des entretiens d'embauche. Nous avons émis l'hypothèse que le genre du candidat, son âge, le type de mensonge et l'objet du mensonge pourraient être des facteurs déterminants dans l'acceptabilité des mensonges émis lors d'un entretien d'embauche.

Premièrement, des méta-analyses récentes (Capraro, 2018 ; Gerlach et al., 2019) ont conclu que les hommes sont plus susceptibles de mentir que les femmes. On peut donc s'attendre à ce que le degré d'acceptabilité d'un mensonge émis par un homme soit plus élevé que celui d'un mensonge émis par une femme.

Deuxièmement, la méta-analyse de Gerlach et al. (2019) a montré que la quantité de mensonge émis dépend de l'âge de la personne. Les jeunes sont plus susceptibles de mentir que les adultes plus âgés. Nous suggérons qu'il sera plus acceptable pour un jeune candidat de mentir que pour un candidat plus âgé.

Troisièmement, le degré d'acceptabilité d'un mensonge raconté lors d'un entretien de recrutement dépend du type de mensonge. Selon Vrij (2008), le mensonge est « une tentative délibérée réussie ou infructueuse, sans avertissement préalable, de créer chez un autre une croyance que le communicateur considère comme fausse » (p. 15, traduction personnelle). Nous distinguons trois types de mensonges : les mensonges par omission, par altération et par invention. Imaginons une situation de recrutement dans laquelle le recruteur est à la recherche d'une personne titulaire d'un master. Si le candidat ne mentionne pas du tout qu'il a un doctorat, c'est un mensonge par omission : le candidat n'a pas dit toute la vérité. Si le candidat dit qu'il a un master alors qu'en réalité, il est allé jusqu'au master pendant ses études, mais qu'il n'a jamais validé ses examens de dernière année, c'est un mensonge par altération : seule une partie de l'information est correcte. Enfin, si le candidat dit qu'il a un master, mais qu'il n'a jamais suivi la formation dans laquelle il dit avoir obtenu son master, c'est un mensonge par invention : tout est créé à partir de rien. Selon DeScioli et al. (2012), les violations morales sont jugées moins répréhensibles lorsqu'elles résultent d'une omission. L'acceptabilité du mensonge pourrait également être associée négativement à la mesure dans laquelle le mensonge déforme la vérité, ce qui permet de hiérarchiser les mensonges. Les mensonges par omission seraient plus acceptables que les mensonges par altération, et les mensonges par altération seraient plus acceptables que les mensonges par invention.

Enfin, lors d'un entretien de recrutement, les sujets les plus fréquemment abordés sont ceux qui ont été rapportés dans le CV. Étant donné que le CV sert de première étape à l'évaluation du candidat, il est abordé et approfondi pendant l'entretien de recrutement qui suit son envoi. L'objet sur lequel porte le mensonge émis lors d'un entretien de recrutement, à savoir les mensonges sur les diplômes, l'expérience professionnelle, les activités de loisirs

et les qualités et défauts, catégories les plus fréquemment rapportées dans un CV, pourrait influencer l'acceptabilité du mensonge.

Nous avons également émis l'hypothèse que l'acceptabilité perçue varierait selon le genre et l'âge des participants, que le participant ait déjà participé ou non à un entretien de recrutement en tant que candidat ou même en tant que recruteur. Enfin, nous avons également supposé que le degré d'acceptabilité dépendrait du fait que les participants aient déjà menti ou non lors d'un entretien. Même si, nous manquons d'éléments théoriques et empiriques pour appuyer ces hypothèses, nous avons étudié ces facteurs parce qu'ils peuvent être importants dans des situations appliquées, aidant à identifier les candidats qui pourraient être plus susceptibles de mentir parce qu'ils les perçoivent comme plus acceptable. Dans la présente étude, nous avons utilisé la mesure fonctionnelle (Anderson, 1981, 1982) pour étudier comment les caractéristiques du candidat (genre, âge), du participant (genre, âge, expérience passée des entretiens de recrutement) et du mensonge (type, objet) ont influencé l'acceptabilité perçue de mensonges émis lors d'un entretien de recrutement. Pour ce faire, nous avons créé des scénarios où les caractéristiques du candidat et du mensonge ont été manipulées. Cette façon de procéder permet d'estimer à la fois les effets principaux de chacun des facteurs et leurs interactions.

Méthode

Participants

Nous avons recruté les participants par l'intermédiaire des réseaux sociaux via une annonce leur proposant de participer à une étude sur le mensonge en entretien de recrutement. 1032 personnes ont cliqué sur le lien menant à l'étude et ont été redirigées vers la plateforme de recueil de données Qualtrics. Nous avons retiré tous les participants qui n'avaient pas intégralement complété l'étude. L'échantillon final se compose de 187 participants ($M_{\text{âge}} = 31.59$, $SD_{\text{âge}} = 14.17$). L'échantillon final se compose de 31.6% d'hommes. 85.6% des participants avaient déjà passé un entretien d'embauche, et 37.4%

d'entre eux a déclaré avoir déjà menti lors d'un de ces entretiens. Parmi les participants, 25.1% avaient déjà fait l'expérience de devoir recruter quelqu'un.

Matériel

Nous avons élaboré 72 scénarios (pour exemple, voir l'Encadré 4.1 ; voir l'Annexe A pour l'ensemble des scénarios). Ces scénarios résultent du croisement factoriel des caractéristiques du candidat (genre et âge du candidat) et des caractéristiques du mensonge (type de mensonge et objet du mensonge). Dans les scénarios, le candidat était décrit comme homme ou femme (genre, deux modalités), et comme âgé de 25, 35 ou 50 ans (âge, trois modalités). Les mensonges étaient soit des omissions, des altérations ou des inventions (type, trois modalités), et portaient soit sur les diplômes, l'expérience professionnelle, les loisirs, ou sur les qualités et défauts du candidat (objet, quatre modalités).

À la suite de chacun des scénarios, les participants devaient répondre à la question suivante : « Selon vous, à quel point le mensonge de [*prénom du candidat*] est-il acceptable ? » à l'aide d'une échelle non graduée allant de 0 : « Pas du tout acceptable » à 100 : « Totalement acceptable ».

Encadré 4.1.

Exemple de scénario – Étude 1

« Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche. Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3. Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Paul **n'a pas le diplôme et n'a jamais suivi cette formation, mais il dit être détenteur d'un bac+3.** »

Note. L'exemple utilisé ici combine les modalités « homme » de la variable « genre du participant », « 25 ans » de la variable « âge du participant », « diplôme » de la variable « objet du mensonge » et « invention » de la variable « type de mensonge ». Les mots en gras indiquent les parties du scénario qui variaient d'un scénario à l'autre.

Nous avons également recueilli des données sociodémographiques sur les participants. Dans la première partie du questionnaire sociodémographique, les participants ont indiqué leur genre, leur âge, le diplôme le plus élevé qu'ils avaient obtenu et leur catégorie socio-professionnelle. Dans la seconde partie du questionnaire sociodémographique, les participants ont indiqué s'ils avaient déjà participé à un entretien d'embauche en tant que candidat. Si les participants répondaient « oui », nous leur avons demandé s'ils avaient déjà menti pendant un entretien de recrutement. Enfin, les participants ont indiqué s'ils avaient déjà eu à recruter quelqu'un.

Procédure

Après avoir rempli le formulaire de consentement libre et éclairé, les participants ont complété la première partie du questionnaire sociodémographique. Ils ont ensuite lu un encart qui résumait les enjeux d'un entretien d'embauche, l'objectif du recruteur et les conséquences d'un mauvais recrutement. Cet encart permettait également de donner les consignes aux participants pour répondre aux scénarios. Conformément aux recommandations faites par Anderson (2001), les participants ont commencé par une phase de familiarisation. Cette première phase servait à faire découvrir aux participants la structure des scénarios ainsi que l'échelle de réponse. Lors de cette première phase, il était indiqué aux participants qu'ils avaient la possibilité de revenir en arrière pour comparer ou modifier leur réponse au besoin. Seuls 9 scénarios étaient présentés, soit 12.5% des 72 scénarios créés pour l'étude.

Ensuite, les participants ont complété la phase expérimentale. Dans cette partie de l'enquête, les 72 scénarios étaient présentés dans un ordre aléatoire. Il était indiqué que, ici, ils ne pouvaient plus revenir en arrière, ni comparer ou modifier leur réponse. Pour chacun des scénarios qui leur était présenté, les participants ont renseigné le degré d'acceptabilité qu'ils accordaient au mensonge.

Enfin, les participants devaient répondre à la deuxième partie du questionnaire sociodémographique, en fournissant des informations sur leur expérience des entretiens

d'embauche. En moyenne, la passation durait 71 minutes (écart type à 89 minutes, médiane à 21 minutes, minimum à 7 minutes, maximum à 2 jours³).

Résultats

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel de traitement statistique R (R Core Team, 2018), et des *packages* *afex* (Singmann et al., 2023), *emmeans* (Lenth, 2023) et *NbClust* (Charrad et al., 2014). Tout d'abord, nous avons effectué une analyse de variance (ANOVA) pour déterminer si les scores d'acceptabilité variaient en fonction des facteurs candidats (genre et âge) et de mensonge (type et objet). Nous avons ensuite réalisé une analyse en clusters afin de mettre en évidence l'existence de différents groupes de participants qui adoptaient le même style de réponse. Ces clusters ont ensuite été inclus

³ Les temps de passation minimums et maximums s'écartent assez fortement des valeurs moyennes et médianes.

La mesure fonctionnelle est conçue pour que le participant se concentre sur les éléments qui varient (présentés en gras dans les scénarios).

Concernant les participations rapides, une possibilité est que des participants n'ont pas lu toutes les parties des scénarios, dont seules les modalités des facteurs, présentées en gras, variaient. Ainsi, des participants ont pu se concentrer sur les modalités des facteurs après avoir remarqué que le reste des scénarios ne changeait pas d'un écran à l'autre.

Concernant les participations lentes : une première possibilité est que certains participants ont lu dans leur intégralité tous les scénarios à travers l'étude. Une deuxième possibilité est que des participants n'ont pas pensé à fermer l'onglet Qualtrics après avoir participé (avec le recours à la plateforme Qualtrics, nous ne pouvons pas différencier le temps de passation du temps d'ouverture du lien). Enfin, une troisième possibilité est que des participants ont marqué de longues pauses entre plusieurs de leurs réponses. Ces possibilités ne sont pas mutuellement exclusives, les temps de passation longs pouvant être influencés par un ou une combinaison de ces possibilités.

Nous pensons que ces façons de participer à l'étude ne menacent pas la validité de nos données, car nous ne voyons pas de raisons de penser que ne lire que les parties des scénarios qui changent, ou marquer des pauses entre les réponses influencent l'interprétation des données. De plus, même si une minorité de participants a pu ne pas lire les scénarios, ou une partie des scénarios, la détection d'effets de certains facteurs manipulés dans les scénarios comme significatifs implique la lecture des scénarios chez la quasi-totalité des participants.

dans une seconde ANOVA pour explorer l'effet combiné des clusters et les différents facteurs intra-sujets. Quand les effets étaient statistiquement significatifs dans les ANOVA, nous avons réalisé des comparaisons multiples par paires (tests post hoc) avec la correction de Bonferroni afin d'identifier la ou les moyennes qui différaient des autres (pour les effets principaux) et caractériser les effets d'interaction (pour les effets d'interaction). Enfin, des tests de χ^2 ont été utilisés pour tester si des variables sociodémographiques pouvaient être reliées à l'appartenance aux clusters. L'ensemble des tests statistiques a été mené avec un seuil alpha défini à .05.

Nous avons d'abord réalisé une ANOVA à mesures répétées sur les scores d'acceptabilité selon le plan expérimental suivant : « genre du candidat » * « âge du candidat » * « type de mensonge » * « objet du mensonge » (voir Tableau 4.1. pour la synthèse de tous les effets). Dans cette partie résultats, nous présenterons tout d'abord les effets principaux relatifs à cette ANOVA. Nous présenterons ensuite les effets d'interactions.

Les effets principaux

Effets des caractéristiques des candidats. Compte tenu des principaux effets, le genre du candidat qui émet le mensonge lors d'un entretien de recrutement a un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité accordé à ses mensonges. L'acceptabilité perçue est significativement plus élevée lorsque le candidat est une femme ($M = 46.29$; $SD = 16.17$) que lorsqu'il est un homme ($M = 45.77$; $SD = 16.08$) ; $F(1, 186) = 7.46, p = .007, \eta_g^2 < .001$.

L'âge du candidat a également un effet significatif, $F(1.58, 294.48) = 4.94, p = .013, \eta_g^2 < .001$. Lorsque le candidat qui ment a 50 ans, l'acceptabilité perçue du mensonge émis est significativement plus élevée ($M = 46.67$; $SD = 16.93$) que lorsque le candidat qui ment est âgé de 35 ans ($M = 45.65$; $SD = 16.09$; $t(186) = 3.06, p < .01, d = 0.22$). Il n'y a pas de différence significative entre l'acceptabilité d'un mensonge dit par un candidat de 25 ans ($M = 45.77$; $SD = 15.91$) et celle accordée à un mensonge dit par un candidat âgé de 35 ans, $t(186) = 0.46$; $p = 1, d = 0.03$, ni avec celle accordée à un mensonge dit par un candidat âgé de 50 ans, $t(186) = 2.07, p = .12, d = 0.15$.

Tableau 4.1.

Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 1

Facteurs	df_{Num}	df_{Den}	F	p	η_g^2
Genre	1.00	186.00	7.46 **	.007	<.001
Âge	1.58	294.48	4.94 *	.013	<.001
Type	1.43	265.44	572.55 ***	<.001	.410
Objet	2.23	414.28	63.27 ***	<.001	.044
Genre x Âge	2	372	2.82	.062	<.001
Genre x Type	1.89	351.58	0.80	.445	<.001
Âge x Type	3.78	702.36	2.26	.065	<.001
Genre x Objet	3	558	0.97	.407	<.001
Âge x Objet	5.45	1013.12	3.58 **	.002	<.001
Type x Objet	4.30	799.51	93.78 ***	<.001	.066
Genre x Âge x Type	3.64	677.67	0.61	.637	<.001
Genre x Âge x Objet	5.44	1011.87	0.45	.826	<.001
Genre x Type x Objet	6	1116	1.09	.365	<.001
Âge x Type x Objet	10.32	1920.08	1.00	.439	<.001
Genre x Âge x Type x Objet	9.74	1811.36	0.93	.506	<.001

Note. *Genre* renvoie au genre du candidat présenté dans les scénarios (deux modalités : homme et femme). *Âge* renvoie à l'âge du candidat présenté dans les scénarios (trois modalités : 25 ans, 35 ans et 50 ans). *Type* renvoie au type de mensonge présenté dans les scénarios (trois modalités : omission, altération et invention). *Objet* renvoie à l'objet sur lequel porte de mensonge dans les scénarios (quatre modalités : diplômes, expérience professionnelle, loisirs, qualité défaut). df_{Num} indique les degrés de liberté du numérateur. df_{Den} indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé.

* correspond à $p < .05$

** correspond à $p < .01$

*** correspond à $p < .001$

Effets des caractéristiques du mensonge. Concernant les variables relatives aux caractéristiques du mensonge, l'effet du type de mensonge est significatif, $F(1.43, 265.44) = 572.55, p < .001, \eta_g^2 = .41$. L'acceptabilité perçue est significativement plus élevée pour les mensonges par omission ($M = 75.33 ; SD = 22.94$) que pour les mensonges par altération ($M = 43.10 ; SD = 19.60 ; t(186) = 18.92, p < .001, d = 1.39$), qui, eux, sont jugés significativement plus acceptables que les mensonges par invention ($M = 19.67 ; SD = 19.35 ; t(186) = 21.84, p < .001, d = 1.60$).

Les participants sont également sensibles à l'objet sur lequel porte le mensonge, $F(2.23, 414.28) = 63.27, p < .001, \eta_g^2 = .04$. L'acceptabilité perçue est significativement plus faible pour les mensonges qui concernent les diplômes ($M = 36.10 ; SD = 15.31$) que pour les autres objets de mensonge⁴ ($ts \geq 7.33, ps \leq .001, ds \geq 0.54$). L'acceptabilité perçue est significativement plus élevée pour les mensonges sur les loisirs ($M = 50.88 ; SD = 18.94$) que sur les qualités et défauts ($M = 47.37 ; SD = 22.74 ; t(186) = 2.81, p = .03, d = 0.21$).

Globalement, ces résultats montrent que (1) les quatre facteurs manipulés avec les scénarios ont eu un effet principal significatif sur l'acceptabilité perçue, et (2) les tailles d'effet des caractéristiques de mensonge (type et objet) sont grandes, contrairement aux tailles d'effets associées aux effets des caractéristiques du candidat (genre et âge), qui elles sont globalement petites.

⁴ Par souci de concision, nous n'avons pas rapporté l'ensemble des résultats des tests post hoc dans le corps de texte. Ainsi, nous avons utilisé la notation « *ts* » pour faire référence à l'ensemble des *t* de comparaisons impliqués dans un ensemble donné de comparaisons par paire donnée, « *ps* » pour faire référence à toutes les valeurs *p* retrouvées dans lesdites comparaisons, et « *ds* » pour faire référence à tous les *d* de Cohen calculés dans le cadre desdits tests. Le détail des résultats est disponible en Annexe B.

Les effets d'interaction

Effet d'interaction entre les facteurs « type de mensonge » et « objet du mensonge ». L'ANOVA que nous avons réalisée a mis en évidence une interaction entre les facteurs « type de mensonge » et « objet du mensonge », $F(4.30, 799.51) = 93.78, p < .001, \eta_g^2 = 0.06$. Nous présentons ci-dessous des tests post hoc portant sur l'effet de l'objet du mensonge dans chacun des trois types de mensonges (cf. Annexe C pour le détail de l'analyse post hoc réalisée).

Pour les mensonges de type « omission », les seules différences significatives se trouvent entre les niveaux d'acceptabilité accordés aux mensonges portant sur les loisirs ($M = 78.43$; $SD = 24.74$) et ceux portant sur les expériences professionnelles ($M = 75.01$; $SD = 25.14$; $t(186) = 3.36, p = .007, d = 0.25$) d'une part, et sur les qualités et défauts ($M = 72.05$; $SD = 26.35$; $t(186) = 4.08, p < .001, d = 0.30$) d'autre part. Les analyses post hoc n'ont pas montré de différences significatives entre les autres modalités.

Concernant les mensonges de types « altération », lorsque le mensonge porte sur les diplômes ($M = 21,52$; $SD = 22.56$), il est considéré comme significativement moins acceptable que lorsqu'il porte sur une des trois autres modalités de la variable (expérience, loisirs, qualités et défauts ; $ts \geq 7.23, p < .001, d \geq 0.53$). Suivent les mensonges par altération portant sur les qualités et défauts ($M = 39.30$; $SD = 29.14$), dont l'acceptabilité perçue est significativement plus faible que celle des deux modalités restantes (expérience professionnelle et loisirs ; $ts \geq 6.36, p < .001, d \geq 0.47$). Enfin, le niveau d'acceptabilité accordé aux mensonges portant sur l'expérience professionnelle ($M = 58.32$; $SD = 27.08$) et à ceux portant sur les loisirs ($M = 53.24$; $SD = 27.00$) diffèrent significativement ($t(186) = 3.05, p = .016, d = 0.22$), les mensonges portant sur les loisirs étant jugée plus sévèrement.

Enfin, pour les mensonges de type « invention », le niveau d'acceptabilité accordé à toutes les modalités diffère significativement ($ts \geq 3.75, ps \leq .001 ; ds \geq 0.27$). Il est jugé moins acceptable de s'inventer un diplôme ($M = 10.98$; $SD = 17.32$) qu'une expérience professionnelle ($M = 15.96$; $SD = 21.68$), qui est elle-même associée à une moyenne d'acceptabilité plus faible qu'une invention portant sur les loisirs ($M = 20.97$; $SD = 24.53$).

Enfin, les mensonges par invention sur les qualités et défauts sont jugés comme étant les plus acceptables ($M = 30.76$; $SD = 29.26$).

Effet d'interaction entre les facteurs « âge du candidat » et « objet du mensonge ». L'ANOVA a également permis de mettre en évidence une interaction entre l'âge du candidat et l'objet sur lequel porte le mensonge, $F(5.45, 1013.12) = 3.58$, $p < .001$, $\eta_g^2 = 0.02$. Bien que l'âge du candidat n'ait aucun effet sur les jugements d'acceptabilité des mensonges émis sur les loisirs ou les qualités-défauts, il a eu un effet sur les mensonges portant sur les diplômes et sur les expériences professionnelles. Concernant les mensonges portant sur les diplômes, ils sont jugés significativement plus acceptables lorsqu'ils sont proférés par des candidats de 50 ans ($M = 37.58$; $SD = 17.18$) que par des candidats âgés de 35 ans ($M = 35.60$; $SD = 15.63$, $t(186) = 3.21$, $p = .005$, $d = 0.24$) ou de 25 ans ($M = 35.14$; $SD = 15.02$, $t(186) = 3.64$, $p = .001$, $d = 0.27$). Ces deux dernières modalités ne différaient pas significativement entre elles, $t(186) = 1.12$, $p = .788$, $d = 0.08$.

La même tendance a été observée avec les mensonges sur l'expérience. Les mensonges sont considérés comme plus acceptables lorsqu'ils sont dits par des candidats âgés de 50 ans ($M = 50.77$; $SD = 19.44$) que lorsqu'ils sont dits par des candidats âgés de 35 ans ($M = 49.25$; $SD = 18.46$; $t(186) = 2.90$, $p = .013$, $d = 0.43$). Cependant, ils ne diffèrent pas des mensonges émis par les candidats âgés de 25 ans ($M = 49.28$; $SD = 18.11$; $t(186) = 2.33$, $p = .062$, $d = 0.34$). Enfin, les niveaux d'acceptabilité accordés aux mensonges émis par les candidats de 35 ans et de 25 ans ne diffèrent pas significativement entre eux, $t(186) = 0.05$, $p = 1$, $d < .01$.

Effets des facteurs inter-sujets

Nous avons demandé aux participants de renseigner leur genre, leur âge, le diplôme le plus élevé qu'ils avaient obtenu, leur catégorie socio-professionnelle ainsi que leurs expériences passées vis-à-vis des entretiens de recrutement (i.e., s'il en avait déjà passé un, s'il avait déjà eu à endosser le rôle de recruteur) et du mensonge dans ce cadre (i.e., s'ils avaient déjà menti lors d'un entretien de recrutement). Un seul s'est avéré avoir un effet

significatif. Un test t à deux échantillons de Welch a montré que le fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche a un effet sur l'acceptabilité perçue d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement $t(153.84) = 4.36, p < .001, d = 0.69$. Les participants qui ont déclaré avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche accordent un niveau d'acceptabilité plus important ($M = 51.44 ; SD = 14.38$) que ceux qui ont déclaré n'avoir jamais menti lors d'un entretien ($M = 41.02 ; SD = 15.72$). Les autres variables sociodémographiques recueillies n'étaient pas significativement liées au niveau d'acceptabilité accordé aux situations de mensonge présentées.

Résultats de l'analyse en clusters

Afin d'établir l'existence de profil de réponse, nous avons réalisé une analyse en clusters. À l'aide du *package* NbClust (Charrad et al., 2014) permettant de comparer 30 indices de validité, nous avons mis en évidence l'existence de 3 profils de réponses. Par souci de clarté, les résultats des clusters seront présentés en deux parties. Nous présenterons tout d'abord les résultats des effets principaux du cluster sur l'acceptabilité ainsi que les interactions avec les facteurs manipulés dans les scénarios. Ensuite, nous présenterons les analyses qui ont permis de mettre en évidence les facteurs associés à l'appartenance à un cluster.

Effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité. Nous avons réalisé une ANOVA, similaire à l'ANOVA décrite dans les précédentes sections dans laquelle nous avons ajouté le facteur « *cluster* » aux facteurs manipulés dans les scénarios. L'ensemble des résultats sont rapportés dans le Tableau 4.2. Les résultats des effets principaux des facteurs manipulés dans les scénarios ayant déjà été détaillés dans la partie précédente, nous limiterons ici à rapporter les résultats relatifs au facteur « *cluster* ».

Effet principal du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité. Le facteur « *cluster* » a un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité des mensonges dans une situation de recrutement, $F(2, 184) = 194.53, p < .001, \eta_g^2 = 0.26$.

Le test post hoc montre que la moyenne d'acceptabilité accordée par les participants du cluster 1 ($M = 23.82 ; SD = 10.64$) est significativement plus basse que la moyenne d'acceptabilité accordée par les participants du cluster 2 ($M = 44.16 ; SD = 8.13 ; t(184) = 10.91, p < .001, d = 1.61$) et que celle accordée par les participants du cluster 3 ($M = 65.02 ; SD = 10.30 ; t(184) = 19.45, p < .001, d = 2.87$). Enfin, les participants du cluster 3 accordent un niveau d'acceptabilité à un mensonge en entretien de recrutement significativement plus élevé que les participants du cluster 2, $t(184) = 13.05, p < .001, d = 1.92$. Ainsi, les participants regroupés dans le premier cluster ($n = 31$) sont les participants qui jugent le plus sévèrement le fait de mentir lors d'un entretien de recrutement. Suivent les participants du cluster 2 ($n = 109$) et enfin, les participants regroupés dans le troisième cluster ($n = 47$) sont les plus tolérants vis-à-vis d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement.

Tableau 4.2.

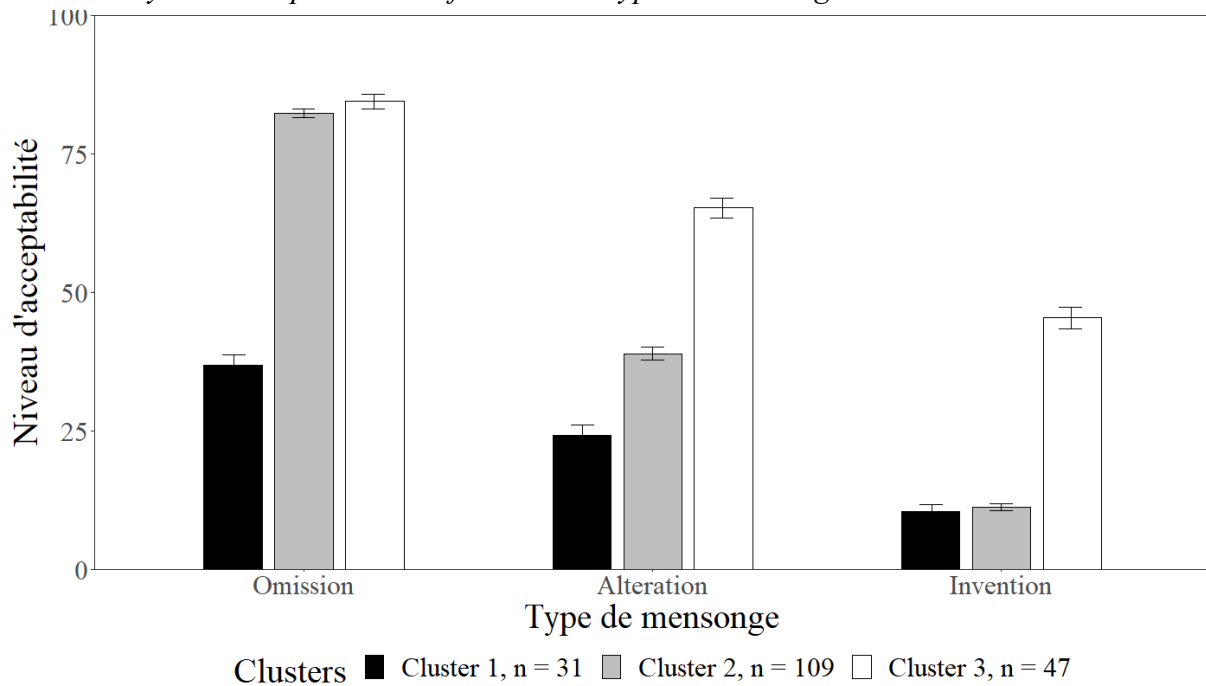
Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 1

	df _{Num}	df _{Den}	<i>F</i>	<i>p</i>	η_g^2
Cluster	2.00	184.00	194.53***	<.001	0.26
Genre	1.00	184.00	4.34*	.04	<.001
Cluster x Genre	2.00	184.00	0.48	.62	<.001
Âge	1.59	293.22	4.98*	.01	<.001
Cluster x Âge	3.19	293.22	1.99	.11	<.001
Type	1.68	308.85	457.37***	<.001	0.35
Cluster x Type	3.36	308.85	53.34***	<.001	0.11
Objet	2.48	456.05	65.94***	<.001	0.06
Cluster x Objet	4.96	456.05	19.51***	<.001	0.04
Genre x Âge	1.97	363.25	2.37	.10	<.001
Cluster x Genre x Âge	3.95	363.25	1.75	.14	<.001
Genre x Type	1.89	347.90	1.49	.23	<.001
Cluster x Genre x Type	3.78	347.90	0.73	.57	<.001
Âge x Type	3.79	696.85	2.95*	.02	<.001
Cluster x Âge x Type	7.57	696.85	1.33	.23	<.001
Genre x Objet	2.95	543.36	1.64	.18	<.001
Cluster x Genre x Objet	5.91	543.36	0.95	.46	<.001
Âge x Objet	5.47	1 006.55	4.47***	<.001	<.001
Cluster x Âge x Objet	10.94	1 006.55	1.73	.06	<.001
Type x Objet	4.42	813.03	72.29***	<.001	0.07
Cluster x Type x Objet	8.84	813.03	6.31***	<.001	0.01
Genre x Âge x Type	3.64	669.47	0.90	.46	<.001
Cluster x Genre x Âge x Type	7.28	669.47	1.70	.10	<.001
Genre x Âge x Objet	5.44	1 000.25	1.04	.40	<.001
Cluster x Genre x Âge x Objet	10.87	1 000.25	0.84	.60	<.001
Genre x Type x Objet	5.68	1 045.09	0.91	.48	<.001
Cluster x Genre x Type x Objet	11.36	1 045.09	1.58	.10	<.001
Âge x Type x Objet	10.33	1 900.64	0.93	.50	<.001
Cluster x Âge x Type x Objet	20.66	1 900.64	0.77	.76	<.001
Genre x Âge x Type x Objet	9.73	1 790.90	1.06	.39	<.001
Cluster x Genre x Âge x Type x Objet	19.47	1 790.90	0.71	.81	<.001

Note. *Genre* renvoie au genre du candidat présenté dans les scénarios (deux modalités : homme et femme). *Âge* renvoie à l'âge du candidat présenté dans les scénarios (trois modalités : 25 ans, 35 ans et 50 ans). *Type* renvoie au type de mensonge présenté dans les scénarios (trois modalités : Omission, Altération et Invention). *Objet* renvoie à l'objet sur lequel porte de mensonge dans les scénarios (quatre modalités : diplômes, expérience professionnelle, loisirs, qualité défaut). *Cluster* renvoie au cluster d'appartenance du participant (trois modalités). *df_{Num}* indique les degrés de liberté du numérateur. *df_{Den}* indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs *p* et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé. * correspond à $p < .05$; ** correspond à $p < .01$; *** correspond à $p < .001$

Figure 4.1.

Niveau moyen d'acceptabilité en fonction du type de mensonge et du cluster – Étude 1



Note. Les barres d'erreurs correspondent aux intervalles de confiance autour des moyennes.

Effet d'interaction entre les facteurs « cluster » et « type de mensonge ». Nous avons trouvé une interaction entre les variables « cluster » et « type de mensonge », $F(3.36, 308,85) = 53.34, p < .001, \eta_g^2 = 0.11$ (voir Figure 4.1).

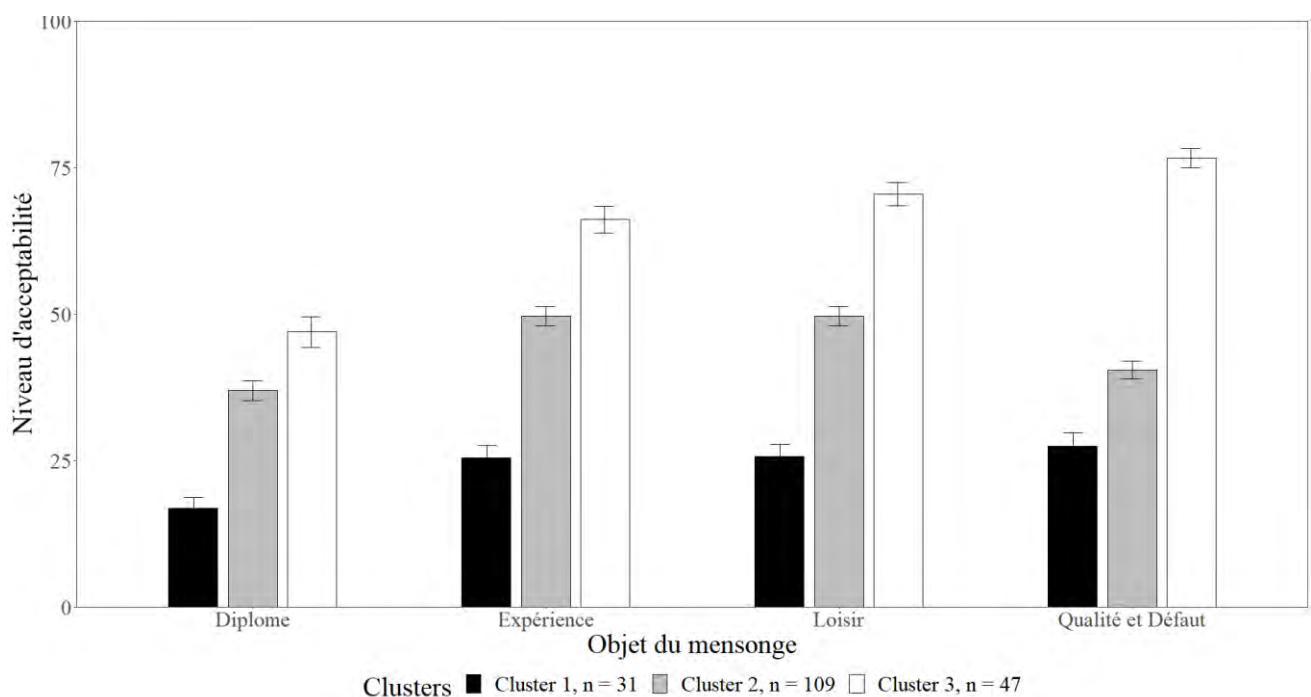
Les analyses post hoc réalisées ont montré qu'il n'y avait pas de différence significative entre le niveau d'acceptabilité accordé par les participants du cluster 1 ($M = 10.47 ; SD = 11.31$) et celui accordé par les participants du cluster 2 ($M = 11.21 ; SD = 8.62$) lorsqu'il s'agissait de mensonge par invention, $t(184) = 0.29, p = 1, d = 0.04$. De plus, nous n'avons pas trouvé de différence significative entre le niveau d'acceptabilité accordé par les participants du cluster 2 ($M = 82.33 ; SD = 13.31$) et celui accordé par les participants du cluster 3 ($M = 84.48 ; SD = 17.66$) lorsqu'il s'agissait d'évaluer des mensonges par omission, $t(184) = 0.81, p = 1, d = 0.12$.

Effet d'interaction entre les facteurs « cluster » et « objet de mensonge ». Nous avons également trouvé une interaction entre le cluster et l'objet du mensonge, $F(4.96, 456.05) = 19.51, p < .001, \eta_g^2 = 0.04$ (voir Figure 4.2).

Aucune différence significative n'a été mise en évidence entre le niveau d'acceptabilité accordé par les participants appartenant au cluster 3 lorsqu'il s'agit de mensonge portant sur les diplômes ($M = 46.92 ; SD = 15.59$) et les niveaux d'acceptabilité accordés par les participants du groupe 2 lorsqu'il s'agit d'un mensonge portant sur les loisirs ($M = 49.63 ; SD = 11.45 ; t(184) = 1.28, p = 1, d = 0.19$) et d'autre part des mensonges sur l'expérience professionnelle antérieure ($M = 49.65 ; SD = 11.53 ; t(184) = 1.28, p = 1, d = 0.19$).

Figure 4.2.

Niveau moyen d'acceptabilité en fonction de l'objet du mensonge et du cluster – Étude 1



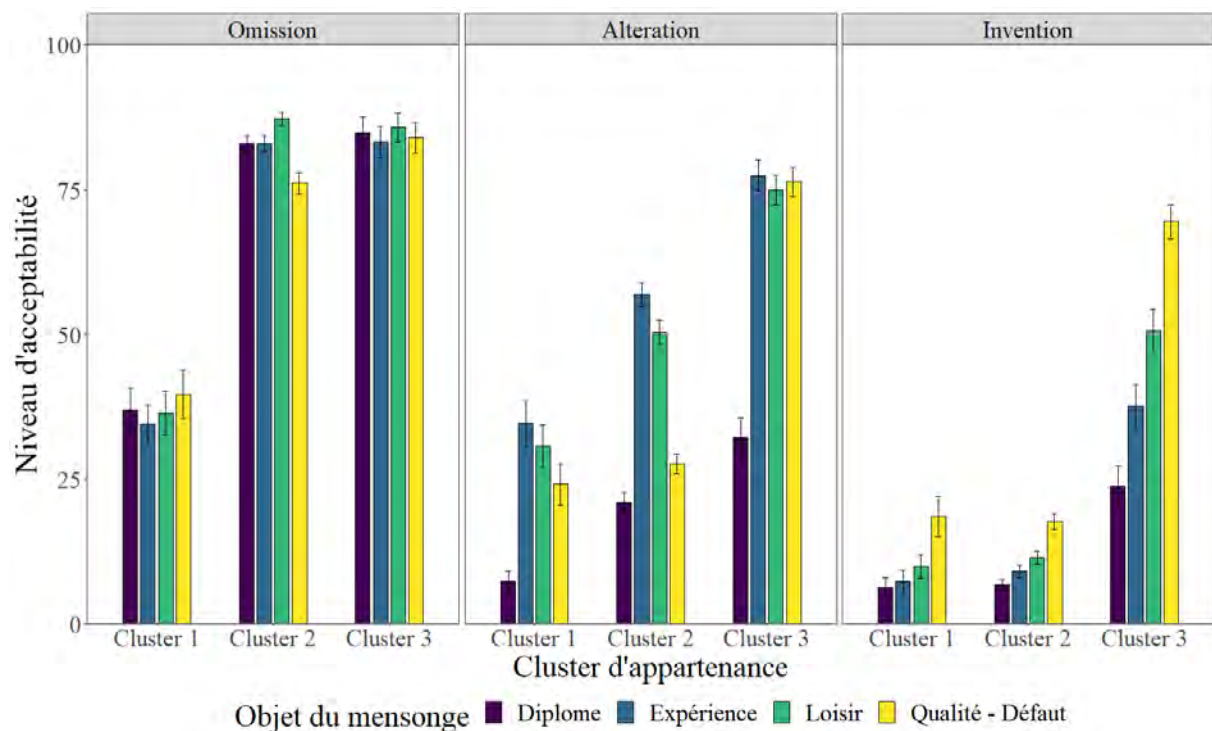
Note. Les barres d'erreurs correspondent aux intervalles de confiance autour des moyennes.

Effet d'interaction entre les facteurs « cluster », « type de mensonge » et « objet de mensonge ». Enfin, nous avons également trouvé une interaction entre les facteurs cluster, type de mensonge et objet du mensonge, $F(8.84, 8.13.03) = 6.31, p < .01, \eta_g^2 = 0.01$ (voir Figure 4.3). Nous décomposerons cette interaction par type de mensonge.

Pour les mensonges de type omission, il y avait une différence significative entre le degré d'acceptabilité accordé aux mensonges sur les diplômes ($M = 36.90$; $SD = 22.62$), expérience ($M = 34.40$; $SD = 20.82$), loisirs ($M = 36.38$; $SD = 21.44$) et qualité et défaut ($M = 39.61$; $SD = 25.64$) par les membres du cluster 1 et ceux accordés par les membres des clusters 2 et 3 ($ts \geq 36.50, ps \leq .001, ds \geq 5.38$).

Figure 4.3.

Niveau moyen d'acceptabilité en fonction du type de mensonge, de l'objet du mensonge et du cluster – Étude 1



Note. Les barres d'erreurs correspondent aux intervalles de confiance autour des moyennes.

Pour les mensonges par altération, les participants du cluster 1 ont jugé des mensonges portant sur les qualités et défauts ($M = 24.13$; $SD = 22.68$) de la même manière que les participants appartenant au cluster 2 ($M = 27.61$; $SD = 19.04$; $t(184) = 3.48$, $p = 1$, $d = 0.06$). De plus, nous n'avons pas trouvé de différence significative entre le niveau d'acceptabilité accordé au mensonge par altération portant sur les diplômes par les participants du cluster 3 ($M = 32.12$; $SD = 26.42$) et le niveau d'acceptabilité du mensonge portant sur les loisirs ($M = 30.65$; $SD = 21.91$) et l'expérience professionnelle ($M = 34.55$; $SD = 25.35$) accordé par les participants du cluster 1, ou encore le niveau d'acceptabilité du mensonge portant sur les qualités et défauts accordé par les participants du cluster 2 ($M = 27.61$; $SD = 19.04$; $ts \leq 1.50$, $ps = 1$, $ds \leq 0.11$).

Enfin, pour les mensonges par invention, une différence significative a été trouvée entre les degrés d'acceptabilité accordés aux mensonges sur les diplômes ($M = 23.78$; $SD = 26.15$), les expériences professionnelles ($M = 37.56$; $SD = 29.07$), loisirs ($M = 50.67$; $SD = 28.42$) et les qualités et défauts ($M = 69.44$; $SD = 22.25$) par les membres du cluster 3 et ceux accordés par les membres des clusters 1 et 2 ($ts > 4.20$, $ps < .05$, $ds > 0.31$). Aucune différence significative entre les clusters 1 et 2 n'a été trouvée entre les modalités d'objet du mensonge prises deux à deux ($ts \leq 0.51$, $ps = 1$, $ds \leq 0.08$). Notons que les membres du cluster 3 ont accordé le même degré d'acceptabilité au mensonge sur les diplômes ($M = 23.78$; $SD = 26.15$) que le degré d'acceptabilité accordé par les membres du cluster 2 aux mensonges sur les qualités et défauts ($M = 17.57$; $SD = 16.04$; $t(186) = 2.13$, $p = 1$, $d = 0.31$), ainsi que le degré d'acceptabilité accordé par les membres du cluster 1 aux mensonges sur les qualités et défauts ($M = 18.51$; $SD = 22.22$; $t(186) = 1.29$, $p = .75$, $d = 0.19$).

Tableau 4.3.

Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 1

Caractéristiques sociodémographiques	Clusters			Total (<i>N</i> = 187)
	Cluster 1 (<i>n</i> = 31)	Cluster 2 (<i>n</i> = 109)	Cluster 3 (<i>n</i> = 47)	
<i>Genre</i>				
Femmes (%)	21 (67.74)	74 (67.89)	33 (70.21)	128 (68.45)
Hommes (%)	10 (32.26)	35 (32.11)	14 (29.79)	59 (31.55)
<i>Âge moyen (SD)</i>	29.16 (10.99)	32.79 (15.13)	30.4 (13.66)	31.59 (14.17)
<i>Avoir déjà passé un entretien d'embauche</i>				
Oui (%)	25 (80.65)	95 (87.16)	40 (85.11)	160 (85.56)
Non (%)	6 (19.35)	14 (12.84)	7 (14.89)	27 (14.44)
<i>Avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche</i>				
Oui (%)	8 (25.81)	35 (32.11)	27 (57.45)	70 (37.43)
Non (%)	17 (54.83)	60 (55.06)	13 (27.66)	90 (48.13)
<i>Avoir déjà dû mener un entretien d'embauche</i>				
Oui (%)	11 (35.48)	22 (20.18)	14 (29.79)	47 (25.13)
Non (%)	20 (64.52)	87 (79.82)	33 (70.21)	140 (74.87)

Note. La somme du nombre de répondants dans les groupes 1, 2 et 3 de la ligne « *Avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche* » ne correspond pas au nombre total de participants, car nous avons exclus de cette ligne les participants ayant déclaré n'avoir jamais passé d'entretien de recrutement (*n* = 27).

Caractérisation des clusters par les facteurs inter-sujets. Afin de caractériser les clusters (pour répartition des participants par cluster en fonction des variables sociodémographiques recueillies⁵, voir Tableau 4.3), et de déterminer la mesure dans laquelle une ou des variables sociodémographiques pouvaient être liées au fait d'appartenir à un cluster, nous avons réalisé une série de tests de χ^2 . Seule la variable « avoir déjà menti lors d'un entretien de recrutement » était liée à l'appartenance aux clusters, $\chi^2(2) = 12.41$, $p < .01$, $v = 0.28$. Au regard de ce résultat et à la lecture de la répartition des participants dans les clusters, nous pouvons dire que les participants ayant déclarés avoir déjà menti lors d'un entretien composent majoritairement le cluster 3.

Discussion

Dans le cadre de la présente étude, nous avons cherché à identifier des facteurs susceptibles d'influencer la façon dont les individus jugent de l'acceptabilité d'un mensonge émis par un candidat lors d'un entretien d'embauche. Nous avons estimé que les caractéristiques des candidats (genre ; âge), les propriétés du mensonge (type ; objet) et les caractéristiques des participants (âge ; genre ; expérience antérieure dans les entretiens d'embauche) pourraient constituer de tels facteurs. En utilisant la mesure fonctionnelle, nous avons demandé aux participants d'évaluer l'acceptabilité du mensonge dans divers scénarios où nous avons manipulé les facteurs rappelés ci-dessus pour identifier la mesure dans laquelle ils influençaient l'acceptabilité accordée au mensonge. La nature exploratoire de l'étude empêche une analyse approfondie de chacun des résultats considéré individuellement. Nous nous concentrerons principalement sur certains des résultats que nous jugeons pertinents d'un point de vue théorique et appliqué.

⁵ En raison d'une trop faible diversité de notre échantillon, nous n'avons pas pu conduire des tests de χ^2 sur les variables sociodémographiques comme la catégorie socio-professionnelle ou le niveau de diplôme obtenu.

Premièrement, les résultats montrent que le degré d'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement dépend des caractéristiques du candidat. Bien que des recherches antérieures aient montré que les jeunes sont plus tentés de mentir que les personnes plus âgées (pour une méta-analyse, voir Gerlach et al., 2019), nous avons constaté que les individus considèrent que les mensonges dans les situations d'entretien de recrutement sont plus acceptables s'ils proviennent d'un candidat plus âgé que d'un candidat plus jeune. Cet effet, même s'il est faible, pourrait s'expliquer par la sensibilité à la discrimination dans l'accès à l'emploi des personnes âgées, souvent considérées comme inemployables à l'approche de la fin de leur carrière (Pisani-Ferry, 2000). Il se peut que les participants, conscients de cette discrimination, aient perçu le mensonge lors de l'entretien de recrutement comme une stratégie pour la contrer. Les résultats sur le genre peuvent être expliqués avec un raisonnement similaire. Nous avons constaté que les participants jugeaient les mensonges qui viennent d'une femme comme plus acceptables que les mensonges qui viennent d'un homme. Comme pour les personnes âgées, l'accès à l'emploi est plus restreint pour les femmes que pour les hommes (Firth, 1982 ; Neumark et al., 1996). Encore une fois, les individus, conscients de cette discrimination à l'embauche, pourraient juger plus acceptable pour une femme de mentir que pour un homme, la stratégie du mensonge étant utilisée pour contrer une probabilité plus faible d'être recrutée. Cette explication reste à tester. Par exemple, nous pourrions tester si le fait d'être sensible à la discrimination à l'embauche modère l'effet du genre et de l'âge d'un candidat sur l'acceptabilité des mensonges.

Deuxièmement, les résultats montrent que le niveau d'acceptabilité d'un mensonge raconté lors d'un entretien de recrutement dépend des propriétés du mensonge. Le type et l'objet du mensonge influencent les degrés d'acceptabilité dans les entretiens d'embauche. Les mensonges par omission sont considérés comme plus acceptables que les mensonges par altération, qui sont eux-mêmes considérés comme plus acceptables que les mensonges par invention. Des recherches antérieures montrent que les violations morales sont jugées moins graves lorsqu'elles résultent d'une omission (DeScioli et al., 2012), ce qui peut expliquer au moins une partie de cet effet. Cependant, les conséquences pour l'entreprise

ne sont pas si différentes que les candidats décident de partir parce qu'ils trouvent finalement un poste à la hauteur de leurs qualifications (dans le cas d'un mensonge par omission), ou qu'ils soient licenciés parce qu'ils n'ont finalement pas les qualifications requises pour ce poste, (ici un mensonge par altération ou invention).

L'objet du mensonge affecte également le niveau d'acceptabilité. Les mensonges sur les diplômes sont les moins acceptés et les mensonges sur les loisirs sont les plus acceptés. Notons également que les participants trouvent les mensonges sur l'expérience professionnelle plus acceptables que les mensonges sur les qualités et défauts du candidat. Cette tendance peut s'expliquer par le fait que, parmi les cinq traits de personnalité centraux (Goldberg, 1990), la conscienciosité (e.g., caractérisé par la maîtrise, la responsabilité envers les autres, le travail acharné, l'ordre et le respect des règles, Roberts et al., 2009) est le prédicteur le plus puissant de la performance au travail (Barrick & Mount, 1991). De même, de nombreux évaluateurs partagent des croyances sur les liens entre la personnalité et l'efficacité ou l'inefficacité professionnelle (Laberon & Vonthron, 2008). L'expérience professionnelle, dans l'esprit des participants, ne semble pas être un critère de recrutement aussi fondamental que les diplômes. Ce résultat est surprenant car, pour un recruteur, l'expérience professionnelle, comme la formation initiale, participent de l'acquisition de compétences (Coulet, 2011).

Nous avons trouvé trois profils différents d'acceptabilité d'un mensonge lors d'un entretien d'embauche. 16.6 % de notre échantillon se trouvent dans le cluster 1 et ne semble pas disposés à accepter le mensonge lors d'un entretien d'embauche, sous quelque condition que ce soit. Avec un niveau moyen d'acceptabilité très faible, les participants du cluster 1 considéraient que mentir par altération au sujet de l'expérience de travail était aussi peu acceptable que mentir par omission au sujet des diplômes, de l'expérience ou des loisirs. Ces participants considéraient également que mentir par altération sur les diplômes était aussi inacceptable que mentir par invention sur l'expérience ou les loisirs. 58.3% de notre échantillon se trouvent dans le cluster 2, qui se caractérise par une indulgence envers le mensonge émis dans le cadre d'un entretien de recrutement. Néanmoins, cette indulgence

varie en fonction du type de mensonge. Dans ce cluster, les participants différenciaient clairement les mensonges de différents types, à l'exception des mensonges par altération concernant les diplômes, qui sont jugés aussi répréhensibles que les mensonges par invention concernant les qualités et les défauts. Enfin, les participants du cluster 3 représentent 25.1 % de l'échantillon total et sont les plus tolérants aux mensonges émis dans les entretiens d'embauche. Dans ce cluster, les participants semblent être sensibles à l'objet du mensonge plutôt qu'au type de mensonge en jugeant tout aussi acceptable de mentir par altération que par omission sur les expériences professionnelles antérieures. Ils considéraient également qu'il était tout aussi acceptable de mentir sur les qualités et défauts par invention ou par altération. L'appartenance au cluster 3 semble être régie par le fait d'avoir menti lors d'un entretien d'embauche : les participants qui ont déjà menti lors d'un entretien d'embauche s'avèrent plus indulgents que ceux qui n'ont jamais menti.

Pour conclure, nous avons fourni un premier aperçu exploratoire des influences possibles sur l'acceptabilité perçue des mensonges d'une personne dans les situations d'entretien de recrutement. Dans l'ensemble, nous avons constaté que l'acceptabilité perçue du mensonge variait en fonction de trois facteurs : les caractéristiques du candidat (âge, genre), le mensonge lui-même (type, objet) et les participants (expérience antérieure des entretiens d'embauche). Ces résultats sont pertinents à la fois d'un point de vue théorique (e.g., pour contribuer à approfondir les déterminants de l'acceptabilité du mensonge dans le recrutement) et d'un point de vue appliqué (e.g., aider les recruteurs à identifier les mensonges possibles). Nous suggérons que les recherches futures pourraient porter davantage sur le moment et la raison pour lesquels les mensonges dans le processus de recrutement sont produits et jugés acceptables. L'utilisation de la mesure fonctionnelle a révélé des règles de jugement parmi les participants que nous n'aurions probablement pas été en mesure d'identifier en utilisant une autre mesure (en particulier, en ce qui concerne l'acceptabilité des mensonges sur l'expérience antérieure qui ont le même niveau d'acceptabilité lorsqu'ils sont inventés ou altérés). Cette étude nous a également permis de mettre en avant des profils de participants, profils qui dépendent des degrés d'acceptabilité

accordés à un mensonge, d'une part, et du fait que les participants aient déjà menti ou non lors d'un entretien d'embauche, d'autre part.

Étude 2 : Lien entre mesure fonctionnelle, mesure directe d'attitude et intention comportementale

L'étude précédente nous a permis de mettre en avant des facteurs qui influencent l'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement. Nous avons identifié l'importance du type de mensonge émis, de l'objet sur lequel porte le mensonge, mais aussi, de manière moins marquée, l'influence du genre et de l'âge du candidat sur le niveau d'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien d'embauche.

L'objectif de la seconde étude de ce chapitre est double. Premièrement, nous l'avons vu précédemment, peu d'études se sont intéressées à la question de l'acceptabilité du mensonge en entretien de recrutement. Ainsi, cette étude a pour objectif d'évaluer la mesure dans laquelle il est possible de reproduire (au niveau conceptuel) les résultats que nous avons obtenus dans l'Étude 1. Nous avons à nouveau utilisé la mesure fonctionnelle pour mesurer l'acceptabilité du mensonge en entretien. Nous avons légèrement adapté les facteurs d'intérêt. Premièrement, alors que la première étude a mis en évidence des effets des caractéristiques des candidats sur le niveau moyen d'acceptabilité accordé aux mensonges, l'analyse statistique des données recueillies ne nous a pas permis de différencier clairement les modalités relatives à l'âge du candidat. Nous avons donc choisi de ne garder que deux modalités (35 ans et 50 ans) plutôt que les trois précédentes. Cette modification nous permet de tester une nouvelle fois l'hypothèse d'un effet de l'âge du candidat sur l'acceptabilité du mensonge émis tout en nous permettant de réduire le nombre de scénarios présentés aux participants. De la même manière, nous avons revu la façon d'opérationnaliser la variable « objet sur lequel porte le mensonge » afin d'introduire la notion de personnalité. En effet, la personnalité est un critère d'évaluation lors du recrutement (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007 ; Erdogan & Bauer, 2005) en raison des

croyances des recruteurs concernant les liens entre la personnalité et l'efficacité professionnelle (Laberon & Vonthron, 2008).

Le second objectif de cette étude est d'investiguer en quoi l'acceptabilité, mesurée avec la mesure fonctionnelle, est liée (1) aux attitudes telles que mesurées avec une tâche directe (un questionnaire) et (2) aux intentions comportementales. Nous l'avons vu précédemment, il existe très peu d'études portant sur l'acceptabilité du mensonge en entretien de recrutement. Pour autant, on recense des études portant sur les attitudes sur le mensonge vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement et sur le lien entre attitude et comportement (effectif ou non) vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement. Ces recherches, pour partie réalisées dans le cadre de la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991), ont montré que les attitudes envers le mensonge en situation de recrutement sont corrélées avec le fait d'avoir déjà menti lors d'une même situation par le passé (Buehl & Melchers, 2017). Ces études ont également montré que les attitudes, normes subjectives, et contrôle comportemental perçu sont corrélés avec l'intention de mentir (Lester et al., 2015). Dans l'étude 2, nous avons utilisé trois mesures distinctes : une mesure d'acceptabilité (mesure fonctionnelle, Anderson, 1981), une mesure directe des attitudes (Interview Faking Behaviors Scale, Levashina & Campion, 2007 adaptée et traduite en français pour mesurer les attitudes par Fell et al., 2016), et une mesure des intentions comportementales (Interview Faking Behaviors Scale, adaptée et traduite en français pour mesurer les intentions comportementales par Roulin et al., 2014). Ainsi, l'étude 2 permet (1) d'évaluer le lien entre acceptabilité et attitude, (2) de poursuivre les travaux déjà existants entre attitude et intention comportementale et de les développer dans le contexte du mensonge en entretien de recrutement, et (3) d'observer s'il existe un lien entre acceptabilité et intention comportementale. Disposer de ces trois mesures nous permettra par ailleurs d'explorer la structure des relations entre acceptabilité, attitudes, et intentions comportementales dans le cadre d'une analyse de médiation.

Méthode

Participants

Nous avons recruté les participants sur internet via les réseaux sociaux. 401 personnes ont cliqué sur le lien les redirigeant vers la plateforme de recueil de données (Qualtrics). Nous avons retiré 219 personnes qui n'ont pas complété l'ensemble de l'étude. L'échantillon final est composé de 182 participants. La moyenne d'âge est de 31.82 ($SD = 12.42$) et 144 sont des femmes (36 hommes et 2 ne souhaitant pas répondre ou ne s'identifient ni homme ni femme). Parmi les participants, 93% ont déjà passé un entretien d'embauche, 47% d'entre eux déclarent avoir déjà menti pendant un entretien d'embauche et 27% déclarent avoir déjà été dans la position de recruteur (voir Tableau 4.7. pour le détail des données sociodémographiques).

Matériel

Le matériel de cette étude est composé de trois éléments principaux : le jeu de scénarios, le questionnaire de mesure directe des attitudes et le questionnaire de mesure d'intention comportementale.

Jeu de scénarios. Basés sur les principes de la mesure fonctionnelle (Anderson, 1981), nous avons créé 36 scénarios résultant du croisement factoriel de 4 facteurs : le genre du candidat (2 modalités : homme, femme), l'âge du candidat (2 modalités : 35 ans, 55 ans), le type de mensonge émis (3 modalités : omission, altération, invention) et l'objet sur lequel porte le mensonge (3 modalités : le diplôme, l'expérience professionnelle, la personnalité du candidat ; voir l'Encadré 4.2 pour un exemple, et voir l'Annexe D pour l'ensemble des scénarios).

Encadré 4.2.*Exemple de scénario – Étude 2*

Romain se présente à un entretien d'embauche pour un poste de responsable d'équipe dans une petite entreprise. **Il est âgé de 35 ans.**

Pendant l'entretien, le recruteur pose à Romain plusieurs questions dont la suivante : « Pourriez-vous me parler **de votre formation et de votre diplôme** ? »

Au moment de formuler sa réponse, Romain décide de mentir par **invention**, c'est-à-dire que Romain **n'a pas le diplôme qu'il dit avoir. Il n'a d'ailleurs jamais suivi la formation indiquée sur son CV.**

Note. L'exemple utilisé ici combine les modalités « homme » de la variable « genre du participant », « 35 ans » de la variable « âge du participant ». Ici, nous avons présenté le cas où, de manière aléatoire, le prénom « Romain » était sélectionné. De plus, l'exemple présente la modalité « diplôme » de la variable « objet du mensonge » et « invention » de la variable « type de mensonge ».

Dans ces scénarios, nous avons choisi de faire varier les prénoms utilisés pour décrire les personnages. Quatre listes de prénoms ont été établies afin d'opérationnaliser le genre du candidat de façon à ce que le prénom présenté s'accorde avec l'âge du candidat décrit dans le scénario. Ainsi, nous nous sommes appuyés sur une base de données du gouvernement français⁶ afin d'extraire les 9 prénoms les plus donnés en France pour les hommes et les femmes nés en 1988 et en 1973. Le récapitulatif des prénoms utilisés est disponible dans le Tableau 4.4. L'apparition des prénoms était randomisée pour éviter tout effet du prénom sur l'évaluation d'acceptabilité faite par les participants. Ainsi, pour chaque participant, un prénom a été tiré aléatoirement dans la liste pour un âge donné.

⁶ La liste complète des prénoms est disponible à ce lien : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/fichier-des-prenoms-de-1900-a-2019/>

Tableau 4.4.*Liste des prénoms sélectionnés – Étude 2*

Âge	Prénoms Masculin	Prénoms féminins
35 ans	Julien	Elodie
	Nicolas	Laura
	Romain	Julie
	Anthony	Aurélie
	Kévin	Marie
	Alexandre	Audrey
	Thomas	Émilie
	Jérémy	Marion
	Guillaume	Marine
50 ans	Christophe	Sandrine
	Stéphane	Nathalie
	David	Isabelle
	Frédéric	Stéphanie
	Sébastien	Valérie
	Olivier	Karine
	Laurent	Sophie
	Jérôme	Sandra
Éric	Sylvie	

Mesure directe des attitudes. Afin de recueillir les attitudes des participants vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement, nous avons utilisé l'Intention Faking Behavior Scale (IFBS) adaptée, traduite et validée en français par Fell et al. (2016). Dans leur étude, Fell et al. ont adapté et traduit l'IFBS (Levashina & Campion, 2006 – présentation de l'échelle d'origine plus en détail dans la partie suivante « mesure de l'intention comportementale ») afin d'en faire une mesure directe des attitudes envers le mensonge émis en entretien de recrutement.

Fell et al. (2016) ont proposé de s'appuyer sur les onze catégories développées par Levashina et Campion (2006). Ces catégories sont les suivantes : (1) embellir (i.e., exagérer

ou embellir les réponses au-delà d'une description raisonnable de la vérité), (2) adaptation (i.e., modifier ou adapter les réponses en fonction du poste), (3) amélioration de l'adéquation (i.e., créer l'impression d'une adéquation avec le poste ou l'organisation en termes de croyances, valeurs ou attitudes), (4) construire (i.e., construire des histoires en combinant ou en arrangeant les expériences de travail pour fournir de meilleures réponses), (5) inventer (i.e., trouver de meilleures réponses que celles qui sont vraies), (6) emprunter (i.e., répondre sur la base d'expériences ou d'accomplissements d'autres personnes), (7) omettre (i.e., ne pas mentionner certaines choses pour améliorer ses réponses), (8) masquer (i.e., déguiser ou camoufler certains aspects de notre expérience pour créer de meilleures réponses), (9) distanciation (i.e., améliorer les réponses en mettant de la distance avec les événements ou expériences négatives), (10) conformité de l'opinion (i.e., pour exprimer les mêmes croyances, valeurs ou attitudes que celle du recruteur ou de l'entreprise) et (11) flagornerie (i.e., flatter ou complimenter sans sincérité le recruteur ou l'entreprise).

L'outil est composé de 11 items, chacun relatif à une catégorie développée dans l'outil d'origine. L'ensemble des items est présenté dans l'Annexe E. À la suite de chaque item, une échelle de Likert en 7 points, allant de 1 : « Mal » à 7 : « Bien » est présentée.

Mesure de l'intention comportementale. Nous avons mesuré l'intention comportementale à l'aide de l'IFBS (Interview Faking Behavior Scale – Levashina & Campion, 2007) traduite en français.

La version originale de l'IFBS est composée de 54 items organisés autour de 4 catégories et 11 sous-catégories.

La version française de l'IFBS (Roulin et al., 2014) a l'avantage d'être une version plus courte que la version originale (24 items contre 54 dans la version d'origine). Même si, classiquement, les intentions comportementales sont mesurées sur la base de comportements passés effectifs (Albarracín & Wyer, 2000 ; Kang et al., 2006 ; Kidwell & Jewell, 2003 ; Sutton et al., 1999), nous avons choisi de modifier les items pour qu'ils soient conjugués au futur étant donné que nous ne sommes pas sûrs que notre population ait déjà

été confrontée à un entretien de recrutement. L'échelle, telle que nous l'avons utilisée, est disponible en Annexe F.

Procédure

L'ensemble des recrutements a été réalisé par le biais d'annonces sur les réseaux sociaux. Les participants ont été invités à prendre part à une étude portant sur le mensonge dans le processus de recrutement et plus particulièrement pendant l'entretien d'embauche, en suivant un lien les menant sur Qualtrics, plateforme de recueil de données. Après avoir cliqué sur le lien, les participants étaient invités à donner leur consentement libre et éclairé.

Les différentes mesures présentées dans la section matériel de cette étude ont toutes été utilisées dans un ordre aléatoire pour les participants. Tous les participants ont réalisé l'ensemble des tâches, permettant de considérer l'outil (i.e., les scénarios propres à la mesure fonctionnelle, le questionnaire des attitudes et le questionnaire d'intention comportementale) comme une variable indépendante intra-participant sans confusion possible avec l'ordre d'administration des tâches. Ainsi, avec des scores d'acceptabilité, d'attitudes, et d'intentions comportementales pour chacun des participants sans variable parasite telle que l'ordre d'administration, nous avons pu réaliser des analyses afin d'explorer les relations entre les trois construits (voir la section Résultats).

Qu'il s'agisse des scénarios, de la mesure directe des attitudes ou de la mesure l'intention comportementale, l'ensemble des items étaient randomisés en intra outil. La durée moyenne de passation de l'étude était d'environ 23 minutes ($SD = 29$, médiane = 16 minutes, minimum = 6 minutes, maximum = 4h45⁷).

⁷ Pour un commentaire sur les temps de passation, voir la note de bas de page n°3 p. 76.

Résultats

Nous présenterons les résultats en quatre parties. Tout d'abord, nous analyserons séquentiellement les résultats sur les trois outils utilisés, à savoir le jeu de scénarios (acceptabilité), la mesure directe des attitudes et la mesure d'intention comportementale. Nous présenterons ensuite les résultats relatifs au lien entre les trois mesures utilisées. L'ensemble des analyses a été réalisé avec les logiciels R (R Core Team, 2018) et Jamovi.

Le jeu de scénario

Nous avons réalisé une ANOVA à mesures répétées sur les scores d'acceptabilité pour tester les effets principaux ainsi que les effets d'interactions des différentes variables manipulées dans les scénarios (Genre et Âge du candidat, Type et Objet du mensonge). L'ensemble des tests associés à cette ANOVA est rapporté dans le Tableau 4.5.

Les effets principaux. Nous n'avons pas pu mettre en évidence d'effet principal significatif relatif aux deux variables propres aux candidats, à savoir leur genre et leur âge.

Nous avons par ailleurs mis en évidence un effet du type du mensonge émis lors de l'entretien de recrutement sur le niveau d'acceptabilité qui lui est accordé, $F(1.75, 316.52) = 363.62, p < .001, \eta_g^2 = .345$. En effet, les participants ont jugé les mensonges par omission ($M = 4.35 ; SD = 0.79$) comme étant plus acceptables que les mensonges par altération ($M = 3.44 ; SD = 0.70 ; t(181) = 13.58, p < .001, d = 1.01$). Enfin, les mensonges par invention ($M = 2.75 ; SD = 0.30$) ont été jugés significativement moins acceptables que les autres types de mensonges, $ts \geq 14.48, ps \leq .001, ds \geq 1.08$.

Nous avons également mis en évidence un effet de l'objet sur lequel porte le mensonge sur le niveau d'acceptabilité accordé aux dits mensonges, $F(1.77, 319.91) = 43.99, p < .001, \eta_g^2 = .023$. Les participants ont jugé plus acceptables les mensonges portant sur la personnalité du candidat ($M = 3.70$; $SD = 0.58$) que ceux portant sur ses diplômes ($M = 3.38$; $SD = 0.47$; $t(181) = 7.78, p < .001, d = 0.58$) ou ses expériences professionnelles ($M = 3.44$; $SD = 0.49$; $t(181) = 6.99, p < .001, d = 0.52$). Nous n'avons pas trouvé de différences significative entre le niveau d'acceptabilité accordé aux mensonges portant sur les diplômes et ceux portant sur les expériences professionnelles $t(181) = 2.16, p = .097, d = 0.16$.

Tableau 4.5.

Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 2

Facteurs	df_{Num}	df_{Den}	F	p	η_g^2
Genre	1	181	0.39	.535	<.001
Age	1	181	2.15	.144	<.001
Type	1.75	316.52	363.62 ***	<.001	.345
Objet	1.77	319.91	43.99 ***	<.001	.023
Genre x Age	1	181	5.78 *	.017	<.001
Genre x Type	1.89	342.86	1.40	.249	<.001
Age x Type	1.84	332.78	3.32 *	.041	<.001
Genre x Objet	1.94	351.04	2.08	.128	<.001
Âge x Objet	1.91	345.43	1.16	.314	<.001
Type x Objet	3.28	592.90	12.28 ***	<.001	.010
Genre x Age x Type	1.87	337.63	0.09	.901	<.001
Genre x Age x Objet	1.87	339.36	3.32 *	.041	<.001
Genre x Type x Objet	3.69	667.32	3.58 **	.008	<.001
Âge x Type x Objet	3.38	612.36	3.78 **	.008	<.001
Genre x Age x Type x Objet	3.64	659.18	4.51 **	.002	<.001

Note. df_{Num} indique les degrés de liberté du numérateur. df_{Den} indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé.

Les effets d'interaction.

Les interactions à deux facteurs. L'ANOVA réalisée nous a également permis de mettre en évidence des effets d'interactions.

Premièrement, nous avons trouvé un effet d'interaction entre l'âge du candidat et son genre sur le niveau moyen d'acceptabilité accordé aux mensonges émis en entretien d'embauche, $F(1, 181) = 5.78, p < .001, \eta_g^2 = .017$. En effet, les analyses post hoc ont montré que les niveaux d'acceptabilité accordés aux mensonges émis par les hommes âgés de 35 ans ($M = 3.51$; $SD = 0.46$) et ceux âgés de 50 ans ($M = 3.52$; $SD = 0.46$) n'étaient pas significativement différent $t(181) = 0.74, p = .459, d = 0.06$. En revanche, les participants ont accordé un niveau d'acceptabilité significativement plus important aux mensonges émis par les femmes âgées de 35 ans ($M = 3.53$; $SD = 0.46$) qu'aux mensonges émis par les femmes âgées de 50 ans ($M = 3.48$; $SD = 0.46$; $t(181) = 2.74, p = .007, d = 0.20$).

Deuxièmement, nous avons trouvé un effet d'interaction entre l'âge du candidat et le type de mensonge émis, $F(1.84, 332.78) = 3.32, p = .041$; $\eta_g^2 < .001$. Pour les mensonges de type invention, nous n'avons pas trouvé de différence significative entre l'acceptabilité des mensonges émis par les candidats âgés de 35 ans ($M = 2.73$; $SD = 0.31$) et ceux âgés de 50 ans ($M = 2.76$; $SD = 0.33$; $t(181) = 1.46, p = .146, d = 0.11$). Il en est de même sur les mensonges de type altération pour lesquels nous n'avons pas trouvé de différences significatives entre les mensonges émis par les candidats âgés de 35 ans ($M = 3.44$; $SD = 0.72$) et ceux âgés de 50 ans ($M = 3.42$; $SD = 0.72$; $t(181) = 0.95, p = .344, d = 0.07$). Néanmoins, dès lors que le candidat émet un mensonge de type omission, les participants ont jugé significativement plus acceptable le mensonge par omission émis par un candidat âgé de 35 ans ($M = 4.38$; $SD = 0.81$) que par un candidat âgés de 50 ans ($M = 4.32$; $SD = 0.82$; $t(181) = 2.18, p = .031, d = 0.16$).

Enfin, l'ANOVA a mis en évidence un troisième effet d'interaction impliquant deux facteurs. En effet, nous avons trouvé un effet d'interaction entre le type de mensonge émis et l'objet sur lequel porte ce mensonge, $F(3.28, 592.90) = 12.28, p < .001, \eta_g^2 = .010$. Nous

rapporterons les résultats de cette interaction par type de mensonge. Pour les mensonges de type altération, les analyses post hoc ont indiqué que les mensonges portant sur la personnalité ($M = 3.71$; $SD = 0.97$) étaient significativement plus acceptés que les mensonges portant sur l'expérience professionnelle ($M = 3.43$; $SD = 0.95$; $t(181) = 3.52$, $p = .001$, $d = 0.26$), eux-mêmes étant significativement plus acceptés que les mensonges portant sur les diplômes ($M = 3.17$; $SD = 0.85$; $t(181) = 3.80$, $p < .001$, $d = 0.28$). Concernant les mensonges par invention, les mensonges portant sur la personnalité ($M = 3.00$; $SD = 0.60$) sont significativement jugés plus acceptables que les mensonges portant sur les expériences professionnelles ($M = 2.64$; $SD = 0.37$; $t(181) = 7.75$, $p < .001$, $d = 0.58$) et que ceux portant sur les diplômes ($M = 2.61$; $SD = 0.25$; $t(181) = 8.93$, $p < .001$, $d = 1.16$). Nous n'avons pas trouvé de différence significative concernant les niveaux d'acceptabilité accordés à ces deux dernières modalités, $t(181) = 0.98$, $p = .985$, $d < .01$. Enfin, concernant les mensonges de type « omission », nous avons trouvé une différence significative entre l'acceptabilité sur les mensonges portant sur la personnalité ($M = 4.41$; $SD = 0.90$) et l'acceptabilité portant sur les expériences professionnelles ($M = 4.27$; $SD = 0.88$; $t(181) = 2.57$, $p = .033$, $d = 0.37$). Les mensonges portant sur les diplômes ($M = 4.37$; $SD = 0.88$), en revanche, sont associés à des moyennes d'acceptabilité qui ne diffèrent pas significativement par rapport à l'acceptabilité des mensonges sur les expériences professionnelles, $t(181) = 2.09$, $p = .114$, $d = 1.51$, ni de ceux portant sur la personnalité, $t(181) = 0.60$, $p = 1$, $d = 0.12$.

Les interactions à trois facteurs. Nous avons trouvé trois interactions impliquant trois facteurs. La première interaction est celle impliquant les facteurs relatifs au candidat qui émet le mensonge (son genre et son âge) et l'objet sur lequel porte le mensonge. Pour simplifier, nous présenterons cette interaction à travers les différentes modalités de la variable « objet du mensonge ».

En ce qui concerne les mensonges portant sur l'expérience professionnelle et la personnalité, les tests post hoc n'ont pas mis en évidence de différences significatives dépendantes du genre et de l'âge des participants. Cependant, sur les mensonges relatifs aux

diplômes, les tests post hoc réalisés ont montré que le niveau d'acceptabilité accordé à un mensonge émis par les candidates âgées de 35 ans ($M = 3.45$; $SD = 0.56$) était significativement plus élevé que celui accordé aux mensonges émis par les candidates âgées de 50 ans ($M = 3.34$; $SD = 0.50$; $t(181) = 3.62$, $p = .002$, $d = 0.27$). Nous avons également mis en évidence une différence significative entre le niveau d'acceptabilité accordé à un mensonge émis par les candidates âgées de 35 ans et les candidats âgés de 35 ans ($M = 3.34$; $SD = 0.53$; $t(181) = 4.20$, $p < .001$, $d = 0.31$). Plus spécifiquement, les mensonges émis sur les diplômes par des femmes âgées de 35 ans étaient jugés plus acceptables que les mensonges portant sur les diplômes émis par les hommes âgés de 35 ans. Aucun autre croisement testé n'était significatif.

Nous avons également mis en évidence un effet d'interaction entre les facteurs genre du candidat, type de mensonge et objet sur lequel porte le mensonge, $F(3.69, 667.32) = 3.58$, $p < .001$, $\eta_g^2 = .008$). Nous présenterons cette interaction à travers le genre du candidat et le type de mensonge. En ce qui concerne les mensonges par invention, les participants considèrent toujours que les mensonges portant sur la personnalité sont les plus acceptables, quel que soit le genre du candidat. De plus, il n'y a pas de différence significative d'acceptabilité entre les mensonges par invention portant sur les diplômes et ceux portant sur les expériences professionnelles et ce, que le candidat en train de mentir soit un homme ou une femme. Concernant les mensonges par altération, nous retrouvons les mêmes règles de jugement que ce soit un homme ou une femme qui émette le mensonge. En effet, les participants ont systématiquement jugé les mensonges portant sur les diplômes comme étant les moins acceptables, suivis des mensonges portant sur les expériences professionnelles. Enfin, les mensonges par altérations les plus acceptés sont ceux que les candidats émettent à propos de leur personnalité. Cependant, pour les mensonges par omission, les analyses post hoc réalisées ont indiqué une différence de jugement en fonction du genre du candidat. Lorsqu'il s'agit d'une candidate, les participants jugent l'ensemble des mensonges par omission de la même façon quel que soit l'objet sur lequel ils portent. En revanche, quand il s'agit d'un candidat, les participants font une différence entre les mensonges par omission

sur la personnalité et ceux sur les expériences professionnelles en jugeant les premiers significativement plus acceptables que les derniers.

Enfin, nous avons trouvé une interaction à trois facteurs concernant l'âge du candidat, le type de mensonge et l'objet sur lequel porte le mensonge, $F(3.38, 612.36) = 3.78, p < .001, \eta_g^2 = .008$. Cette interaction sera présentée à travers l'âge du candidat et le type de mensonge. Concernant les mensonges par altération, les analyses post hoc n'ont pas permis de mettre en évidence de différence entre les niveaux d'acceptabilité accordés aux mensonges portant sur la personnalité, les diplômes ou les expériences professionnelles, et ce quel que soit l'âge du candidat qui émet le mensonge. Pour les mensonges par invention, les participants jugent toujours les mensonges portant sur la personnalité comme étant les plus acceptables, et ce, quel que soit l'âge du candidat en train de mentir. Pour autant, alors que les mensonges portant sur les diplômes émis par les candidats âgés de 50 sont jugés significativement moins acceptables que ceux portant sur les expériences professionnelles, ce n'est pas le cas pour les candidats âgés de 35 ans.

L'ensemble des résultats et comparaisons faites concernant les interactions à trois facteurs identifiées dans l'ANOVA sont disponibles aux Annexe G, Annexe H, et Annexe I.

Facteurs inter-sujets. Concernant les facteurs inter-sujets, le genre du participant, son âge, son niveau d'étude, sa catégorie socio-professionnelle, le fait qu'il ait déjà passer un entretien en la qualité de candidat ou qu'il ait eu à occuper la fonction de recruteur ou non dans sa carrière professionnelle n'ont pas significativement influencé le niveau moyen d'acceptabilité accordé aux mensonges présentés dans les scénarios.

Un facteur inter-sujets a néanmoins montré un effet significatif sur l'acceptabilité : le fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche, t de Welch $(69.83) = 3.32, p = .001, d = 0.63$. Les participants ayant déjà menti lors d'un entretien de recrutement jugent significativement plus acceptables ($M = 3.70 ; SD = 0.48$) les mensonges présentés dans les scénarios que les participants déclarant n'avoir jamais menti lors d'un entretien de recrutement ($M = 3.44 ; SD = 0.38$).

Analyse en clusters. Nous avons réalisé une analyse en clusters afin de mettre en évidence des profils de réponse. Cette analyse nous a permis de mettre en évidence 3 profils de réponse. Pour plus de clarté, nous présenterons les résultats en deux parties. Premièrement, nous présenterons les résultats relatifs aux effets principaux des clusters sur le niveau moyen d'acceptabilité ainsi que les effets d'interaction avec les facteurs manipulés dans les scénarios. Deuxièmement, nous présenterons les analyses permettant d'identifier les caractéristiques déterminants l'appartenance à ces clusters.

Effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité. Nous avons réalisé une nouvelle ANOVA en ajoutant le cluster aux facteurs manipulés dans les scénarios. L'ensemble des résultats est rapporté dans le Tableau 4.6. Puisque les résultats des effets principaux et d'interaction impliquant les facteurs manipulés dans les scénarios ont déjà été détaillés dans la partie précédente, nous rapporterons ici seulement les résultats relatifs aux clusters.

L'ANOVA réalisée nous a montré un effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité accordé aux mensonges, $F(2, 179) = 226.19, p < .001; \eta_g^2 = .185$. Les participants appartenant au premier cluster ($n = 36; M = 4.02; SD = 0.29$) jugent significativement plus acceptable de mentir lors d'un entretien d'embauche que les participants appartenant au cluster 2 ($n = 48; M = 2.97; SD = 0.23; t(179) = 20.64, p < .001, d = 3.08$) et au cluster 3 ($n = 36; M = 3.59; SD = 0.21; t(179) = 9.41, p < .001, d = 1.41$). Viennent ensuite les participants regroupés dans le cluster 3 qui jugent significativement plus acceptables les mensonges émis lors d'un entretien d'embauche que les participants regroupés dans le cluster 2, $t(179) = 15.42, p < .001, d = 2.30$.

Tableau 4.6.

Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 2

	df _{Num}	df _{Den}	F	p	η_g^2
Cluster	2	179	226.19 ***	<.001	.185
Genre	1	179	2.10	.149	<.001
Cluster x Genre	2	179	2.42	.092	<.001
Âge	1	179	4.55 *	.034	<.001
Cluster x Âge	2	179	2.24	.110	<.001
Objet	1.76	314.44	41.17 ***	<.001	.029
Cluster x Objet	3.51	314.44	2.51 *	.049	.004
Type	1.66	297.88	428.92 ***	<.001	.334
Cluster x Type	3.33	297.88	67.14 ***	<.001	.136
Genre x Âge	1	179	4.70 *	.031	<.001
Cluster x Genre x Âge	2	179	0.69	.501	<.001
Genre x Objet	1.94	348.08	0.67	.506	<.001
Cluster x Genre x Objet	3.89	348.08	1.71	.150	<.001
Âge x Objet	1.91	341.14	0.94	.388	<.001
Cluster x Âge x Objet	3.81	341.14	1.68	.157	<.001
Genre x Type	1.90	339.94	1.14	.319	<.001
Cluster x Genre x Type	3.80	339.94	0.70	.585	<.001
Âge x Type	1.83	327.41	4.04 *	.021	<.001
Cluster x Âge x Type	3.66	327.41	1.42	.232	<.001
Objet x Type	3.29	589.58	12.15 ***	<.001	.014
Cluster x Objet x Type	6.59	589.58	3.48 **	.001	.008
Genre x Âge x Objet	1.87	335.49	2.69	.073	<.001
Cluster x Genre x Âge x Objet	3.75	335.49	0.91	.454	<.001
Genre x Âge x Type	1.86	333.37	0.02	.980	<.001
Cluster x Genre x Âge x Type	3.72	333.37	1.63	.170	<.001
Genre x Objet x Type	3.68	658.46	3.73 **	.007	.001
Cluster x Genre x Objet x Type	7.36	658.46	0.59	.774	<.001
Âge x Objet x Type	3.39	606.36	3.77 **	.008	.001
Cluster x Âge x Objet x Type	6.78	606.36	1.08	.375	<.001
Genre x Âge x Objet x Type	3.65	654.08	4.87 **	.001	.001
Cluster x Genre x Âge x Objet x Type	7.31	654.08	0.99	.440	<.001

Note. *Genre* renvoie au genre du candidat présenté dans les scénarios (deux modalités : homme et femme). *Âge* renvoie à l'âge du candidat présenté dans les scénarios (trois modalités : 25 ans, 35 ans et 50 ans). *Type* renvoie au type de mensonge présenté dans les scénarios (trois modalités : Omission, Altération et Invention). *Objet* renvoie à l'objet sur lequel porte de mensonge dans les scénarios (quatre modalités : diplômes, expérience professionnelle, loisirs, qualité défaut). *Cluster* renvoie au cluster d'appartenance du participant (trois modalités). df_{Num} indique les degrés de liberté du numérateur. df_{Den} indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé. * correspond à $p < .05$; ** correspond à $p < .01$; *** correspond à $p < .001$

Effet d'interaction entre les facteurs « clusters » et « objet du mensonge ». Nous avons également mis en évidence un effet d'interaction entre les variables cluster et objet du mensonge $F(3.51, 314.44) = 2.51, p = .049, \eta_g^2 = .004$. Nous présenterons les résultats à travers les clusters. Dans le premier cluster, les participants jugent les mensonges sur la personnalité plus acceptables ($M = 4.27 ; SD = 0.58$). Suivent les mensonges portant sur les expériences professionnelles ($M = 4.01 ; SD = 0.41$) et enfin ceux portant sur les diplômes qui sont jugés comme étant significativement les moins acceptables ($M = 3.77 ; SD = 0.48$). Nous n'avons pas retrouvé de différence significative entre les niveaux d'acceptabilité accordés aux mensonges portant sur les diplômes et ceux portant sur les expériences professionnelles chez les participants du cluster 2 et chez les participants regroupés dans le cluster 3 (les détails des moyennes et résultats des comparaisons disponibles en Annexe J).

Effet d'interaction entre les facteurs « clusters » et « type de mensonge ». L'ANOVA a également montré une interaction entre les clusters et le type de mensonge, $F(3.33, 297.88) = 67.14, p < .001, \eta_g^2 = .136$. Il n'y avait pas de différence significative entre les niveaux d'acceptabilité accordés aux mensonges par altération et ceux par invention pour les participants du cluster 1. En revanche, pour les participants des clusters 2 et 3, nous avons retrouvé des différences significatives entre ces deux modalités (cf. Annexe K pour détail des résultats).

Effet d'interaction entre les variables « clusters », « type de mensonge », et « objet du mensonge ». Enfin, nous avons également mis en évidence une interaction entre les facteurs clusters, type et objet du mensonge, $F(6.59, 589.58) = 3.48, p = .001, \eta_g^2 = .008$.

Nous présenterons les résultats par clusters et par type de mensonge (cf. Figure 4.4). Dans le cluster 1 et concernant les mensonges par omission, les analyses post hoc réalisées ont montré que le mensonge portant sur la personnalité ($M = 4.70 ; SD = 0.82$) sont jugés significativement plus acceptables que les mensonges portant sur les expériences professionnelles ($M = 4.38 ; SD = 0.81 ; t(179) = 2.78, p = .018, d = 0.42$). Par ailleurs, nous n'avons pas trouvé de différence significative d'acceptabilité entre les mensonges portant sur les diplômes ($M = 5.52 ; SD = 0.79$) et ceux portant sur la personnalité, $t(179) =$

1.49, $p = .416$, $d = 0.22$, ou sur les expériences professionnelles, $t(179) = 1.27$, $p = .618$, $d = 0.19$. Toujours sur les mensonges par omission, les participants du cluster 2 et les participants du cluster 3 n'ont pas jugé les modalités de la variable « objet du mensonge » significativement différentes les unes des autres ($ts \leq 0.812$, $ps = 1$, $ds \leq .12$; $ts \leq 1.54$, $ps \geq .378$, $ds \leq 0.23$, respectivement).

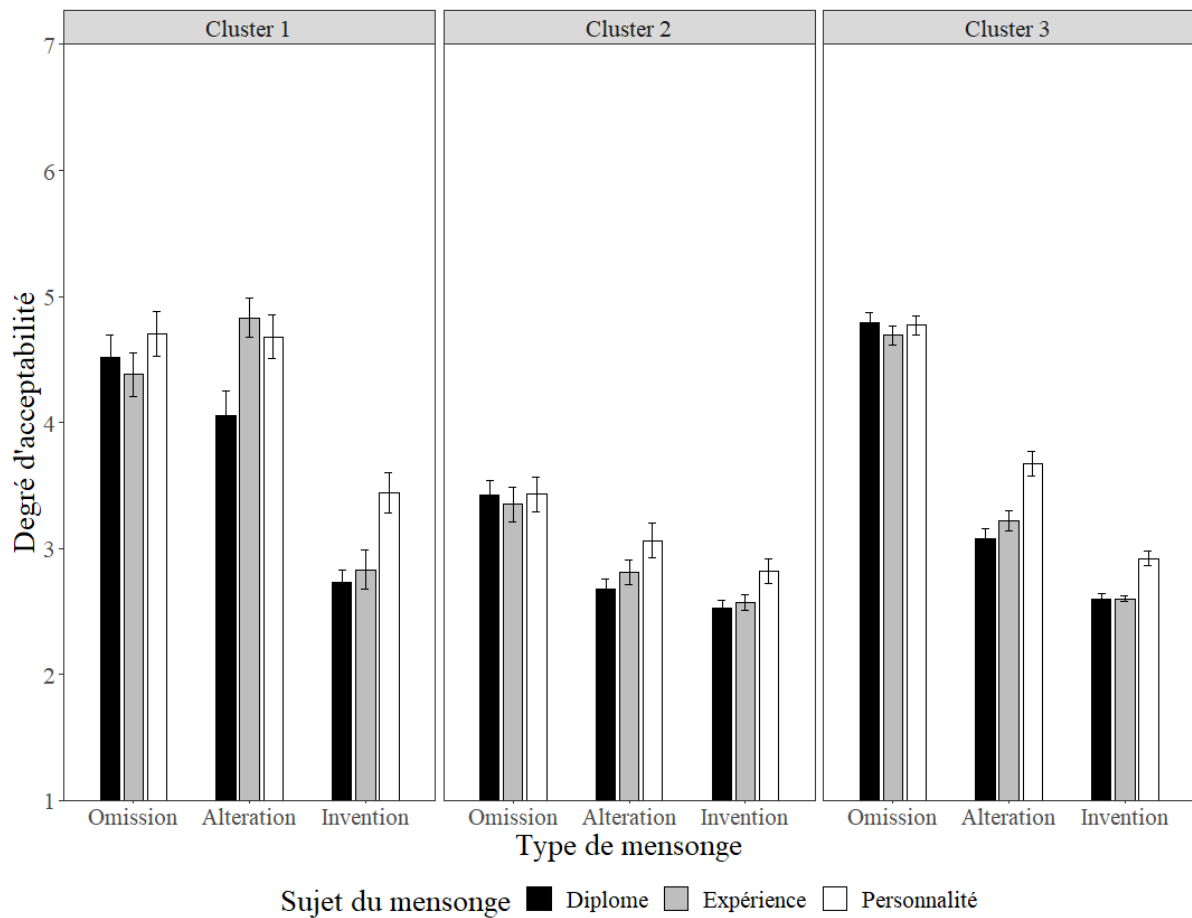
Intéressons-nous maintenant aux mensonges par altération. Les participants du cluster 1 ont jugé significativement moins acceptable de mentir sur les diplômes ($M = 4.05$; $SD = 1.05$) que sur les expériences professionnelles ($M = 4.83$; $SD = 0.75$; $t(179) = 5.17$, $p < .001$, $d = 0.77$) ou sur la personnalité ($M = 4.98$; $SD = 0.82$; $t(179) = 3.42$, $p = .002$, $d = 0.51$). L'acceptabilité sur ces deux dernières modalités ne diffèrent pas significativement ($t(179) = 0.87$, $p = 1$, $d = 0.13$). Les participants du cluster 2 n'ont pas fait de différence entre les mensonges par altération portant sur les diplômes ($M = 2.68$; $SD = 0.49$), les expériences ($M = 2.81$; $SD = 0.52$) ou sur la personnalité ($M = 3.06$; $SD = 0.82$), $ts \leq 2.38$, $ps \geq .054$, $ds \leq 0.36$. Enfin, dans le cluster 3, les mensonges par altération portant sur la personnalité sont significativement jugés plus acceptables ($M = 3.67$; $SD = 0.79$) que les mensonges portant sur les diplômes ($M = 2.60$; $SD = 0.20$; $t(179) = 5.24$, $p < .001$, $d = 0.78$) et sur les expérience professionnelle ($M = 2.60$; $SD = 0.15$; $t(179) = 4.21$, $p < .001$, $d = 0.63$).

Enfin, concernant les mensonges par invention, nous retrouvons les mêmes patterns de réponses dans les trois clusters. En effet, dans le cluster 1, les mensonges par inventions portant sur la personnalité ($M = 3.44$; $SD = 0.84$) sont significativement plus acceptés que ceux portant sur les expériences professionnelles ($M = 2.85$; $SD = 0.72$; $t(179) = 5.93$, $p < .001$, $d = 0.89$) ou les diplômes ($M = 2.73$; $SD = 0.33$; $t(179) = 7.52$, $p < .001$, $d = 1.12$). Il en est de même pour le cluster 2, pour qui les mensonges par invention portant sur la personnalité ($M = 2.82$; $SD = 0.49$) sont plus acceptés que les mensonges portant sur les expériences professionnelle ($M = 2.57$; $SD = 0.24$; $t(179) = 2.83$, $p = .016$, $d = 0.42$) et ceux portant sur les diplômes ($M = 2.53$; $SD = 0.25$; $t(179) = 3.52$, $p = .002$, $d = 0.53$). Enfin, dans le cluster 3, comme dans les deux autres clusters, les mensonges par invention

portant sur la personnalité ($M = 2.92$; $SD = 0.46$) sont significativement plus acceptés que les mensonges portant sur les expériences professionnelles ($M = 2.60$; $SD = 0.15$; $t(179) = 5.16$, $p < .001$, $d = 0.77$) et ceux portant sur les diplômes ($M = 2.60$; $SD = 0.20$; $t(179) = 5.56$, $p < .001$, $d = 0.83$).

Figure 4.4.

Graphique de l'effet d'interaction entre les variables « type » et « objet » du mensonge sur le niveau d'acceptabilité en fonction des clusters – Étude 2



Note. Les barres d'erreurs correspondent aux intervalles de confiance autour des moyennes.

Tableau 4.7.

Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 2

Caractéristiques sociodémographiques	Clusters			
	Cluster 1 (n = 36)	Cluster 2 (n = 48)	Cluster 3 (n = 98)	Total (N = 182)
<i>Genre</i>				
Femmes (%)	25 (69.44)	40 (83.33)	76 (70.21)	141 (77.47)
Hommes (%)	8 (22.22)	8 (16.67)	20 (29.79)	36 (19.78)
Ne se reconnaît ni en tant qu'homme ni en tant que femme	2 (5.56)	0	2 (2.04)	4 (2.20)
Ne souhaite pas répondre	1 (2.78)	0	0	1(0.55)
<i>Âge moyen (SD)</i>	30.39 (9.52)	30.67(13.13)	32.92 (13.00)	31.82 (12.42)
<i>Avoir déjà passé un entretien d'embauche</i>				
Oui (%)	34 (94.44)	45 (93.75)	90 (91.84)	169 (92.86)
Non (%)	2 (5.56)	3 (6.25)	8 (8.16)	13 (7.14)
<i>Avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche</i>				
Oui (%)	17 (47.22)	9 (18.75)	21 (21.43)	47 (25.82)
Non (%)	17 (47.22)	36 (75.00)	69 (70.41)	122 (67.03)
<i>Avoir déjà dû mener un entretien d'embauche</i>				
Oui (%)	12 (33.33)	8 (16.67)	29 (29.59)	49 (26.82)
Non (%)	24 (66.67)	40 (83.33)	69 (70.41)	133 (73.08)

Note. La somme du nombre de répondants dans les clusters 1, 2 et 3 de la ligne « *Avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche* » ne correspond pas au nombre total de participants, car ont été exclus les participants ayant déclaré n'avoir jamais passé d'entretien de recrutement ($n = 22$).

Caractérisation des clusters par les facteurs inter-sujets. Nous avons réalisé un ensemble de test de χ^2 afin de déterminer les caractéristiques des clusters en fonction des variables sociodémographiques que nous avons relevées. Seule la variable « avoir déjà menti lors d'un entretien de recrutement » était liée à l'appartenance d'un cluster $\chi^2(2) = 10,64$, $p = .005$; $V = 0.23$. Ce résultat et la lecture du Tableau 4.7 montrent que les participants déclarant avoir déjà menti sont majoritairement regroupés dans les clusters 2 et 3.

Analyse de la mesure directe des attitudes (IFB – Scale – att)

Afin de mesurer les attitudes des participants vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement, nous avons utilisé l'IFB Scale (Levashina & Campion, 2006) traduite et adaptée en français par Fell et al. (2016).

Nous avons testé la fiabilité interne de l'outil utilisé à travers deux indicateurs : l'alpha de Cronbach et l'omega de McDonald. L'adaptation de l'IFB Scale que nous avons utilisée est fiable au regard des indices de fiabilité interne que nous avons calculés (11 items, $\alpha = .83$, $\omega = .86$).

Nous avons ensuite réalisé un ensemble de tests sur nos variables sociodémographique afin de déterminer la mesure dans laquelle elles pouvaient être associées au score obtenu à l'IFB-Scale. Un score élevé obtenu à l'IFB-Scale indique une attitude positive envers le fait de mentir lors d'un entretien de recrutement et un score faible indique au contraire une attitude négative.

Le fait de déclarer avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche est associé aux attitudes vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement, $t(167) = 2.57$, $p = .011$, $d = 0.44$. En effet, les participants ayant déclaré avoir déjà menti lors d'un entretien de recrutement ($n = 47$) ont des attitudes plus positives envers le mensonge en entretien ($M = 3.47$; $SD = 0.93$) que les participants ayant déclaré n'avoir jamais menti lors d'entretiens d'embauche ($n = 122$; $M = 3.03$; $SD = 1.02$).

À visée exploratoire, nous avons examiné la relation entre l'appartenance à un des trois clusters réalisés sur les scores d'acceptabilité et les scores d'attitudes. Dans une ANOVA à un facteur pour groupes indépendants, nous avons trouvé une association entre l'appartenance à un cluster et le score attitudinal, $F(2, 179) = 20.45$, $p < .001$, $\eta_g^2 = .186$. Les participants regroupés dans le premier cluster ont un score attitudinal significativement plus élevé ($M = 3.92$; $SD = 0.90$) que les participants regroupés dans le cluster 2 ($M = 2.67$; $SD = 0.80$; $t(179) = 6.267$, $p < .001$, $d = 0.94$) et dans le cluster 3 ($M = 3.03$; $SD = 0.96$; $t(179) = 5.027$; $p < .001$; $d = 0.75$). L'analyse post hoc n'a pas révélé de différence entre

les scores d'attitudes des participants regroupés dans le cluster 2 et ceux des participants du cluster 3, $t(179) = 2.28, p = .061, d = 0.34$.

Analyse de la mesure des intentions comportementales (IFB – Scale – IC)

Pour mesurer les intentions comportementales, nous avons utilisée l'IFB Scale traduite et adaptée en français par Roulin et al. (2014).

Nous avons testé la fiabilité interne de l'outil utilisé à travers deux indicateurs : l'alpha de Cronbach et l'omega de McDonald. L'adaptation de l'IFB Scale que nous avons utilisée est très fiable au regard des indices de fiabilité interne que nous avons calculés (24 items, $\alpha = .93, \omega = .95$).

Tout comme pour la mesure des attitudes, nous avons procédé à un ensemble de tests afin d'explorer l'association entre les variables sociodémographiques recueillies et les scores d'intention comportementale. Pour rappel, plus le score d'intention comportementale est élevé, plus l'intention de mentir au prochain entretien d'embauche est élevé chez les participants.

Premièrement, nous avons trouvé un effet du genre du participant sur l'intention comportementale de mentir lors du prochain entretien de recrutement, $t(175) = 2.69, p = .008, d = .50$. Les hommes déclarent significativement plus d'intention de mentir lors de leur prochain entretien ($M = 3.09 ; SD = 1.17$) que les femmes ($M = 2.56 ; SD = 1.04$). Nous avons également observé un effet de l'expérience des entretiens sur le score d'intention comportementale, $t(180) = 2.18, p = .031, d = 0.62$. Les personnes ayant déjà eu l'occasion de passer un entretien ont un score d'intention comportementale significativement plus élevé ($M = 2.72 ; SD = 1.1$) que les personnes n'ayant jamais eu l'occasion de passer un entretien d'embauche ($M = 2.04 ; SD = 0.67$). Nous avons également mis en évidence un lien entre le fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien de recrutement et le score d'intention comportementale, $t(167) = 4.81, p < .001, d = 0.83$. En effet, les personnes ayant déjà menti lors d'un entretien de recrutement par le passé ont un score d'intention comportementale

plus élevé ($M = 3.34$; $SD = 0.93$) que les personnes n'ayant jamais menti lors d'un entretien de recrutement ($M = 2.48$; $SD = 1.07$).

À des fins exploratoires, nous avons réalisé une analyse dans l'optique de comparer les scores d'intention comportementale obtenus par les participants en fonction de leur appartenance aux clusters réalisés sur les scores d'acceptabilité. Nous avons trouvé un effet de l'appartenance aux clusters sur le score d'intention comportementale, $F(2, 179) = 22.15$, $p < .001$, $\eta_g^2 = .198$. Les participants regroupés dans le premier cluster présentent le score d'intention comportementale le plus élevé ($M = 3.58$; $SD = 1.05$; $ts \geq 5.19$, $ps \leq .001$, $ds \geq 0.78$) suivis des participants du cluster 3 ($M = 2.59$; $SD = 1$; $ts \geq 2.44$, $ps \leq .041$; $ds \geq 0.37$). Enfin, les participants regroupés dans le cluster 2 ont le score d'intention comportementale le moins élevé ($M = 2.16$; $SD = 0.88$; $ts \geq 2.44$, $ps \leq .041$, $ds \geq 0.37$).

Liens entre les scores d'acceptabilité, d'attitudes, et d'intention comportementale

Maintenant que nous avons analysé les scores sur chacune des mesures (acceptabilité à travers l'utilisation de la mesure fonctionnelle ; attitudes avec une adaptation de l'IFB-Scale ; intention comportementale avec une adaptation de l'IFB-Scale), nous allons analyser les relations entre ces trois mesures. Nous avons procédé en plusieurs étapes. Tout d'abord, nous avons réalisé une analyse de corrélation afin de déterminer s'il existe des liens significatifs entre les scores d'acceptabilité, d'attitude et d'intention comportementale. Nous avons par ailleurs testé les différences de magnitudes entre ces différentes corrélations. Ensuite, nous avons réalisé une ANOVA pour explorer les éventuelles différences de moyennes entre les trois mesures. Enfin, nous avons conduit une analyse de médiation afin de tester l'effet médiateur du score d'acceptabilité sur la relation entre les scores d'attitudes et d'intention comportementale. Ces analyses nous permettent d'explorer les relations entre ces construits.

Corrélation entre les trois mesures. Premièrement, nous avons réalisé des tests de corrélations (avec le r de Pearson) entre les scores sur les trois mesures pour estimer les relations entre l'acceptabilité, les attitudes, et les intentions comportementales concernant les mensonges en situation d'entretien de recrutement (cf. Tableau 4.8). Ces analyses ont montré que les scores d'acceptabilité étaient significativement et positivement corrélés aux scores d'attitude directe, $r(180) = .423$, $p < .001$, ainsi qu'aux scores d'intention comportementale, $r(180) = .414$, $p < .001$. Nous avons également trouvé une corrélation entre la mesure directe des attitudes et la mesure d'intention comportementale, $r(180) = .752$, $p < .001$.

En plus de tester les corrélations entre les scores d'acceptabilité d'attitude mesurée directement (IFB-Scale-att) et d'intention comportementale (IFB-Scale-IC), nous avons testé l'existence de différences entre ces corrélations. Pour tester ces différences, nous avons utilisé le test z de Hittner et al. (2003) avec le *package* R cocor (Diedenhofen & Musch, 2015).

La corrélation entre les scores d'attitude et d'intention comportementale était significativement plus élevée que la corrélation entre les scores d'acceptabilité et d'intention comportementale, $z = 5.82$, $p < .001$. La corrélation entre les scores d'attitude et d'intention comportementale était significativement plus élevée que la corrélation entre les scores d'acceptabilité et d'attitude, $z = 5.66$, $p < .001$. Enfin, les corrélations entre les scores d'acceptabilité et d'attitude, d'une part, et les scores d'acceptabilité et d'intention comportementale, d'autre part, n'étaient pas significativement différentes, $z = 0.19$, $p = .849$.

Tableau 4.8.

Matrice de corrélation entre la mesure d'acceptabilité, la mesure d'attitude directe et la mesure d'intention comportementale – Étude 2

		Acceptabilité	Attitude Directe	Intention Comportementale
Acceptabilité	<i>r</i> de Pearson			
	Valeur <i>p</i>			
Attitude Directe	<i>r</i> de Pearson	.423***		
	Valeur <i>p</i>	< .001		
Intention Comportementale	<i>r</i> de Pearson	.414***	.752***	
	Valeur <i>p</i>	< .001	< .001	

Test de l'effet de la mesure sur l'évaluation. Nous avons réalisé une ANOVA à mesure répétée avec comme facteur la mesure utilisée (3 modalités : acceptabilité, attitude directe ou intention comportementale) afin d'en tester l'effet sur le score obtenu.

Cette analyse est rendue possible sans standardisation préalable des scores car (1) l'ensemble des construits étaient mesurés sur une échelle de Likert en 7 points et (2) car l'ordre d'administration des trois mesures a été randomisé pour chaque participant, permettant de séparer un possible effet de la mesure sur les scores d'effets d'ordre dans l'étude (e.g., fatigue expérimentale). La variable indépendante dans cette ANOVA était la mesure elle-même, avec trois niveaux distincts correspondant aux différentes mesures. La variable dépendante était le score moyen des participants, mesuré à travers l'échelle d'acceptabilité, l'échelle d'attitude directe ou l'échelle d'intention comportementale en fonction de la modalité de la Variable Indépendante. L'objectif de l'ANOVA était de déterminer si les moyennes de ces scores différaient de manière statistiquement significative entre les trois mesures.

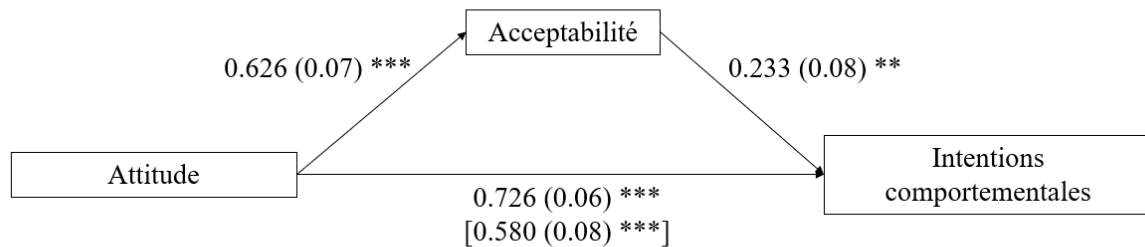
Nous avons trouvé un effet significatif de la mesure utilisée sur les scores, $F(1.81, 327.24) = 81.91, p < .001, \eta_g^2 = .13$. Nous avons ensuite réalisé des analyses post hoc à l'aide de la correction de Bonferroni. Ces analyses ont montré que le score d'acceptabilité sur la mesure fonctionnelle ($M = 3.51 ; SD = 0.43$) est significativement plus élevé que le score d'attitude ($M = 3.11 ; SD = 1 ; t(181) = 5.97, p < .001, d = 0.44$) et que le score sur l'échelle d'intention comportementale ($M = 2.67 ; SD = 1.09 ; t(181) = 11.41, p < .001, d = 0.85$). Le score l'échelle d'attitude est significativement plus élevé que celui obtenu sur l'échelle d'intention comportementale, $t(181) = 8.01, p < .001, d = 0.60$.

Analyse de médiation. Nous avons réalisé une analyse de médiation (e.g., MacKinnon, et al., 2007) en nous appuyant sur la méthode des percentiles par Bootstrap (10 000 itérations) pour tester la médiation de la relation entre les scores d'attitudes et d'intention comportementale par les scores d'acceptabilité. En d'autres termes, nous avons cherché à tester si la relation entre les attitudes et l'intention comportementale pouvait s'expliquer, pour partie au moins, par l'acceptabilité, conformément aux éléments discutés dans le Chapitre 3.

Avant de réaliser l'analyse de médiation, nous avons vérifié l'absence de multicolinéarité entre les variables impliquées dans le modèle. Bien que nous ayons déjà calculé les coefficients de corrélation de Pearson et constaté qu'il existe des corrélations entre les différentes variables, ces corrélations sont suffisamment faibles pour ne pas créer un problème de multicolinéarité ($rs < .80$). Nous avons également vérifié la multicolinéarité des variables à l'aide de la VIF (Variance Inflation Factor), dont la valeur était de 1.79 (tolérance = 0.56), ce qui correspond à des valeurs convenables (Alin, 2010 ; les valeurs de VIF inférieures à 5 et de tolérance supérieures à .1 n'indiquant pas un possible problème de multicolinéarité).

Figure 4.5.

Représentation d'un modèle de médiation de la relation entre les attitudes et les intentions comportementales par l'acceptabilité – Étude 2



Note. Les encadrés représentent les trois variables impliquées dans le modèle de régression ; sur les flèches sont indiqués les coefficients de régression (et les erreurs standards entre parenthèses). Nous avons indiqué entre crochets le coefficient de régression de l'effet des attitudes sur les intentions comportementales en contrôlant pour l'acceptabilité.

** : $p < .01$

*** : $p < .001$

Les résultats (voir Figure 4.5.) indiquent que l'effet total de l'attitude sur l'intention comportementale (i.e., la relation entre les scores d'attitude et les scores d'intention comportementale avant de contrôler pour les scores d'acceptabilité) était significatif ($b = 0.726$, IC 95% = [0.542, 0.854], $z = 12.34$, $p < .001$). En incluant la variable médiatrice (l'acceptabilité), l'effet de l'attitude sur l'intention comportementale reste significatif ($b = 0.580$, IC 95% = [0.311, 0.773], $z = 7.67$, $p < .001$). L'effet indirect de l'attitude sur l'intention comportementale à travers l'acceptabilité est également significatif ($b = 0.146$, IC 95% = [0.05, 0.299], $z = 2.77$, $p = .006$). Ces résultats suggèrent que la relation entre l'attitude et l'intention comportementale est médiatisée par l'acceptabilité, mais uniquement partiellement, car contrôler statistiquement pour les scores d'acceptabilité n'a pas réduit l'association entre les scores d'attitudes et d'intention comportementale à la non-significativité (e.g., Baron & Kenny, 1986).

Discussion

Dans cette étude, trois mesures distinctes ont été utilisées. Nous avons, comme dans l'étude 1, utilisé la mesure fonctionnelle pour estimer l'acceptabilité des participants envers le mensonge en entretien de recrutement et mettre en avant des facteurs susceptibles d'influencer ce niveau d'acceptabilité. Ainsi, nous avons construit 36 scénarios dans lesquels nous avons manipulé le genre du candidat, son âge, le type de mensonge émis et l'objet sur lequel porte le mensonge. Dans la continuité de l'étude précédente, cela nous a permis de mettre en lumière l'impact de plusieurs facteurs sur l'acceptabilité accordée aux mensonges.

Premièrement, les résultats de cette étude ont montré que le degré d'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement ne dépendait pas significativement du genre et de l'âge du candidat considérés seules, mais qu'il existe un effet d'interaction entre le genre et l'âge du candidat sur le niveau d'acceptabilité accordé au mensonge émis. En effet, cette étude a montré qu'il est jugé plus acceptable pour une femme jeune de mentir lors d'un entretien d'embauche que pour une femme âgée. Nous n'avons pas retrouvé cet effet de l'âge pour les candidats masculins. Étant donné le manque d'étude sur l'acceptabilité des mensonges en entretien de recrutement, et la taille d'effet de cette interaction ($\eta_g^2 < .001$), le résultat obtenu ici est difficilement interprétable. Des études ont montré l'effet du genre (e.g., Buehl & Melchers, 2017) et de l'âge sur l'intention de mentir lors d'entretien de recrutement (e.g., Schilling et al., 2020), mais aucune à notre connaissance n'a montré l'interaction entre ces deux facteurs.

Deuxièmement, les résultats ont mis en avant que le degré d'acceptabilité d'un mensonge raconté lors d'un entretien de recrutement dépend des propriétés du mensonge. Le type et l'objet du mensonge influencent les degrés d'acceptabilité dans les entretiens d'embauche. Les mensonges par omission sont considérés comme plus acceptables que les mensonges par altération, qui sont eux-mêmes considérés comme plus acceptables que les mensonges par invention. L'objet du mensonge affecte également le degré d'acceptabilité accordé. Les mensonges portant sur la personnalité sont jugés plus acceptables que les

mensonges portant sur les diplômes et sur les expériences professionnelles, et nous n'avons pas pu mettre en évidence de différence significative entre les mensonges portant sur les diplômes et ceux portant sur les expériences professionnelles. Ces résultats sont discutés dans la Discussion du présent chapitre, et dans la Discussion Générale de la thèse.

Nous avons identifié trois profils distincts de réponses concernant l'acceptabilité d'un mensonge lors d'un entretien d'embauche. En effet, 19.78 % de notre échantillon se trouvent dans un cluster de participants étant les plus enclins à accepter le mensonge lors d'un entretien d'embauche (cluster 1), le score moyen dans ce cluster correspondant à la moyenne théorique de l'échelle d'acceptabilité ($M = 4.02$; $SD = 0.29$; moyenne théorique de l'échelle = 4). Les membres de ce cluster étaient les plus sensibles à l'objet sur lequel portait le mensonge, puisqu'ils ont jugé significativement différemment les mensonges portant sur les diplômes et ceux portant sur les expériences professionnelles. En revanche, dans ce cluster, les participants étaient moins sensibles au type de mensonge émis et n'ont pas marqué de différence d'acceptabilité entre les mensonges par altération et ceux par invention. Dans un autre cluster de participants, le cluster 2 (26.37 % de notre échantillon), les participants différenciaient clairement les différents types de mensonges. Ils ont jugé les mensonges par omission plus acceptables que les mensonges par altération, et les mensonges par altération plus acceptables que les mensonges par invention. Néanmoins, les participants regroupés dans ce cluster n'ont pas marqué de différence entre les mensonges portant sur les diplômes et ceux portant sur les expériences professionnelles, révélant une moindre sensibilité à l'objet du mensonge que les participants regroupés dans le premier cluster. Enfin, dans le troisième et dernier cluster (cluster 3, 53.85 % de l'échantillon), les participants sont les moins tolérants aux mensonges émis lors d'entretiens d'embauche. Au sein de ce cluster, les participants semblent être davantage sensibles au type du mensonge plutôt qu'à l'objet sur lequel il porte. En effet, ils jugent différemment les mensonges par altération et ceux par invention, mais ils ne font pas de différence entre les mensonges portant sur les diplômes et ceux portant sur les expériences professionnelles.

La deuxième mesure utilisée dans cette étude est une mesure directe des attitudes vis-à-vis du mensonge émis lors d'un entretien de recrutement. Nous avons mobilisé l'IFB-scale (Levashina & Campion, 2006) traduite en français et adaptée à la mesure spécifique des attitudes (Fell et al., 2016). L'analyse des données sociodémographiques concernant les attitudes de nos participants vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement a montré que seul le fait d'avoir déjà menti ou non lors d'un entretien précédent est associé à l'attitude exprimée. Ainsi, les participants ayant déclaré avoir déjà menti lors d'un entretien de recrutement expriment des attitudes plus favorables vis-à-vis du mensonge en entretien que les personnes déclarant n'avoir jamais menti lors d'un entretien de recrutement. Nous avons également testé si les clusters que nous avons mis en évidence sur la mesure d'acceptabilité exprimaient des scores différents d'attitude vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement. Les résultats ont révélé que les participants du cluster 1, ceux qui montraient l'acceptabilité la plus élevée parmi les trois clusters, exprimaient des attitudes plus favorables que les participants des clusters 2 et 3. En revanche, aucune différence d'attitude n'a été observée entre les clusters 2 et 3.

Enfin, nous avons également utilisé une mesure d'intention comportementale vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement. Pour ce faire, nous avons utilisé l'IFB-Scale (Levashina & Campion, 2006) traduite en français et adaptée à la mesure des intentions comportementales (Roulin et al., 2014). Certaines variables sociodémographiques étaient significativement liées à l'intention de mentir lors d'un prochain entretien de recrutement. Plus particulièrement, nous avons pu mettre en avant un effet du genre des participants sur l'intention de mentir, avec un score significativement plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Ces résultats vont dans le sens des travaux présents dans la littérature (e.g., Buehl & Melchers, 2017 ; Ho et al., 2019 ; Roulin et al., 2016 ; Schilling et al., 2020). L'expérience des entretiens de recrutement joue également un rôle sur le niveau d'intention comportementale. D'une part, le fait d'avoir déjà passé un entretien de recrutement est associé à un plus haut score d'intention de mentir que le fait de n'avoir jamais été confronté à une telle situation. D'autre part, le fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien est également associé à un score d'intention de mentir plus élevé que le fait de n'avoir jamais menti lors

d'un entretien antérieur. Enfin, tout comme pour la mesure d'attitude, nous avons testé si l'appartenance aux clusters de scores d'acceptabilité avait un impact sur les scores d'intention comportementale. Les participants regroupés dans le premier cluster (à nouveau, ceux ayant les scores d'acceptabilité les plus élevés parmi les trois clusters) exprimaient, en moyenne, des scores d'intention comportementale plus élevés que les participants regroupés dans le cluster 2 ou dans le cluster 3. Les participants du cluster 2 étaient ceux qui exprimaient le moins d'intention de mentir.

La présente étude 2 visait à comparer la mesure d'acceptabilité obtenue à l'aide de la mesure fonctionnelle avec, d'une part, une mesure directe des attitudes, et d'autre part, une mesure de l'intention comportementale. Pour analyser conjointement les résultats sur ces mesures, nous avons réalisé une analyse de corrélation entre les différents scores (d'acceptabilité, d'attitude et d'intention comportementale). Cette analyse a permis de mettre en évidence le fait que l'acceptabilité est positivement associée aux attitudes et à l'intention comportementale (les attitudes et l'intention comportementale étaient elles-mêmes positivement associées). Nous avons ensuite réalisé une ANOVA dans laquelle nous avons considéré les mesures comme les différentes modalités d'un même facteur, et le score obtenu comme étant la variable dépendante. Nous avons trouvé une différence d'évaluation entre les trois types de mesures utilisées avec une évaluation plus positive sur la mesure fonctionnelle que pour les deux autres mesures. Enfin, nous avons trouvé dans une analyse de médiation que le lien entre attitude et intention comportementale peut être en partie expliqué par l'acceptabilité : les attitudes envers le fait de mentir lors d'un entretien de recrutement influencent directement l'intention de mentir lors d'un prochain entretien, mais aussi indirectement en augmentant le niveau d'acceptabilité des mensonges émis lors d'un entretien d'embauche. Nous reviendrons sur ces résultats dans la Discussion Générale.

Discussion Chapitre 4

Dans ce chapitre, nous avons rapporté deux études sur le mensonge en entretien de recrutement. Dans la première étude présentée, nous nous sommes intéressés à différents facteurs susceptibles d'influencer l'acceptabilité accordée à un mensonge émis en entretien de recrutement. Nous avons utilisé la mesure fonctionnelle pour adresser la question de l'acceptabilité de ces mensonges. Ces études ont montré l'importance de caractéristiques liées aux candidats (genre et âge), aux mensonges eux-mêmes (type et objet) et aux participants (notamment le fait que les participant aient déjà menti ou non lors d'un entretien de recrutement). Nous avons également pu mettre en évidence l'existence de trois profils de réponse dont les différences reposent essentiellement sur la sensibilité vis-à-vis du type et de l'objet du mensonge, d'une part, et du fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien de recrutement, d'autre part. Ces deux études constituent à notre connaissance une première approche de l'étude de l'acceptabilité du mensonge émis lors d'entretien de recrutement avec la mesure fonctionnelle, domaine qui reste peu étudié en dépit des enjeux, particulièrement appliqués, qui lui sont associés. Ces études, en montrant la façon dont différents facteurs influencent l'acceptabilité du mensonge que ce soit dans des effets principaux ou des interactions, permettent de documenter qui (caractéristiques des participants, pour qui (caractéristiques du candidat), et pour quoi (propriétés des mensonges), le mensonge en entretien de recrutement est plus ou moins acceptable. La mesure fonctionnelle représente un outil utile pour chercher à rendre compte de la diversité des facteurs influençant l'acceptabilité de tels mensonges, et des relations parfois complexes entre ces facteurs.

Dans la deuxième étude de cette thèse, nous avons deux objectifs. Premièrement, nous cherchions à reproduire conceptuellement les résultats obtenus lors de l'Étude 1 après avoir adapté l'opérationnalisation de certains facteurs. Comme dans l'étude 1, nous avons trouvé un effet du type de mensonge sur l'acceptabilité. Le type de mensonge (i.e., mensonge par omission, altération et invention) a un effet important sur l'acceptabilité, et

l'omission reste la modalité jugée la plus acceptable dans l'Étude 1 comme dans l'Étude 2. De plus, tout comme lors de l'Étude 1, nous avons retrouvé un effet de l'objet sur lequel porte le mensonge. Contrairement à l'Étude 1 où nous nous étions centrés sur les éléments typiques rapportés dans un CV pour choisir les modalités de la variable objet du mensonge, nous avons choisi de retirer les modalités loisirs et qualités-défauts pour les subsumer sous le concept plus large de Personnalité dans l'Étude 2 et ce, et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il nous fallait réduire le nombre de scénarios présentés aux participants, car (1) la mortalité expérimentale que nous avons rencontrée dans la première étude était trop importante et (2) l'Étude 2 consiste également à présenter aux participants un questionnaire de mesure directe des attitudes et une mesure d'intention comportementale. Présenter 72 scénarios aux participants n'était donc pas envisageable. De plus, la personnalité est un facteur souvent critique de la décision d'embauche d'un candidat (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007 ; Erdogan & Bauer, 2005) et nous avons voulu documenter son effet sur l'acceptabilité (plus directement que dans l'Étude 1). Alors que l'intérêt porté sur la personnalité des candidats est de plus en plus important, nous avons trouvé que les mensonges portant sur la personnalité sont ceux qui étaient les plus acceptés. De plus, dans cette étude, les mensonges portant sur les diplômes et ceux portant sur l'expérience professionnelle ont été jugés de la même manière. Cela nous invite à supposer que les participants ont rassemblé les deux éléments, ce qui pourrait constituer une évaluation des compétences telles que définies par Coulet (2011). Concernant les facteurs relatifs aux participants, et tout comme dans l'Étude 1, nous avons observé dans l'Étude 2 un effet du fait de déclarer avoir déjà menti lors d'un entretien de recrutement sur le niveau d'acceptabilité accordé aux mensonges présentés. Enfin, dans les Étude 1 et 2, nous avons identifié trois profils de réponse distincts aux caractéristiques similaires.

Nous n'avons pas obtenu les mêmes résultats concernant l'influence des facteurs relatifs aux candidats sur le degré d'acceptabilité du mensonge émis lors d'un entretien de recrutement. En effet, dans l'Étude 2, les facteurs Genre et Âge du candidat n'ont pas eu d'effet significatif, contrairement à l'Étude 1, mais interagissaient. Alors que, dans l'Étude 1, nous avons expliqué les résultats relatifs au genre et à l'âge du candidat comme reflétant

une sensibilité aux discriminations existantes lors d'un processus de recrutement, l'Étude 2, et les résultats relatifs à l'interaction entre genre et âge du candidat, nous invitent à nuancer cette hypothèse. Dans l'Étude 2, les participants ont, en effet, jugé plus acceptable de mentir lorsqu'il s'agissait d'une femme jeune plutôt que plus âgée. Cependant, cet effet ne se retrouve pas chez les candidats masculins. Nous pensons qu'il est nécessaire d'explorer à nouveau la question de l'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien d'embauche en mettant l'accent sur l'effet du genre et de l'âge du candidat sur le niveau d'acceptabilité. Nous pensons que cette démarche est d'autant plus justifiée que nous avons également trouvé un effet d'interaction entre l'âge du candidat et le type de mensonge, où les mensonges émis par un candidat de 35 ans sont considérés plus acceptables qu'un mensonge par omission émis par un candidat de 50 ans.

Le second objectif de l'Étude 2 était d'explorer la mesure dans laquelle l'acceptabilité d'un mensonge émis lors d'un entretien d'embauche corrèle avec, d'une part, l'attitude vis-à-vis du mensonge en entretien et d'autre part, l'intention de mentir lors d'un prochain entretien de recrutement. Pour ce faire, nous avons utilisé trois mesures. La première est la mesure fonctionnelle, telle que nous l'avons déjà utilisé dans l'Étude 1. La deuxième est une mesure directe des attitudes vis-à-vis du mensonge en entretien à l'aide d'un questionnaire (IFBScale, Levashina & Campion, 2006, adaptée à la mesure des attitudes par Fell et al., 2016), et la troisième et dernière mesure utilisée est une mesure d'intention comportementale (IFBScale, Levashina & Campion, 2006 traduite par Roulin et al., 2014).

Concernant la mesure des attitudes, nous avons retrouvé un effet du fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien d'embauche caractérisé par une attitude plus positive chez ceux déclarant avoir déjà menti comparativement à l'attitude de ceux ayant déclaré n'avoir jamais menti. Ici, notons le parallèle entre l'effet du fait d'avoir déjà menti en entretien de recrutement (tel que déclaré par les participants) sur les attitudes et sur l'acceptabilité. Ce parallèle, couplé aux autres résultats obtenus (corrélations entre attitudes et acceptabilité ; médiation partielle de la relation entre attitude et intention comportementale par

l'acceptabilité), nous invite à penser les concepts d'attitude et d'acceptabilité comme étroitement liés. De façon similaire, l'analyse des score attitudinaux en fonction des clusters établis sur la base des scores d'acceptabilité a mis en évidence que le cluster 1 (cluster étant le plus acceptant) est le cluster regroupant les participants qui en moyenne ont les scores attitudinaux les plus positifs, montrant d'une autre façon la relation étroite que semblent entretenir les attitudes et l'acceptabilité.

Les résultats sur la mesure d'intention comportementale nous permettent d'identifier d'autres points de concordance entre les trois mesures. Une nouvelle fois, les participants ayant déclaré avoir déjà menti lors d'un entretien ont des scores d'intention comportementale plus élevés que les participants ayant déclaré n'avoir jamais menti lors d'un entretien de recrutement. De plus, les participants regroupés dans le premier cluster (cluster ayant l'acceptabilité la plus élevée) sont également ceux qui, en moyenne, ont un score d'intention comportementale plus élevé.

Ces différents points de correspondance entre les trois mesures soutiennent l'hypothèse d'un lien fort entre les concepts d'acceptabilité, d'attitude et d'intention comportementale. En effet, prenons l'exemple du cluster 1. Tout d'abord, nous pouvons constater que les plus acceptants sont également ceux qui ont des attitudes les plus positives à l'égard du mensonge et qui obtiennent un score d'intention comportementale le plus important. Ce résultat suggère que l'acceptabilité est un prédicteur de l'intention de mentir lors d'un futur entretien de recrutement.

Les études rapportées dans ce chapitre sur l'acceptabilité, les attitudes, et l'intention comportementale à l'égard du mensonge en situation de recrutement ont des implications théoriques et appliquées.

D'un point de vue théorique tout d'abord, nous avons contribué à diminuer le manque d'études sur l'acceptabilité du mensonge émis en entretien de recrutement. Alors que les opinions concernant le mensonge sur le CV ont souvent été recueillies, peu d'études se sont intéressées à la question de l'acceptabilité spécifiquement au niveau du mensonge lors d'un entretien, et peu d'études ont fait varier le sujet sur lequel porte le mensonge. Pour

autant, l'entretien reste l'une des méthodes les plus utilisées dans un processus de recrutement. Les présentes études permettent de documenter la contribution de plusieurs facteurs influençant l'acceptabilité du mensonge en entretien de recrutement et les façons dont ces facteurs interagissent. De futures recherches reprenant la mesure fonctionnelle telle que nous l'avons utilisée ici pourraient viser à mieux comprendre quand et pourquoi des facteurs tels que le type de mensonge influencent l'acceptabilité.

Au-delà de l'acceptabilité, notons que plusieurs études se sont déjà intéressées aux attitudes envers le mensonge et aux liens qu'elles entretiennent avec l'intention de mentir ou le mensonge effectif (e.g., Buehl & Melchers, 2017). Par exemple, Dürr et Klehe (2018, mais aussi Lester et al., 2015, ou encore McFarland & Ryan, 2006) ont adopté la théorie du comportement planifié et ont montré qu'il existe une relation positive entre l'attitude vis-à-vis du mensonge en entretien et l'intention comportementale : une attitude positive à l'égard du mensonge en entretien est fortement reliée à une intention de mentir lors d'un futur entretien de recrutement. Sur ce point, la présente Étude 2 présente de nouvelles informations à ces questionnements entre attitude et intention comportementale (détaillé plus avant dans la discussion générale de la thèse). De plus, nous avons pu mettre en évidence un effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien entre attitude et intention comportementale. À notre connaissance, cette étude est la première à articuler des mesures (directes) d'attitudes, d'acceptabilité, et d'intention comportementale, et à chercher à documenter les relations entre ces trois construits. Les relations identifiées dans l'Étude 2, en particulier la médiation partielle du lien entre attitudes et intention comportementale par l'acceptabilité suggère que l'acceptabilité pourrait être un construit important à prendre en compte. Or, l'acceptabilité n'est pas une des variables centrales de la théorie du comportement planifié, qui s'articule autour des construits d'attitudes, normes subjectives, contrôle comportemental perçue, et intention comportementale. Une possibilité, qui trouve un certain appui dans nos résultats, est que l'acceptabilité de l'objet considéré contribue à expliquer l'intention comportementale, au-delà des construits déjà mobilisés dans la théorie du comportement planifié. L'acceptabilité, en se trouvant entre l'attitude et l'intention comportementale, pourrait être un construit à considérer plus avant.

D'un point de vue plus appliqué maintenant, les deux études que nous avons rapportées dans ce chapitre contribuent à adresser directement la question du mensonge en entretien en traçant les contours des facteurs susceptibles d'influencer le mensonge effectif. Notamment, même s'il est compliqué d'imaginer pouvoir identifier les individus ayant déjà menti lors d'entretien précédant, nous avons vu que ceux-là même avaient tendance à produire des scores d'acceptabilité, d'attitude et d'intention comportementale plus élevés que ceux ayant déclaré n'avoir jamais menti lors d'entretien. De plus, des études précédentes ont mis l'accent sur le lien entre les comportements passés et la réitération de ces mêmes comportements (e.g., Albarracín & Wyer, 2000 ; Kang et al., 2006 ; Kidwell & Jewell, 2003 ; Sutton et al., 1999). En reconnaissant qu'ils restent en partie exploratoires, à confirmer, et à approfondir, nos résultats pourraient servir de pistes, pour des recruteurs par exemple, pour identifier qui et quels sujets sont plus susceptibles que d'autres de trouver acceptable de mentir et, par extension, d'avoir l'intention de mentir, voire d'en arriver à mentir.

Chapitre 5. Application de la mesure fonctionnelle à l'acceptabilité des robots sociaux

Les systèmes fondés sur l'intelligence artificielle (IA) sont ou seront développés dans de nombreux domaines tels que les transports (i.e., véhicules autonomes ; Bonnefon et al., 2016), la sécurité (i.e., armes autonomes ; Sharkey, 2018), la santé (i.e., diagnostics médicaux ; Kurita et al., 2019), l'éducation ou l'agriculture (Villani, 2018). Le robot social, c'est-à-dire « un robot autonome ou semi-autonome qui interagit et communique avec les humains en suivant les normes comportementales attendues par les personnes avec lesquelles le robot est censé interagir » (Bartneck & Forlizzi, 2004, p. 592) constitue un domaine de recherche qui se développe considérablement (Mejia & Kajikawa, 2017). À mesure que leur nombre augmentera dans les entreprises et dans l'environnement domestique (Lichocki et al., 2011), les robots seront de plus en plus impliqués dans la vie humaine (Tzafestas, 2018). Cette implantation massive de robots équipés d'IA soulève de nombreuses questions, conduisant à l'émergence d'un nouveau domaine axé sur l'éthique de la robotique (pour revue, voir Tzafestas, 2018). Ce domaine vise à « développer des outils scientifiques, culturels et techniques qui peuvent être partagés par différents groupes sociaux et croyances. Ces outils visent à promouvoir et à encourager le développement de la robotique pour l'avancement de la société humaine et des individus, et à aider à prévenir son utilisation abusive contre l'humanité » (Veruggio et al., 2016, p. 1504, traduction personnelle). Les auteurs soulignent que l'éthique de la robotique ne se réfère pas à l'éthique du robot, mais à l'éthique humaine des concepteurs, des fabricants et des utilisateurs de robots (Veruggio et al., 2016).

L'objectif des études 3 et 4 est d'identifier des facteurs susceptibles d'influencer les l'acceptabilité à l'égard des robots sociaux. Certains auteurs considèrent que la ressemblance avec les humains est un facteur clé dans l'interaction avec les robots (Duffy, 2003 ; Złotowski et al., 2015). Augmenter la ressemblance humaine du robot augmente, par

exemple, l'empathie ressentie envers le robot (Riek et al., 2009), mais augmente également la peur ressentie (Ferrari, et al., 2016). Concernant la ressemblance robot-humain, une hypothèse souvent mentionnée est l'hypothèse de la vallée de l'étrange (Uncanny valley ; e.g., Kätsyri et al., 2015 ; Mori et al., 2012). Cette hypothèse est basée sur l'idée qu'une anthropomorphisation incomplète d'un robot provoquera chez l'individu un sentiment de malaise, d'étrangeté envers ce robot (Mori et al., 2012). Malgré un soutien mitigé dans la littérature (Kätsyri et al., 2015 ; Wang, et al., 2015), certains auteurs (e.g., Gee et al., 2005 ; Mathur & Reichling, 2016) désignent la vallée de l'étrange comme le principal obstacle à l'intégration des robots sociaux auprès des utilisateurs.

Au-delà de la ressemblance physique, la ressemblance robot-humain peut également être cognitive. Par exemple, Appel et al. (2020) ont présenté à des participants des scénarios dans lesquels ils ont présenté des robots équipés d'IA avec trois types d'esprit : robot comme un simple outil, robot capable de raisonner, robot pouvant imiter ou exprimer des émotions. Les auteurs ont montré que les participants trouvaient plus étranges les robots exprimant des émotions ou étant doté de raison que les robots exécutants (de simples « outils »), et comparent ce phénomène à celui de la vallée de l'étrange. Dans les études présentées dans ce chapitre, nous manipulerons la ressemblance cognitive entre le robot et l'humain.

Le développement de robots équipés d'IA a soulevé la question du genre assigné au robot et de son impact sur les représentations de ce robot (Eyssel & Hegel, 2012 ; Reich-Stiebert & Eyssel, 2015 ; Tay et al., 2014). Les notions d'agentivité (compétence, utilité) et de communautarisme (chaleur), respectivement associées aux hommes et aux femmes, doivent être prises en considération, en raison de l'activation des stéréotypes qui sont associés au genre (Brewer, 1988 ; Fiske, 2012 ; Fiske & Neuberg, 1990) lors d'interactions avec un robot. Le genre d'un robot influence certaines réactions de la part de l'utilisateur. Par exemple, lorsque le genre du robot est manipulé par l'intonation de sa voix et par l'utilisation de couleurs différentes (gris contre rose) des lèvres du robot, alors les participants interagissent davantage avec le robot féminin sur des sujets liés à la séduction

qu'ils ne le font avec le robot masculin (Powers et al., 2005). De plus, la recherche a montré que lorsque le genre d'un robot correspond aux attentes de rôles genrés dans les tâches réalisées, les attitudes envers ce robot sont plus positives, et la confiance plus élevée, que lorsque le genre du robot et la tâche ne correspondent pas (Tay et al., 2014). De la même manière, les robots ayant l'apparence d'une femme sont préférés pour réaliser des tâches domestiques que des robots neutres (Carpenter et al., 2009). De manière exploratoire, nous avons décidé d'étudier le lien entre le genre du robot et l'acceptabilité.

Les domaines d'application de l'IA sont nombreux. Le rapport Villani (2018), rapport gouvernemental commandé par le premier ministre Edouard Philippe, vise, aux vues de l'expansion des technologies dotées d'intelligence artificielle, à dresser un état des lieux et des recommandations sur le sujet. Ce rapport permet d'identifier 4 principaux domaines d'application, à savoir la santé, l'éducation, les transports et la défense. Parmi les différents domaines d'application de l'IA, la sécurité, la santé et l'industrie portent des questions éthiques particulièrement saillantes (Boyer & Farzaneh, 2019). Ces domaines connaissent des bouleversements liés au développement de l'IA qui peuvent influencer leur acceptabilité (e.g., reconnaissance faciale et vie privée ; assistance au diagnostic médical ; automatisation entraînant des pertes d'emplois). De plus, leur mise en œuvre croissante dans l'environnement domestique (Lichocki et al., 2011) nous amène à étudier également ce domaine. La méthode que nous avons utilisée ne permettant pas de multiplier les modalités sans rencontrer de difficultés trop importantes (i.e., multiplication du nombre de scénarios accroissant le risque de mortalité expérimentale), nous avons centré les Études 3, 4 et 5 dans les domaines domestique, éducatif et dans le domaine de la santé.

Nous avons mené deux études sur la question de l'acceptabilité des robots sociaux. Dans ces études, nous avons manipulé les trois facteurs présentés ci-dessus. Nous avons manipulé la ressemblance cognitive humain-robot à travers l'esprit du robot, qui est une variable que nous dérivons de l'étude d'Appel et de ses collègues (2020). Sous l'hypothèse de la vallée de l'étrange (Mori et al., 2012), nous nous attendions à ce qu'un robot présenté comme capable de ressentir des émotions soit jugé moins acceptable qu'un robot présenté

comme raisonné et un robot présenté comme un outil. Ainsi, l'acceptabilité accordée au robot présenté comme outil devrait être la plus élevée.

Des facteurs individuels tels que l'âge ou le genre sont au centre de la recherche sur les attitudes envers les robots sociaux. Alors que certains auteurs trouvent que le genre (Libin & Libin, 2004 ; Kuo et al., 2009 ; Arras & Cerqui, 2005 ; Gnambs & Appel, 2019) et l'âge (Broadbent et al., 2009 ; Kuo et al., 2009) influencent les attitudes envers les robots, une revue systématique récente révèle que ni le genre ni l'âge n'ont d'effet sur les attitudes envers les robots sociaux (Naneva et al., 2020). Dans le contexte de la mesure d'acceptabilité, nous pourrions tester si le genre et l'âge des participants influencent l'acceptabilité des robots sociaux.

Chaque fois que nous nous intéressons à la mise en œuvre d'une nouvelle technologie, nous nous plaçons à l'intersection de la psychologie sociale et de l'ergonomie, où plusieurs modèles d'acceptation et d'acceptabilité coexistent (pour une revue, voir Alexandre et al., 2018). Dans le domaine des attitudes à l'égard des robots sociaux, les mesures sont variées. Certaines mesures prennent la forme de questionnaires validés avec différentes sous-dimensions en fonction du questionnaire (pour examen, voir Krägeloh, et al., 2019). D'autres auteurs privilégient des questions plus générales (par exemple, sentiments envers un assistant robot au travail ; Gnambs & Appel, 2019 ; « Je pense que ce robot peut être utilisé pour faire le mal », Ceh & Vanman, 2018). Dans les Études 3 et 4 du présent manuscrit de thèse, nous avons utilisé la mesure fonctionnelle tirée de la théorie de l'intégration de l'information (Anderson, 1981, 1982, 1996) pour étudier les attitudes envers les robots sociaux et identifier des facteurs qui les influencent. Dans l'Étude 5, nous combinons mesure fonctionnelle d'acceptabilité à deux mesures des attitudes (directe et indirecte) afin d'explorer le lien entre ces trois types de mesure (ce point est développé dans l'introduction de l'Étude 5).

Étude 3 : Application de la mesure fonctionnelle à l'étude de l'acceptabilité des robots sociaux

Méthode

Participants

Les participants ($N = 227$) sont des volontaires recrutés via les réseaux sociaux. L'âge moyen est de 28.16 ans ($SD = 14.44$ ans). L'échantillon est principalement composé de femmes (61.7%), d'étudiants (63.4%) et de 42.3% des participants qui ont un emploi.

Matériel

Le matériel consistait en 27 scénarios construits en croisant orthogonalement trois facteurs : le genre du robot (masculin, féminin, ou indéterminé) \times l'esprit du robot (outil, agent ou émotif) \times domaines d'implémentation (santé, éducation ou domestique). L'Encadré 5.1. présente un exemple de scénario et l'ensemble des scénarios utilisés pour cette étude est disponible Annexe L.

Encadré 5.1.

Exemple de scénario - Étude 3

« Un expérimentateur propose aux utilisateurs de tester son nouveau robot, qui est destiné à aider la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel nommé **XB-90** aux futurs testeurs, précisant qu'il comprend les instructions orales et **est capable d'effectuer une tâche simple.**

L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera bientôt utilisé dans le domaine **des soins de santé.** »

Note. L'exemple utilisé ici combine les modalités « neutre » de la variable « genre du robot », « outil » de la variable « type de robot » et « santé » de la variable « domaine d'implémentation ».

Après chaque scénario, les participants ont reçu une question et une échelle de réponse. La question était : « Dans quelle mesure est-il moralement acceptable d'utiliser ce robot ? ». L'échelle de réponse variait de 0 (Pas du tout acceptable) à 100 (Totalement acceptable). Comme Shanteau et Anderson (1969) ont constaté que les participants ont des préférences numériques, les nombres n'étaient pas indiqués sur l'échelle. Pour faciliter l'administration de l'expérience et assurer l'uniformité des passations, les scénarios ont été développés pour présentation via la plateforme en ligne Qualtrics. L'ordre de présentation des scénarios a été randomisé pour chaque participant.

Procédure

Chaque participant a été testé individuellement. Tout d'abord, les participants devaient prendre connaissance et remplir un formulaire de consentement libre et éclairé. Puis, un questionnaire sociodémographique leur était présenté afin de collecter le genre, l'âge, le niveau d'études et la profession des participants.

Comme recommandé pour l'utilisation de la mesure fonctionnelle (Anderson, 2001), la session s'est déroulée en deux phases. Dans la phase de familiarisation, les participants s'habituent à l'outil de mesure, ainsi qu'à la construction de scénarios. À chaque participant, nous avons présenté 26% des scénarios créés pour l'étude, soit 7 scénarios tirés aléatoirement dans les 27 scénarios créés pour cette étude. Dans cette première phase, il est indiqué aux participants qu'ils ont la possibilité de revenir en arrière pour vérifier ou modifier leurs réponses précédentes. Dans la phase expérimentale, nous avons présenté dans un ordre aléatoire les 27 scénarios construits pour cette étude, et les participants en ont jugé l'acceptabilité. Ici, il était clairement indiqué qu'une fois la réponse donnée, il n'était plus possible de revenir en arrière pour la modifier. Une fois ces phases terminées, les participants ont été remerciés de leur participation.

La durée moyenne de passation de l'étude était d'environ 43 minutes (écart-type = 61 minutes, médiane = 10 minutes, minimum = 4 minutes, maximum = 3 jours)⁸.

Résultats

Nous avons analysé les données avec le logiciel statistique R (R Core Team, 2018). Tout d'abord, nous avons effectué une analyse de variance (ANOVA) à mesures répétées pour déterminer si les scores d'acceptabilité variaient en fonction du robot (esprit et genre) et des facteurs contextuels (domaines d'application). Dans un deuxième temps, nous avons effectué une analyse en clusters pour mettre en évidence l'existence de différents groupes adoptant le même style de réponse. Ensuite, nous avons ajouté ces groupes dans une nouvelle ANOVA pour explorer l'effet combiné des clusters et les différents facteurs intra-sujets. Le seuil alpha a été défini à 0.05 pour toutes les analyses. Dans les comparaisons multiples par paires (tests post hoc), nous avons utilisé la correction de Bonferroni pour calculer les valeurs p .

Les effets principaux

L'analyse de la variance réalisée sur les trois facteurs a montré que les facteurs « esprit robot » et « domaine d'implémentation » ont un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité accordé au robot (cf. Tableau 5.1.). En moyenne, et concernant la variable « esprit du robot », les robots présentés comme ayant la capacité de ressentir des émotions telles que la peur sont significativement les moins acceptés ($M = 42.35$; $SD = 28.70$; $ts \geq 7.63$, $ps \leq .001$, $ds \geq 0.51$). Viennent ensuite les robots présentés comme capables de raisonner ($M = 51.81$; $SD = 27.96$), et les robots les plus acceptés sont ceux présentés comme des outils simples ($M = 55.81$; $SD = 26.76$; $ts \geq 3.86$, $ps \leq .001$, $ds \geq 0.26$).

⁸ Pour un commentaire sur les temps de passation, voir la note de bas de page n°3 p. 76.

Tableau 5.1.

Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 3

Facteurs	df_{Num}	df_{Den}	F	p	η_g^2
Genre du robot	1.53	345.27	0.60	.509	<.001
Esprit	1.68	380.20	58.45 ***	<.001	.028
Domaine	1.99	449.63	14.65 ***	<.001	.011
Genre x Esprit	3.80	857.69	3.01 *	.020	<.001
Genre x Domaine	3.60	812.84	2.85 *	.028	<.001
Esprit x Domaine	3.45	779.80	16.57 ***	<.001	.003
Genre x Esprit x Domaine	8	1808	0.52	.816	<.001

Note. df_{Num} indique les degrés de liberté du numérateur. df_{Den} indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé.

En ce qui concerne la variable « domaine d'implémentation », les robots que nous avons présentés comme prochainement implémentés dans le domaine de l'éducation sont significativement les moins acceptés ($M = 45.72$; $SD = 29.95$; $ts \geq 2.72$, $ps \leq .021$, $ds \geq 0.18$), suivis des robots implémentés dans le domaine de la santé ($M = 49.90$; $SD = 29.49$) et enfin les robots les plus acceptés sont ceux qui visent à être implémentés dans le domaine domestique ($M = 54.35$; $SD = 27.59$, $ts \geq 2.76$, $ps \leq .019$, $ds \geq 0.18$).

Les effets d'interaction

Concernant les effets d'interaction, nous avons trouvé trois interactions significatives entre les différents facteurs. Nous présenterons d'abord les deux interactions impliquant le genre du robot et décrivons ensuite l'interaction entre le domaine d'implémentation et l'esprit du robot.

La première interaction que nous avons trouvée concerne les variables « genre du robot » et « esprit du robot ». Cependant, les tests post hoc réalisés n'ont pas permis de mettre en évidence les différences de jugements relevées par l'interaction. L'ensemble des résultats relatifs à ces tests post hoc est synthétisé dans l'Annexe M.

Nous présenterons l'interaction entre le « genre du robot » et le « domaine d'implémentation » du robot en fonction des trois modalités de la variable genre du robot, à savoir, prénom féminin, prénom masculin, prénom neutre. Lorsque le robot portait un prénom féminin, les participants ont jugé qu'implémenter ce robot dans le domaine éducatif ($M = 46.01$; $SD = 30.73$) était la modalité la moins acceptable des trois, et les différences étaient significatives ($ts \geq 2.43$, $ps \leq .047$, $d \geq 0.16$). Les résultats des tests post hoc ne permettent pas de mettre en avant de différence significative entre les robots portant un prénom féminin qui sont présentés comme potentiellement prochainement implémenté dans le domaine domestique ($M = 53.03$; $SD = 29.61$) et dans le domaine de la santé ($M = 49.92$; $SD = 30.08$; $t(226) = 3.86$, $p < .001$, $d = 0.26$). Dès lors que le prénom porté par le robot est masculin ou neutre, toutes les différences entre les modalités du domaine d'implémentation sont significatives. Ainsi, quand le robot présenté porte un prénom masculin ou un prénom neutre, les participants jugent plus acceptable d'implémenter ce robot dans le domaine domestique, puis le domaine de la santé, et jugent que le domaine d'implémentation le moins acceptable est celui de l'éducation (voir Annexe N pour le détail des résultats relatifs à cette interaction).

Enfin, nous avons trouvé un effet d'interaction entre les variables domaine d'implémentation du robot et esprit du robot. Dans un souci de concision et de clarté, nous présenterons les résultats en fonction des domaines d'implémentation. Lorsque le robot est présenté comme devant être implémenté dans le domaine domestique, les analyses post hoc montrent que l'ensemble des modalités de la variable « esprit du robot » sont jugées différemment les unes des autres ($ts \geq 6.42$, $ps \leq .001$, $ds \geq 0.43$). Ainsi, lorsque le robot est présenté comme prochainement implémenté dans le domaine domestique, la modalité jugée la plus acceptable est celle où le robot est présenté comme simple outil ($M = 63.44$; $SD =$

29.31). Suit la modalité dans laquelle le robot est présenté comme capable de raisonnement ($M = 55.76$; $SD = 30.69$). Enfin, le robot le moins accepté parmi ceux présentés comme prochainement implémentés dans le domaine domestique est le robot présenté comme capable d'exprimer des émotions ($M = 43.84$; $SD = 32.01$).

Parmi les robots présentés comme prochainement implémentés dans le domaine éducatif, c'est celui qui est décrit comme capable d'exprimer des émotions qui est jugé comme le moins acceptable et les différences sont significatives ($M = 40.13$; $SD = 32.02$; $ts \geq 5.47$, $ps \leq .001$, $ds \geq 0.36$). Les tests post hoc n'ont pas permis de mettre en évidence de différence significative entre les niveaux moyens d'acceptabilité accordée aux robots décrits comme capable de raisonnement ($M = 47.63$; $SD = 32.60$) et ceux présentés comme de simples outils ($M = 49.39$; $SD = 32.82$; $t(226) = 1.37$, $p = .518$, $d = 0.09$).

Enfin, l'organisation des modalités de la variable esprit du robot est la même dans le domaine de la santé que dans le domaine éducatif. Ainsi, les robots les moins acceptés sont ceux qui sont présentés comme capables d'exprimer des émotions ($M = 43.08$; $SD = 32.60$; $ts \geq 6.35$, $ps \leq .001$, $ds \geq 0.42$), et les post hoc ne permettent pas de mettre en avant de différence entre les robots présentés comme capables de raisonnement ($M = 52.04$; $SD = 32.57$) et ceux présentés comme de simples outils ($M = 54.59$; $SD = 31.49$; $t(226) = 2.05$, $p = .124$, $d = 0.14$).

Facteurs inter-sujets

Nous avons réalisé des analyses sur les facteurs inter-sujet mesurés dans cette étude. Les analyses statistiques ont mis en avant des différences significatives de jugement entre les participants déclarant être des femmes ($M = 45.19$; $SD = 23.52$) et ceux déclarant être des hommes ($M = 57.71$; $SD = 26.77$; $t(225) = 3.70$; $p < .001$; $d = 0.28$). De plus, nous avons trouvé une différence significative entre le jugement d'acceptabilité envers les robots émis par les étudiants ($M = 52.60$; $SD = 23.96$) et les participants non-étudiants ($M = 45.46$; $SD = 27.54$; $t(225) = 2.05$; $p = .042$; $d = 0.28$). Ni l'âge, ni le fait d'avoir une activité professionnelle ne semblent avoir d'effet sur le niveau d'acceptabilité accordé aux robots.

Résultat de l'analyse en clusters

L'analyse en clusters a permis de mettre en évidence 2 profils de réponse. Par souci de clarté, les résultats des clusters seront présentés en deux parties. Premièrement, nous présentons les résultats des effets principaux du cluster sur l'acceptabilité ainsi que les interactions avec les facteurs intra-sujet (manipulés dans les scénarios). Ensuite, nous présentons les analyses qui ont permis de mettre en évidence les facteurs déterminants l'appartenance à un cluster.

Effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité. Nous avons réalisé une nouvelle fois une ANOVA en ajoutant le facteur « *cluster* » aux facteurs manipulés dans les scénarios. L'ensemble des résultats sont rapportés dans le Tableau 5.2. Les résultats des effets principaux des facteurs manipulés dans les scénarios ayant déjà été détaillés dans la partie précédente, nous nous limiterons ici à détailler les résultats relatifs au facteur « *cluster* ».

Dans un premier temps, nous présenterons l'effet principal du cluster sur le niveau d'acceptabilité des robots présentés dans les scénarios, puis nous détaillerons les interactions dans lesquelles les clusters sont impliqués.

Tableau 5.2.

Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 3

Facteurs	df_{Num}	df_{Den}	F	p	η_g^2
Cluster	1	225	348.56 ***	<.001	.356
Genre	1.53	344.96	0.33	.662	<.001
Cluster x Genre	1.53	344.96	2.35	.110	<.001
Esprit	1.68	378.58	47.25 ***	<.001	.035
Cluster x Esprit	1.68	378.58	1.66	.195	.001
Domaine	1.99	448.31	9.26 ***	<.001	.011
Cluster x Domaine	1.99	448.31	3.25 *	.040	.004
Genre x Esprit	3.80	855.03	3.73 **	.006	<.001
Cluster x Genre x Esprit	3.80	855.03	0.83	.498	<.001
Genre x Domaine	3.59	808.13	2.55 *	.044	<.001
Cluster x Genre x Domaine	3.59	808.13	0.69	.585	<.001
Esprit x Domaine	3.47	780.40	11.06 ***	<.001	.003
Cluster x Esprit x Domaine	3.47	780.40	2.71 *	.036	<.001
Genre x Esprit x Domaine	6.86	1544.29	0.66	.702	<.001
Cluster x Genre x Esprit x Domaine	6.86	1544.29	1.64	.122	<.001

Note. df_{Num} indique les degrés de liberté du numérateur. df_{Den} indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé.

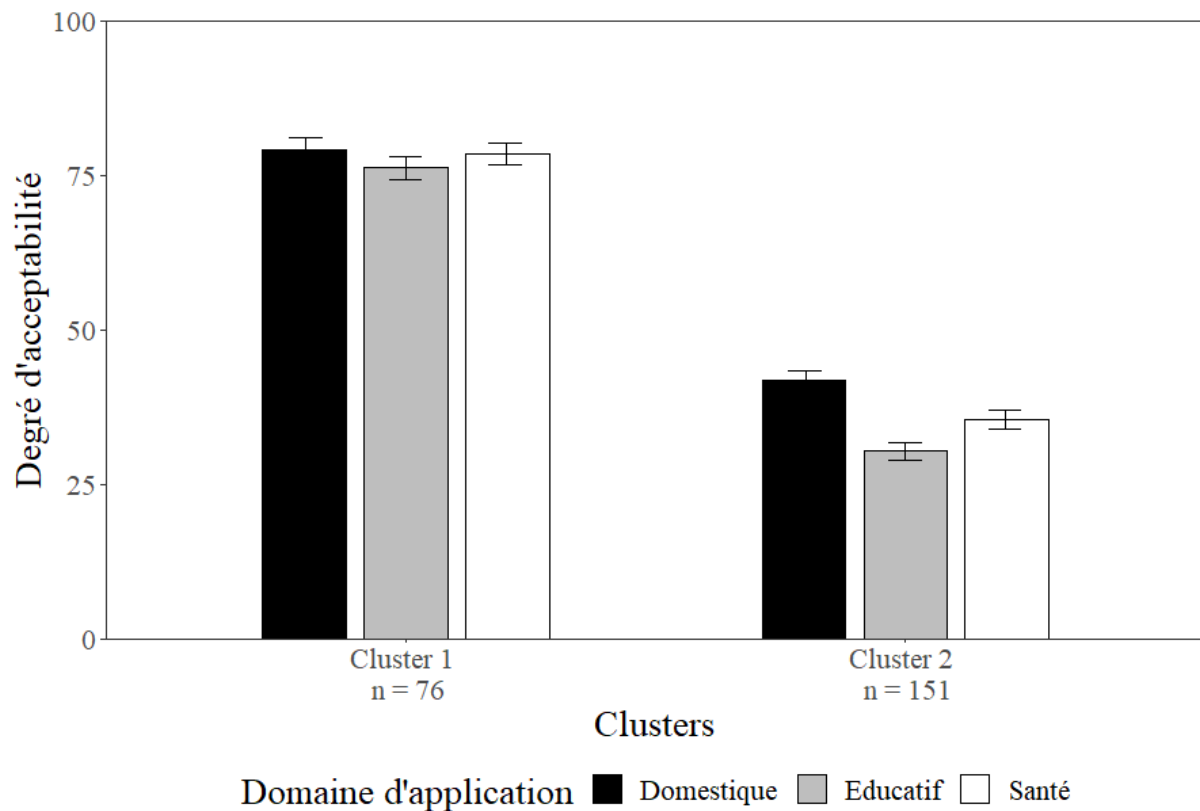
Effet principal du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité. Le facteur « cluster » a un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité des mensonges dans une situation de recrutement, $F(1, 225) = 348.56, p < .001, \eta_g^2 = 0.36$. Le test post hoc montre que la moyenne d'acceptabilité accordée par les participants du cluster 1 ($M = 77.94 ; SD = 14.20$) est significativement plus élevée que la moyenne d'acceptabilité accordée par les participants du cluster 2 ($M = 35.92 ; SD = 16.83 ; t(184) = 10.91, p < .001, d = 1.61$). Ainsi, les participants regroupés dans le premier cluster ($n = 76$) jugent plus acceptables les robots sociaux que les participants du cluster 2 ($n = 151$).

Effet d'interaction entre les facteurs « cluster » et « domaine d'implémentation ». Nous avons trouvé une interaction entre les variables « cluster » et « domaine d'implémentation », $F(1.99, 448.31) = 3.25, p = .040, \eta_g^2 < 0.01$

Dans le cluster 1, les analyses post hoc n'ont pas permis de mettre en évidence de différence significative entre les différents niveaux d'acceptabilité accordée aux trois modalités de la variable « domaine d'implémentation ». Ainsi, les participants jugent tout aussi acceptable qu'un robot soit implémenté dans le domaine domestique ($M = 79.22 ; SD = 17.63$) que dans le domaine éducatif ($M = 76.21 ; SD = 20.27$) que dans le domaine de la santé ($M = 78.39 ; SD = 17.92 ; ts \leq 1.08, ps \geq .85, ds \leq 0.14$). En revanche, les participants du cluster 2 jugent significativement plus acceptable d'implémenter des robots dans le domaine domestique ($M = 41.82 ; SD = 22.80$) que dans le domaine de la santé ($M = 35.56 ; SD = 23.05 ; t(225) = 3.18, p = .005, d = 0.42$) ou que dans le domaine éducatif ($M = 30.37 ; SD = 20.91 ; t(225) = 5.79, p < .001, d = 0.77$). Ces deux modalités sont également significativement différentes, avec les robots implémentés dans le domaine de la santé qui sont jugés comme étant plus acceptables que les robots implémentés dans le domaine éducatif ($t(225) = 2.76, p = .019, d = 0.37$). La Figure 5.1. ci-dessous illustre l'interaction trouvée entre les facteurs « cluster » et « domaine d'implémentation ».

Figure 5.1.

Représentation graphique de l'effet d'interaction entre les facteurs « cluster » et « domaine d'implémentation » – Étude 3



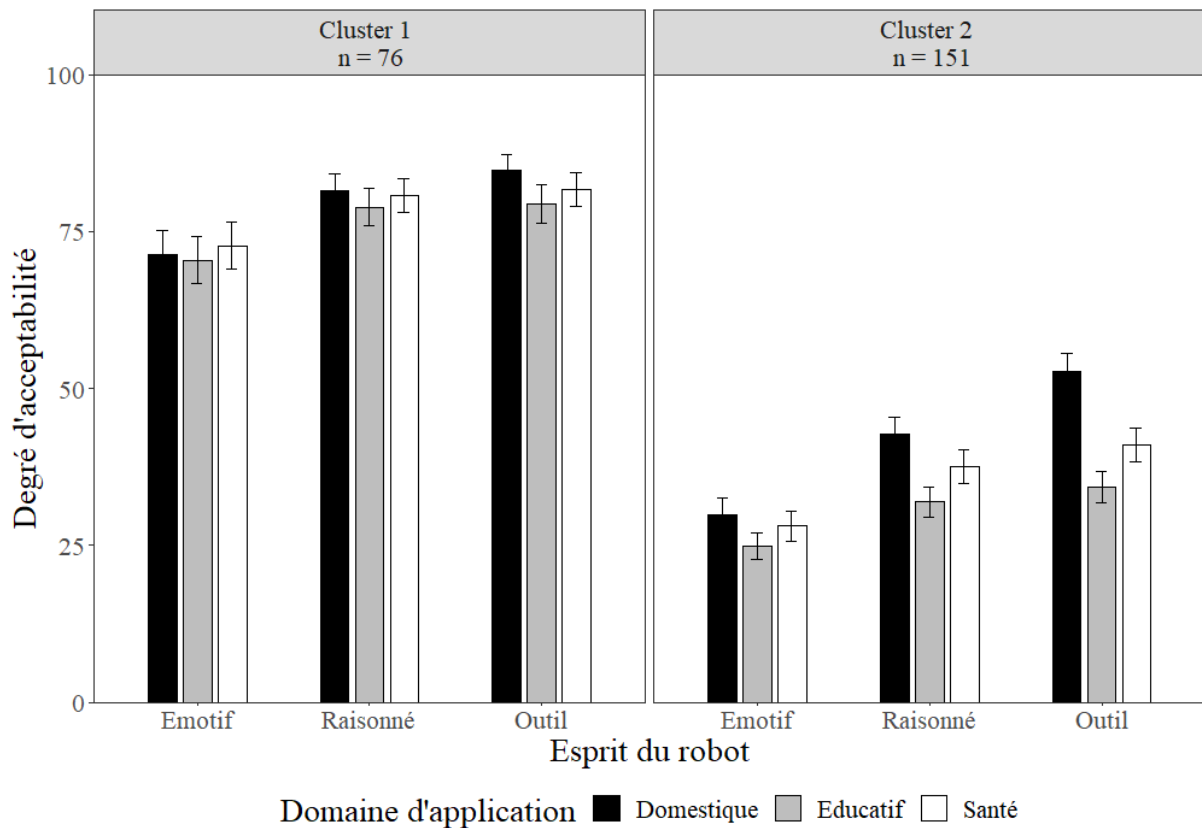
Note. Les barres d'erreurs correspondent aux intervalles de confiance autour des moyennes.

Effet d'interaction entre les facteurs « cluster », « esprit du robot » et « domaine d'implémentation ». Enfin, nous avons également trouvé une interaction entre les facteurs « cluster », « esprit du robot » et « domaine d'implémentation du robot », $F(3.47, 780.40) = 2.71, p = .036, \eta_g^2 < 0.001$. Nous présenterons les résultats en fonction du cluster et de l'esprit du robot. Dans le premier cluster, et lorsque le robot est présenté comme étant capable d'exprimer des émotions, capable de raisonnement ou simple outil, les tests post hoc n'ont pas permis de mettre en évidence de différences significatives entre les modalités de la variable « domaine d'implémentation ». Dans le second cluster, lorsque les robots sont présentés comme capables d'exprimer des émotions, les post hoc n'ont pas permis de mettre en évidence de différences significatives entre les niveaux d'acceptabilité accordés au fait d'implémenter ces robots dans le domaine domestique, éducatif ou celui de la santé. Les

tests post hoc ont mis en évidence des jugements différents entre les domaines d'application lorsque le robot était présenté comme capable de raisonnement. Ainsi, nous avons trouvé que les participants du cluster 2 jugeaient significativement plus acceptable d'implémenter un robot capable de raisonnement dans le domaine domestique que dans le domaine éducatif. Cependant, il n'y a pas de différence significative entre le domaine domestique et le domaine de la santé. Il en est de même lorsque le robot est présenté comme simple outil. Les participants appartenant au second cluster jugeaient significativement plus acceptable d'implémenter un robot présenté comme simple outil dans le domaine domestique que dans le domaine éducatif. Là encore, nous n'avons pas retrouvé de différence significative entre l'acceptabilité accordée aux robots présentés comme de simples outils et qui seraient implémentés dans le domaine éducatif et ceux implémentés dans le domaine de la santé. La Figure 5.2. permet d'illustrer cette interaction à trois facteurs. Le tableau présenté en Annexe O reprend l'ensemble des moyennes et écarts types relatifs aux modalités présentées ci-dessus.

Figure 5.2.

Interaction entre les facteurs « clusters », « esprit du robot » et « domaine d'implémentation » – Étude 3



Note. Les barres d'erreurs correspondent aux intervalles de confiance autour des moyennes.

Caractérisation des clusters par les facteurs inter-sujet. Afin de caractériser les clusters (pour répartition des participants par cluster en fonction des variables sociodémographiques recueillies, voir le Tableau 5.3), et pour déterminer la mesure dans laquelle une ou des variables sociodémographiques pouvaient être liées au fait d'appartenir à un cluster, nous avons réalisé une série de test de χ^2 .

Le test de χ^2 réalisé sur le genre du participant est significatif, $\chi^2(1) = 5.87, p = .015; \nu = 0.16$. Les femmes sont majoritairement regroupées dans le cluster 2. Les autres variables sociodémographiques recueillies ne nous ont pas permis de caractériser les clusters. Ainsi, ni l'âge, ni le fait d'être étudiant ou encore d'avoir une activité salariée n'est relié à l'appartenance à un des deux clusters.

Tableau 5.3.

Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 3

Caractéristiques sociodémographiques	Clusters		
	Cluster 1 (<i>n</i> = 76)	Cluster 2 (<i>n</i> = 151)	Total (<i>N</i> = 227)
<i>Genre du participant</i>			
Homme (%)	38 (50.00)	49 (32.45)	87 (38.33)
Femme (%)	38 (50.00)	102 (67.55)	140 (61.67)
Âge moyen (<i>SD</i>)	26.87 (13.06)	28.81 (13.06)	28.16 (14.44)
<i>Le participant est-il actuellement étudiant ?</i>			
Pas étudiante (%)	25 (32.89)	58 (38.41)	83 (36.56)
Étudiant.e (%)	51 (67.11)	93 (61.59)	144 (63.44)
<i>Le participant est-il actuellement salarié ?</i>			
Pas salarié.e (%)	38 (50.00)	93 (63.58)	131 (57.71)
Salarié.e (%)	38 (50.00)	58 (38.41)	96 (42.29)

Discussion

L'étude 3 visait à identifier les facteurs qui pourraient influencer l'acceptabilité accordée aux robots sociaux. Nous avons manipulé trois facteurs identifiés dans la littérature : le genre du robot, l'esprit du robot, et le domaine d'implémentation de ce robot. En utilisant la mesure fonctionnelle, nous avons croisé ces facteurs afin d'en étudier à la fois les effets principaux, les effets d'interaction et les effets simples.

Au regard de la littérature ayant étudié l'effet du genre du robot sur les interactions entre humain et machine (e.g. Tay et al, 2016, Carpenter et al., 2009), nous avons manipulé le genre du robot présenté dans les scénarios afin d'en explorer l'effet sur le niveau

d'acceptabilité accordé à ce robot. Cependant, nous n'avons pas trouvé d'effet significatif du genre du robot sur le niveau d'acceptabilité accordé à ce dernier.

Nous avons également émis l'hypothèse que l'esprit du robot aurait un impact sur les niveaux d'acceptabilité qui lui seraient accordés. Plus précisément, et au regard de l'hypothèse de la vallée de l'étrange (Mori et al., 2012) et des résultats retrouvés dans la littérature (Appel, 2020), nous nous attendions à ce que les robots présentés comme outils soient plus acceptés que les robots capables de raisonnement et ceux capables d'exprimer des émotions. En effet, nous avons manipulé l'esprit du robot comme un continuum allant de l'esprit le moins humain (en présentant un robot simple outils) à l'esprit le plus humain (en présentant un robot capable d'afficher des émotions). Selon l'hypothèse de la Vallée de l'étrange, une ressemblance trop importante, mais incomplète entre un robot et un humain entraîne un sentiment d'étrangeté envers le robot. Appel et collègues (2020) se sont inspirés de l'hypothèse de la vallée de l'étrange pour manipuler non pas la ressemblance physique entre l'humain et le robot, mais plutôt une ressemblance cognitive. Nous avons repris cette idée en l'adaptant à un protocole utilisant la mesure fonctionnelle. Les résultats de cette étude corroborent ceux obtenus par Appel et al. (2020) : la ressemblance trop extrême entre un humain et le robot présenté dans les scénarios fait baisser le niveau d'acceptabilité accordé aux robots.

Enfin, nous avons manipulé les différents domaines d'implémentation du robot de sorte de présenter aux participants des robots implémentables dans les domaines domestique, éducatif et de santé. Nous avons retrouvé un effet principal significatif du domaine sur le niveau d'acceptabilité accordé aux robots sociaux. Les participants ont moins accepté que les robots présentés soient implémentés dans le domaine éducatif que dans les deux autres domaines. Nous avons retrouvé des effets d'interaction entre les variables esprit du robot et domaine d'implémentation. L'acceptabilité ne différait pas significativement pour les robots outils et ceux capables de raisonnement, que ce soit dans le domaine éducatif ou celui de la santé. En revanche, les participants ont significativement jugé plus acceptable d'implémenter des robots outils que des robots capables de

raisonnement dans le domaine domestique. Il semblerait que le domaine de la santé soit considéré de la même manière que le domaine éducatif. Un résultat intéressant est celui retrouvé sur l'interaction entre le genre du robot et le domaine d'implémentation. En effet, les participants ont jugé plus acceptable d'implémenter un robot genré femme dans les domaines de la santé et le domaine domestique que dans le domaine éducatif. Ce résultat va dans le sens des travaux de Tay et al. (2014) dans lesquels le genre féminin est associé à des activités liées au soin ou aux tâches domestiques.

Concernant les effets des variables sociodémographiques, nous n'avons pas trouvé d'association entre l'âge des participants et le niveau d'acceptabilité accordé aux robots sociaux présentés dans les scénarios. Ce résultat est surprenant au regard de la littérature, qui suggère que l'attitude à l'égard des robots dépend de l'âge. Certaines études ont en effet montré qu'en vieillissant, l'attitude envers les robots devenait de plus en plus négative (e.g., Broadbent et al., 2009 ; Dinet & Vivian, 2015). Cependant, d'autres études ont montré que les personnes les plus âgées sont davantage favorables à l'utilisation d'un robot social que les personnes les plus jeunes (Libin & Libin, 2004).

La présente étude a mis en évidence un effet du genre des participants sur les niveaux d'acceptabilité accordés aux robots sociaux. En effet, les résultats ont montré que les femmes jugent les robots présentés comme moins acceptables que les hommes ayant pris part à l'étude. Ce résultat va dans le sens de travaux montrant que les hommes auraient tendance à trouver les robots plus utiles, et auraient davantage l'intention de les utiliser que les femmes (Arras & Cerqui, 2005 ; Gnambs & Appel, 2019 ; Kuo et al., 2009). Enfin, nous avons trouvé un effet du statut (étudiant ou non) sur le niveau d'acceptabilité accordé aux robots : l'acceptabilité est plus élevée chez les personnes déclarant être étudiantes que chez les personnes ayant une activité professionnelle. Ce résultat peut s'expliquer au regard des craintes qu'engendre l'implémentation croissante des systèmes automatisés dotés d'intelligence artificielle. En effet, les participants déclarant être salariés accepteraient moins les robots sociaux présentés par réaction à la peur d'être remplacé dans leur travail (Dekker et al., 2017).

L'analyse en clusters nous a permis de dégager de nos données deux profils de réponses distincts. Premièrement, le premier cluster est composé des 76 participants qui, en moyenne, acceptent davantage les robots sociaux que les 151 participants du cluster 2. Ensuite, les participants du cluster 2 semblent sensibles à l'esprit du robot en fonction du domaine dans lequel ce robot devrait être implémenté, ce qui n'est pas le cas des participants du cluster 1, notamment pour les robots présentés comme capables de raisonnement et pour ceux présentés comme de simples outils. Enfin, nous avons remarqué que le cluster 2 est majoritairement composé de femmes, ce qui n'est pas le cas du premier cluster. Ce dernier point est cohérent avec l'effet du genre que nous avons retrouvé sur l'acceptabilité moyenne accordée aux robots, puisque nous avons trouvé que les femmes acceptent généralement moins les robots que les hommes. Ainsi, il semble cohérent que nous retrouvions une majorité de femme dans la composition du cluster 2, cluster s'avérant être le moins acceptant.

En conclusion, cette étude est une première étape à l'examen des facteurs susceptibles d'influencer l'acceptabilité accordée aux robots sociaux. L'utilisation de la mesure fonctionnelle dans ce domaine est intéressante car elle nous a permis la comparaison des domaines entre eux et la mise en lumière des profils de réponse. Nous pensons qu'il est nécessaire de conduire de nouvelles études pour répliquer les résultats obtenus ici.

Étude 4 : Application de la mesure fonctionnelle à l'étude de l'acceptabilité des robots sociaux – une réplification conceptuelle

L'objectif de la quatrième étude est de répliquer conceptuellement les résultats que nous avons obtenus dans l'Étude 3. Dès lors, nous cherchons à déterminer la manière dont certains facteurs peuvent avoir un effet sur le niveau d'acceptabilité accordé à des robots sociaux. Précisons que nous nous plaçons dans une réplification conceptuelle et non stricte, car même si nous avons manipulé les mêmes facteurs que dans l'étude précédente, nous avons modifié en partie la manière de les opérationnaliser. Ainsi, l'Étude 4 permet de tester

la mesure dans laquelle la manière d'opérationnaliser les facteurs choisis influence l'évaluation qu'en font les participants. En d'autres termes, la présente étude vise à estimer la robustesse des résultats obtenus dans l'Étude 3.

Méthode

Participants

Un échantillon de 114 participants volontaires a été recruté via les réseaux sociaux. Leur âge moyen était de 26.17 ans ($SD = 11.95$), avec une prépondérance de femmes (54.39%), d'étudiants (58.77%) et 40.35% des participants ayant une activité professionnelle.

Matériel

Le matériel expérimental était constitué de 27 scénarios résultants du croisement orthogonal des trois facteurs déjà manipulés dans l'Étude 3 : le genre du robot (masculin, féminin ou indéterminé), l'esprit du robot (outil, agent ou émotif) et le domaine d'implémentation (santé, éducation ou domestique). Pour la variable « genre du robot », nous avons utilisé des prénoms différents de ceux utilisés dans l'Étude 3. Nous avons également opérationnalisé différemment la variable « esprit du robot » en détaillant ce qu'outil, raisonné et émotif représentaient. Alors que dans l'Étude 3 nous présentions simplement le robot outil par exemple comme « capable d'effectuer une tâche simple », ici nous présentions les robots outils comme capables « d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou prodiguer des soins primaires ». Un exemple de scénario est présenté dans l'Encadré 5.2 et l'ensemble des scénarios utilisés pour cette étude est disponible en Annexe P.

Les participants ont répondu à la question suivante après chaque scénario en utilisant une échelle de réponse graduée de 0 (Pas du tout acceptable) à 100 (Totalement acceptable) : « À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ? ».

Encadré 5.2.*Exemple de scénario – Étude 4*

« Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**.

R808 est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires.** »

Note. L'exemple utilisé ici combine les modalités « santé » de la variable « domaine d'implémentation », « outil » de la variable « type de robot » et « neutre » de la variable « genre du robot ».

Les scénarios ont été présentés dans un ordre aléatoire pour chaque participant pour éviter tout effet de position ou d'ordre de présentation. L'ensemble des paramètres étaient les mêmes que dans l'Étude 3 (e.g., non-affichage des bornes numériques de l'échelle ; Shanteau & Anderson, 1969).

Procédure

La procédure utilisée est la même que dans l'Étude 3. Chaque participant a été testé individuellement. Premièrement, nous avons présenté aux participants le consentement éclairé et le questionnaire sociodémographique. Après la phase de familiarisation, la phase expérimentale commençait, dans laquelle nous avons présenté aux participants l'ensemble des scénarios et leur avons indiqué qu'il n'était pas possible de revenir sur les évaluations formulées.

Le temps moyen de passation de cette étude est d'une heure (écart-type = 3 heures, médiane = 10 minutes, minimum = 4 minutes, maximum = 4 jours)⁹.

Résultats

Nous avons analysé les données avec le logiciel statistique R (R Core Team, 2018). Tout d'abord, nous avons effectué une analyse de variance (ANOVA) à mesures répétées pour déterminer si les scores d'acceptabilité variaient en fonction du robot (esprit et genre) et des facteurs contextuels (domaines d'application). Dans un deuxième temps, nous avons effectué une analyse en clusters pour mettre en évidence l'existence de différents groupes adoptant le même style de réponse. Ensuite, nous avons ajouté ces groupes dans une nouvelle ANOVA pour explorer l'effet combiné des clusters et les différents facteurs intra-sujets. Le seuil alpha a été défini à 0.05. Dans les comparaisons par paires, nous avons utilisé la correction de Bonferroni pour calculer les valeurs p .

Les effets principaux

L'ANOVA à mesures répétées réalisée sur les scores d'acceptabilité en fonction des trois facteurs a montré que les facteurs « esprit robot » et « domaine d'implémentation » ont un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité accordé au robot. Concernant la variable « esprit du robot », les robots présentés comme ayant la capacité de ressentir des émotions telles que la peur sont significativement les moins acceptés ($M = 41.92$; $SD = 32.94$; $ts > 4.96$, $ps < .001$, $ds > 0.47$). Les scores d'acceptabilité des robots dotés de raisonnement ($M = 58.04$; $SD = 30.87$) et des robots considérés comme de simple outils ($M = 56.41$; $SD = 30.97$) n'étaient pas significativement différents, $t(113) = 0.93$, $p = 1$, $d = 0.09$).

⁹ Pour un commentaire sur les temps de passation, voir la note de bas de page n°3 p. 76.

Concernant les domaines d'applications, les analyses post hoc ont montré une différence significative entre les scores d'acceptabilité des robots sociaux qui devraient être implémentés dans le domaine éducatif ($M = 50.36$; $SD = 28.78$) et ceux qui devraient être implémentés dans le domaine de la santé ($M = 53.10$; $SD = 27.68$; $t(113) = 2.64$, $p = .028$, $d = 0.25$), ces derniers étant les plus acceptés. Nous n'avons pas trouvé de différences significatives entre les robots implémentés dans le domaine domestique ($M = 52.90$; $SD = 28.22$) et les deux autres domaines manipulés ($ts \leq 2.23$, $ps > .084$, $ds \leq 0.21$). Aucun effet d'interaction significatif n'a été trouvé sur l'ANOVA principale de cette étude (voir le Tableau 5.4).

Tableau 5.4.

Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 4

Facteurs	df_{Num}	df_{Den}	F	p	η_g^2
Genre	1.566	177.010	1.093	.325	<.001
Esprit	1.562	176.492	24.630***	<.001	0.043
Domaine	1.889	213.511	4.346*	.016	<.001
Genre x Esprit	3.860	436.154	0.251	.904	<.001
Genre x Domaine	3.575	403.994	0.309	.852	<.001
Esprit x Domaine	3.824	432.082	0.946	.435	<.001
Genre x Esprit x Domaine	6.876	776.954	0.779	.603	<.001

Note. df_{Num} indique le numérateur de degrés de liberté. df_{Den} indique le dénominateur des degrés de liberté. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé.

Facteurs inter-sujet

Nous avons réalisé une série de tests t pour groupes indépendants afin de déterminer la mesure dans laquelle les facteurs inter-sujets étaient associés à l'acceptabilité des robots présentés dans les scénarios. La seule variable sociodémographique associée à l'acceptabilité des robots sociaux présentés dans cette étude est le fait d'être salarié ou non. En effet, les participants déclarant avoir actuellement une activité salariée accordent un niveau d'acceptabilité significativement moins élevé ($M = 45.23$; $SD = 25.45$) aux robots sociaux que les participants déclarant ne pas avoir d'activité salariée actuellement ($M = 56.79$; $SD = 28.03$; $t(112) = 2.24$, $p = .027$, $d = 0.43$).

Résultats de l'analyse en clusters

L'analyse en clusters a permis de mettre en évidence l'existence de deux profils de réponse. Pour plus de clarté, les résultats des clusters seront présentés en deux parties, premièrement les résultats des effets principaux du cluster sur l'acceptabilité. Ensuite, nous présenterons les analyses qui ont permis de mettre en évidence les facteurs déterminants l'appartenance à un cluster.

Effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité. Nous avons réalisé une analyse en clusters afin de voir si nous pouvions mettre en évidence des profils d'acceptabilité vis-à-vis des robots sociaux. Nous avons mis en évidence deux profils de réponse, deux clusters. Une fois l'analyse en clusters réalisée, nous avons inclus le facteur « cluster » dans une nouvelle ANOVA. Nous avons réalisé une ANOVA mixte Genre x Esprit x Domaine x Cluster sur les scores d'acceptabilité (pour l'ensemble des résultats, voir le Tableau 5.5).

Tableau 5.5.

Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 4

Facteurs	df_{Num}	df_{Den}	F	p	η_g^2
Cluster	1	112	229.28 ***	<.001	.429
Genre	1.57	175.82	1.04	.342	<.001
Cluster x Genre	1.57	175.82	0.73	.452	<.001
Esprit	1.56	174.93	24.26 ***	<.001	.072
Cluster x Esprit	1.56	174.93	0.45	.587	.001
Domaine	1.89	211.66	4.45 *	.014	.002
Cluster x Domaine	1.89	211.66	0.70	.488	<.001
Genre x Esprit	3.86	432.34	0.25	.902	<.001
Cluster x Genre x Esprit	3.86	432.34	0.70	.586	<.001
Genre x Domaine	3.61	403.80	0.35	.827	<.001
Cluster x Genre x Domaine	3.61	403.80	2.46	.051	<.001
Esprit x Domaine	3.83	428.48	0.97	.420	<.001
Cluster x Esprit x Domaine	3.83	428.48	1.42	.230	<.001
Genre x Esprit x Domaine	6.85	766.68	0.80	.587	<.001
Cluster x Genre x Esprit x Domaine	6.85	766.68	1.12	.351	<.001

Note. df_{Num} indique les degrés de liberté du numérateur. df_{Den} indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé.

Le facteur « cluster » a un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité des différents robots présentés, $F(1, 112) = 229.28$, $p < .001$, $\eta_g^2 = 0.43$. Les participants appartenant au cluster 1 ($n = 59$) ont jugé les robots significativement plus acceptables ($M = 73.79$; $SD = 14.52$) que les participants du cluster 2 ($n = 55$; $M = 28.88$; $SD = 17.11$; $t(112) = 15.14$, $p < .001$, $d = 2.86$). L'ANOVA mixte que nous avons réalisée avec les clusters ne nous a pas permis de mettre en évidence d'interaction avec entre les clusters et les facteurs manipulés dans les scénarios.

Caractérisation des clusters par les facteurs inter-sujet. Nous avons réalisé une série de test afin de caractériser les profils de réponses retrouvés. Les tests de χ^2 nous permettent de déterminer la mesure dans laquelle une ou des variables sociodémographiques que nous avons recueillies peuvent être liées au fait d'appartenir à un cluster (voir Tableau 5.6. pour les caractéristiques socio-démographiques dans les deux clusters et globalement).

Parmi les variables sociodémographiques que nous avons collectées, seules deux étaient significativement associées aux clusters. Premièrement, le fait de déclarer avoir une activité salariale est significativement relié à l'appartenance aux clusters, $\chi^2(1) = 7.79$, $p = .005$, $v = 0.26$. La proportion de participants non-salariés est plus élevée dans le cluster 1 que dans le cluster 2.

De plus, nous avons réalisé un test du t de Student afin de tester si l'âge moyen des participants regroupés dans le premier cluster était différent de celui des participants

Tableau 5.6.

Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 4

Caractéristiques sociodémographiques	Clusters		
	Cluster 1 ($n = 59$)	Cluster 2 ($n = 55$)	Total ($N = 114$)
<i>Genre du participant</i>			
Homme (%)	31 (52.54)	21 (38.18)	52 (45.61)
Femme (%)	28 (47.46)	34 (61.82)	62 (54.39)
Âge moyen (SD)	23.59 (10.97)	28.82 (12.48)	26.16 (11.90)
<i>Le participant est-il actuellement étudiant ?</i>			
Pas étudiant.e (%)	19 (32.20)	28 (50.91)	47 (41.23)
Étudiant.e (%)	40 (67.80)	27 (49.09)	67 (58.77)
<i>Le participant est-il actuellement salarié ?</i>			
Pas salarié.e (%)	43 (72.88)	25 (45.45)	68 (59.65)
Salarié.e (%)	16 (27.12)	30 (54.55)	46 (40.35)

regroupés dans le cluster 2. L'âge moyen des participants regroupés dans le cluster 1 ($M = 23.59$; $SD = 10.97$) est significativement plus bas que l'âge moyen des participants regroupés dans le cluster 2 ($M = 28.82$; $SD = 12.48$; $t(112) = 2.33$, $p = .022$, $d = 0.43$).

Ni le genre, ni le fait d'être étudiant ou non au moment de l'étude n'est associé à l'appartenance aux clusters.

Discussion

L'Étude 4 est une réplique conceptuelle de l'Étude 3. Son objectif principal était d'estimer la robustesse des résultats obtenus dans l'Étude 3 à des choix d'opérationnalisation différents.

Tout comme dans l'Étude 3, nous avons manipulé trois variables qui pourraient influencer l'acceptabilité d'un robot : le genre du robot, l'esprit attribué au robot, ainsi que le domaine dans lequel le robot devait être mis en œuvre. En utilisant la mesure fonctionnelle, nous avons croisé ces variables afin d'examiner à la fois leurs effets principaux, leurs interactions, ainsi que leurs effets individuels.

Cette réplique conceptuelle de l'Étude 3 a mis en évidence des résultats convergents et des résultats divergents entre les deux études. Identifions les résultats convergents. L'Étude 4, tout comme l'Étude 3, n'a pas permis de mettre en évidence d'effet significatif du genre du robot sur le degré d'acceptabilité qui lui a été attribué. Dans les deux études, nous avons trouvé dans un effet principal du facteur esprit du robot sur l'acceptabilité moyenne des robots présentés dans les scénarios. Enfin, tout comme dans l'Étude 3, les participants jugent les robots présentés comme capable de feindre des émotions comme étant les moins acceptables. Enfin, nous avons retrouvé ici un effet principal du domaine d'implémentation (domestique, éducatif et de santé) sur le niveau d'acceptabilité des robots sociaux.

Tout comme dans l'Étude 3, nous avons trouvé deux profils de réponse. Les participants du cluster 1 acceptent majoritairement les robots sociaux présentés dans les

scénarios, alors que le second cluster regroupe les participants ayant exprimé un score moyen d'acceptabilité plus faible envers les robots sociaux. L'appartenance au cluster est associée au fait de déclarer être salarié ou non, et les participants salariés se retrouvent majoritairement dans le cluster 1.

Globalement, les résultats obtenus dans les deux études sont cohérents. Ces résultats corroborent les résultats d'Appel et al. (2020) en ce sens où la ressemblance trop extrême entre un humain et le robot qui est présenté dans les scénarios fait baisser le niveau d'acceptabilité des robots. Un autre résultat intéressant est que nous avons retrouvé un effet du domaine sur le niveau d'acceptabilité accordé aux robots sociaux : les participants ont moins accepté que les robots présentés soient implémentés dans le domaine éducatif que dans les deux autres domaines. Dans certaines cultures l'acceptabilité des robots est plus élevée que dans d'autres. Par exemple, les français, plus que les allemands expriment plus de réticence et expriment plus de crainte (que les japonais) vis-à-vis de la robotique (Nomura, 2015). Les résultats que nous avons obtenus concernant la réserve des participants vis-à-vis de l'implémentation de robots dans le contexte éducatif peuvent s'expliquer par le fait que les Européens considèrent que l'éducation nécessite la présence d'humains (Choi et al., 2008), ou encore qu'il est inopportun d'introduire ce genre de technologies auprès d'un public vulnérable (Public Attitudes Towards Robots, European Commission, 2012).

Nous n'avons pas trouvé de corrélation entre l'âge des participants et le niveau d'acceptabilité accordé aux robots sociaux présentés dans les scénarios, que ce soit dans l'Étude 3 ou dans l'Étude 4. Ce résultat peut être surprenant au regard de la littérature, qui suggère que l'attitude à l'égard des robots dépend de l'âge. Certaines études ont en effet montré qu'en vieillissant, l'attitude envers les robots devenait de plus en plus négative (e.g., Broadbent et al., 2009, Dinet & Vivian, 2015) et d'autres ont montré que les personnes les plus âgées sont davantage favorables à l'utilisation d'un robot social que les personnes les plus jeunes (Libin & Libin, 2004). L'absence de corrélation dans nos deux études peut être expliquée de deux manières. Premièrement, les échantillons des deux études sont jeunes ($M_{\text{âge}} \text{ Étude 3} = 28$; $M_{\text{âge}} \text{ Étude 4} = 26$), et nous manquons peut-être de participants plus

âgés (âge max Étude 3 = 77 ans ; âge max Étude 4 = 75) afin de pouvoir mettre en évidence un effet significatif de l'âge sur le niveau d'acceptabilité des robots sociaux présentés dans les études. Deuxièmement, ce qui pourrait être une incohérence entre nos résultats et la littérature n'en est peut-être pas une, une revue systématique récente n'ayant pas trouvé d'effet de l'âge sur l'attitude envers les robots sociaux (Naneva et al., 2020). Une troisième possibilité serait que l'âge influence les attitudes, mais pas l'acceptabilité, ce qui soutiendrait l'idée que ce sont des construits au moins partiellement distincts

Au-delà des résultats convergents, les Études 3 et 4 ont montré des résultats inconsistants. Premièrement la différence d'acceptabilité accordée aux robots raisonnés et aux robots outils qui, dans l'Étude 3 étaient jugés différemment, mais pas dans l'Étude 4. Deuxièmement, les participants de l'Étude 3 avaient jugé les robots sociaux prochainement implémentés dans le domaine éducatif comme significativement plus acceptables que les robots prochainement implémentés dans le domaine de la santé et que ceux implémentés dans le domaine éducatif. Dans l'Étude 4 les participants n'ont pas jugé différemment les robots implémentés dans les domaines de la santé et éducatif de ceux prochainement implémenté dans le domaine domestique.

Concernant les facteurs sociodémographiques, l'Étude 4 a permis de mettre en évidence un effet du statut salarié ou non du participant sur le niveau moyen d'acceptabilité accordé aux robots présentés. Les participants déclarant être salariés attribuent un score moyen d'acceptabilité plus important au robots présentés que les participants ne déclarant pas être actuellement en activité salariée. Enfin, nous avons trouvé un effet du genre du participant sur le degré d'acceptabilité des robots sociaux dans l'Étude 3, mais pas d'effet du genre dans l'Étude 4.

Une autre inconsistance entre les deux études réside dans les effets d'interaction que nous avons trouvés. En effet, des effets d'interaction ont été mis en évidence dans l'Étude 3, mais aucun effet d'interaction n'a été mis en évidence dans l'Étude 4. Cette absence d'interaction pourrait s'expliquer par la différence des tailles des échantillons (Sommet et

al., 2023), avec une puissance statistique plus faible dans l'Étude 4 ($N = 114$) que dans l'Étude 3 ($N = 227$).

Ces deux études permettent d'apporter de nouveaux éléments de compréhension dans l'acceptabilité des robots sociaux. D'un point de vue théorique, elles permettent de confirmer l'importance du niveau d'anthropomorphisation dans l'évaluation des robots sociaux, et en particulier l'anthropomorphisation cognitive. Nous avons en effet trouvé que l'acceptabilité des robots est plus faible pour les robots capables de feindre des émotions par rapport aux robots capables de raisonnement ou ceux présentés comme de simples outils. Ce résultat montre la pertinence de prendre en compte la ressemblance humain-robot non pas uniquement d'un point de vue physique, mais également d'un point de vue cognitif, d'autant plus à l'heure où de multiples outils sont développés afin de réaliser des tâches de plus en plus complexes, flexibles, et générales (e.g., génération d'images et de vidéos).

L'utilisation de la mesure fonctionnelle nous a permis de tester les interactions entre les trois facteurs manipulés. De plus, il nous est possible de réutiliser le matériel déjà construit afin de tester les facteurs manipulés sur l'acceptabilité des robots sociaux auprès de populations spécifiques, comme les personnes plus âgées, ou encore auprès de professionnels de santé chez qui la question de l'utilisation de robots assistants et leur acceptabilité peut différer par rapport à la population générale. D'un point de vue appliqué, l'utilisation de la mesure fonctionnelle peut aider à identifier les facteurs clés dans l'acceptabilité des robots sociaux afin de faciliter leur implémentation ou, du moins, d'anticiper l'acceptabilité de ces nouveaux outils en fonction des caractéristiques de la situation et des populations ciblées. En effet, le rapport Villani (2018) soulève déjà l'importance de comprendre les déterminants de l'acceptabilité des robots sociaux dans leur déploiement et des études telles que celles menées dans le cadre de cette thèse permettent d'en tracer les premiers contours.

Étude 5 : Lien entre mesure fonctionnelle et mesure directes et indirectes des attitudes

Dans les Études 3 et 4, nous nous sommes centrés sur la question de l'acceptabilité des robots sociaux à l'aide de l'utilisation de la mesure fonctionnelle. Nous avons manipulé trois facteurs susceptibles d'influencer l'acceptabilité des robots sociaux. Nous avons trouvé des résultats similaires à travers les deux études, mais également quelques variations que nous avons discutées dans la discussion de l'Étude 4.

L'Étude 5 avait un objectif différent par rapport aux Études 3 et 4 : celui de comparer l'acceptabilité et les attitudes sur des mesures directes et indirectes dans le contexte des robots sociaux.

Nous l'avons précédemment introduit : la question des attitudes vis-à-vis des robots (sociaux ou non) est une question socialement vive qui a fait l'objet de nombreuses études. Nombre d'entre elles se sont centrées sur des mesures explicites des attitudes à travers l'utilisation d'échelles d'attitudes. Pour autant, la revue systématique qu'ont menée Naneva et al., (2020) a soulevé la question de l'inconsistance entre les preuves empiriques à notre disposition. Par exemple, une étude a montré que les attitudes envers les robots sont plutôt négatives lorsque ces robots visent à occuper des emplois qui exigent des compétences sociales (les soins infirmiers, Enz et al., 2011), alors qu'une autre étude a montré que les participants avaient des attitudes positives envers les robots effectuant des emplois exigeant davantage de compétences sociales (Commission Européenne, 2021). De plus, à notre connaissance, très peu d'études ont utilisé des mesures indirectes des attitudes à l'étude des robots (e.g., de Graaf et al., 2016).

Ainsi, nous avons pensé que la thématique de l'acceptabilité et des attitudes à l'égard des robots sociaux offrait un contexte particulièrement pertinent pour (1) chercher à estimer l'acceptabilité et les attitudes à l'égard des robots sociaux et (2) d'investiguer les relations qu'entretiennent l'acceptabilité, les attitudes mesurées directement, et les attitudes mesurées indirectement. Alors que la mesure fonctionnelle est parfois présentée comme une

mesure des attitudes, il nous a semblé important de tester la mesure dans laquelle la mesure fonctionnelle peut être considérée comme une mesure des attitudes, et plus précisément, si la mesure fonctionnelle est plus proche d'une mesure directe des attitudes ou d'une mesure indirecte des attitudes.

Dans l'étude des robots, de nombreuses échelles existent afin de recueillir les attitudes. Nous avons recensé 5 échelles assimilées à des mesures d'attitudes envers les robots : la *Negative Attitudes towards Robots Scale* (NARS – Nomura et al., 2006), la *Robotic Social Attributes Scale* (RoSAS – Carpinella et al., 2017), l'*Ethical Acceptability Scale*, (EAS – Peca et al., 2016), la *Technology-Specific Expectation Scale* (TSES – Alves-Oliveira et al., 2015), le *Frankenstein Syndrome Questionnaire* (FSQ – Nomura et al., 2012) et la *Multi-Dimensional Robot Attitude Scale* (MDRAS – Ninomiya et al., 2015). Ces échelles permettent parfois des mesures affective, cognitive et conative, regroupant ainsi l'ensemble des sous dimensions classiquement utilisées pour étudier les attitudes. Pour notre étude, nous avons sélectionné la NARS pour être notre mesure directe des attitudes. Deux raisons ont motivé ce choix. Premièrement, cette échelle est la plus utilisée dans la littérature relative aux attitudes vis-à-vis des robots (Krägeloh et al., 2019). Ainsi, l'utiliser facilitera la comparaison avec les études l'ayant utilisée. Deuxièmement, elle a été traduite et adaptée en langue française (Dinet & Vivant 2015) et comporte un nombre d'item relativement peu élevé, ce qui facilite son intégration dans un protocole qui comprend une série de mesures.

Peu d'études relatives aux attitudes vis-à-vis des robots ont utilisées des mesures indirectes des attitudes. Ces études ont montré que les individus expriment des attitudes plus positives envers les humains qu'envers les robots (Sanders et al., 2016), les plus âgés associe plus fortement des mots négatifs aux robots que ne le font les plus jeunes (Chien et al., 2019) lorsque ces attitudes sont mesurées avec un IAT, et la plupart de ces études s'accordent sur le fait que l'attitude envers les robots semble être au moins aussi négative lorsqu'elle est mesurée à l'aide de mesures directes que de mesures indirectes. Par exemple de Graaf et al. (2016) ont comparé une mesure directe (un questionnaire) et mesure indirecte

(un Implicit Association Test – IAT, Greenwald et al., 1998, 2022) des attitudes vis-à-vis de robots domestiques. En comparant les associations de mots négatifs fait entre les catégories « humains » et « robots », ils ont montré que les participants expriment des attitudes positives sur le questionnaire, mais qu'à contrario, sur l'IAT, les participants exprimaient des attitudes plutôt négatives envers les robots domestiques. De plus, leur recherche n'a pas permis de mettre en avant de corrélation significative entre les deux mesures, ce qui va dans le sens de nombreuses autres études comparant mesure directe et indirecte des attitudes (voir également Merritt & Ilgen, 2008).

Contrairement aux études menées jusqu'à présent et qui utilisent le plus souvent des IAT comme mesure indirecte des attitudes, nous avons utilisé une autre mesure indirecte, moins souvent utilisée que l'IAT : l'*Affect Misattribution Procedure* (AMP – Payne et al., 2005). Premièrement, puisque nous avons prévu de réaliser l'étude en ligne, utiliser une mesure reposant sur des temps de réaction comme l'IAT (même si des variantes qui ne sont pas basées sur des temps de réactions existent, e.g., Bardin et al., 2016) présente le problème de la mesure des temps de réaction, qui dépend notamment du navigateur utilisé et de la qualité de la connexion internet des participants. L'AMP, en reposant sur les réponses des participants plutôt que sur les temps de réaction, permet d'utiliser une mesure indirecte tout en contournant les limites de la mesure des temps de réaction dans les études en ligne. Deuxièmement, l'IAT repose sur la vitesse de réaction, ce qui peut être influencé par des facteurs tels que la fatigue ou la motivation. L'AMP, qui ne dépend pas de la vitesse de réponse, peut réduire le risque de biais liés à ces facteurs (Karpinski & Hilton, 2001).

Cette étude a donc plusieurs objectifs. Premièrement, nous avons cherché à voir la mesure dans laquelle nous pouvons retrouver les résultats obtenus dans les Études 3 et 4. Deuxièmement, la présente étude vise à comparer les mesures de l'acceptabilité et les mesures directes et indirectes des attitudes à propos des robots sociaux, permettant de situer la place de la mesure de l'acceptabilité en tant que possible mesure des attitudes par rapport à des mesures directes et indirectes. Enfin, cette étude offre par ailleurs l'occasion de

comparer une mesure directe et une mesure indirecte des attitudes à l'égard des robots sociaux.

Méthode

Participants

Cent trente-neuf participants ont pris part à cette étude. La moyenne d'âge était de 26.73 ans ($SD = 12.52$). 76% de l'échantillon était des femmes, et 25% de l'échantillon avait une activité professionnelle.

Matériel

Les scénarios. Le matériel utilisé pour cette étude est le même que celui de l'Étude 3. Premièrement, nous avons construit un jeu de scénarios sur l'acceptabilité des robots sociaux, inspiré par Appel et al. (2020). 27 scénarios ont été construits, résultants du croisement orthogonal des trois facteurs suivants : « genre du robot », « capacité du robot » et « domaine d'implémentation ». Chacun de ses facteurs ont trois modalités, respectivement « homme ; femme ; non déterminé », « outil ; raisonné ; émotif » et « Santé ; Education ; Domestique ». L'Encadré 5.3 présente un exemple de scénarios et l'ensemble des scénarios utilisé dans cette étude est disponible en Annexe Q.

Encadré 5.3.

Exemple de scénario – Étude 5

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet.
Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**.

R808 est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires.**

Note. L'exemple utilisé ici combine les modalités « neutre » de la variable « genre du robot », « émotif » de la variable « type de robot » et « domestique » de la variable « domaine d'implémentation ».

L'échelle de réponse proposée dans cette étude est une échelle de Likert, non graduée, en 7 points allant de « Pas du tout acceptable » à « Totalelement acceptable ».

La mesure directe des attitudes – NARS. La mesure directe des attitudes a été réalisée en utilisant la *Negative Attitude toward Robots Scale* (NARS, Nomura et al., 2006) traduite en français et validée par Dinet et Vivian (2015).

Cette échelle est composée de 17 items organisés autour de 3 sous-dimensions liées aux attitudes vis-à-vis des robots : la dimension interactionnelle (e.g., « Je me sentirais très mal à l'aise de devoir parler à un robot »), la dimension sociale (e.g., « Je pense que, dans le futur, les robots seront partout dans la société ») et la dimension émotionnelle (e.g., « Je me sens rassuré(e) d'être avec des robots »). L'échelle est disponible en Annexe R.

Pour chaque item, il est demandé aux participants d'indiquer à quel point ils sont en accord avec l'item présenté, sur une échelle de Likert en 7 points allant de « Pas du tout d'accord » à « Totalelement d'accord ».

La mesure indirecte des attitudes – AMP. La mesure indirecte des attitudes a été réalisée avec une *Affect Misattribution Procedure* (AMP ; Payne et al., 2005). Dans une AMP, l'idée est de comparer les évaluations données sur deux ensembles d'images (nous reviendrons sur ce point plus bas). Pour la présente AMP, un premier ensemble est composé d'images de robots dont le niveau d'anthropomorphisme est bas (les robots présentés ne ressemblent pas à des humains). Un second ensemble est composé d'images de robots dont le niveau d'anthropomorphisme est élevé (les robots présentés ressemblent fortement à des humains). Les images composants les deux sets sont tirées de la base de données Anthropomorphic roBOT – ABOT (Phillips et al., 2018), qui regroupe à ce jour plus de 250 robots qui ont été créés pour des recherches ou à des fins commerciales.

Afin de sélectionner les robots dans la base de données ABOT, nous nous sommes appuyés sur les informations disponibles dans la base de données concernant le niveau d'anthropomorphisation des images de robots. Ainsi, nous avons sélectionné dans la base de données les robots dont le niveau d'anthropomorphisation était inférieur à 10, pour les

robots peu anthropomorphisés, et supérieur à 35 pour les robots très anthropomorphisé (la médiane était de 32.52). Un sous ensemble d'images utilisées pour cette étude (amorces et caractères chinois) est disponible en Annexe S et l'entièreté des images utilisées est disponible sur l'Open Science Framework¹⁰. Nous avons programmé l'AMP avec Minno.js (Bengayev, 2020 ; Zlotnick et al., 2015) et GitHub. La tâche AMP programmée est disponible sur GitHub via le lien suivant : https://magalibringuier1.github.io/robot_amp/

Pour l'AMP, chaque essai est structuré comme suit. Tout d'abord, les participants sont confrontés à une phase d'entraînement durant laquelle ils peuvent appréhender la rapidité avec laquelle les images défilent, mais aussi la manière dont ils doivent interagir avec l'interface pour répondre. Cette phase est composée de 8 essais, dans laquelle les robots présentés ne seront pas utilisés dans la phase expérimentale de l'AMP. Ensuite, les participants sont confrontés à la phase expérimentale. Que ce soit pour la phase d'entraînement ou pour la phase expérimentale, chaque essai est structuré de la même manière. Tout d'abord, une image amorce (un robot) tirée d'un des deux sets est présentée pendant 300 millisecondes (ms). Cette image est ensuite remplacée par une image de caractère chinois, présentée pendant 300 ms également. Il est explicitement indiqué aux participants de ne pas tenir compte de l'image du robot, et de se concentrer sur l'image du caractère chinois.

Une fois les deux images présentées, une image de bruit blanc est présentée jusqu'à ce que les participants indiquent à quel point il trouve le caractère chinois plaisant sur une échelle en 7 points, allant de « totalement déplaisant » à « totalement plaisant ». Lors de la phase expérimentale, nous avons réalisé 60 mesures au total (30 essais dans chaque condition : robot avec anthropomorphisme faible vs. élevé),

Le matériel de cette étude était également complété par un consentement libre et éclairé, un questionnaire socio-démographique permettant de relever le genre, l'âge, le

¹⁰ Les images sont disponibles sur le lien suivant : <https://osf.io/e6aq5/>

niveau d'étude et la catégorie socio-professionnelle des participants. Nous avons également demandé si les participants connaissaient la signification des caractères chinois que nous avons utilisé pour l'étude. Enfin, nous avons également utilisé un débriefing.

Procédure

Les participants ont été contactés par le réseau social Facebook. Après avoir cliqué sur le lien, les participants étaient invités à suivre un lien les menant vers une étude portant sur les robots sociaux, sur la plateforme de recueil de données Qualtrics.

L'ordre des tâches (mesure fonctionnelle, AMP et NARS) était aléatoire.

Pour la mesure fonctionnelle, et selon les recommandations d'Anderson (2001) les participants devaient tout d'abord compléter la phase de familiarisation. Durant cette phase, 15% des scénarios conçus pour l'étude (soit 4 scénarios) sont présentés et les participants ont la possibilité de revenir en arrière, de modifier ou corriger leur réponse. Cette phase permet au participant de prendre connaissance de la structure des scénarios, de l'échelle de réponse qu'il devrait utiliser et lui permet aussi de construire les règles de jugement qu'il appliquera ensuite lors de la phase expérimentale. Vient ensuite la phase expérimentale durant laquelle l'ensemble des 27 scénarios construits dans cette étude sont présentés aux participants. Lors de cette phase, les participants n'ont pas la possibilité de revenir en arrière et de modifier leur réponse.

Lors de l'administration de l'AMP, les participants passaient les deux phases (entraînement et expérimentale) telles que décrites dans la partie procédure.

Lors de l'administration de la version française de la NARS, nous avons appliqué une randomisation de présentation des items dans chaque dimension, ainsi que pour la présentation des trois dimensions de l'échelle (dimension interactionnelle, la dimension sociale et la dimension émotionnelle).

En moyenne, la durée de passation de l'étude était de 28 minutes (écart-type = 1h30, médiane = 14 minutes, minimum = 6 minutes, maximum = 18 heures)¹¹.

Résultats

Analyse du jeu de scénarios

Tout d'abord, nous avons effectué une analyse de variance (ANOVA) à mesures répétées pour déterminer si les scores d'acceptabilité variaient en fonction du robot (esprit et sexe) et des facteurs contextuels (domaines d'application). Dans un deuxième temps, nous avons effectué une analyse en clusters pour mettre en évidence l'existence de différents groupes adoptant le même style de réponse. Ensuite, nous avons ajouté ces groupes dans une nouvelle ANOVA pour explorer l'effet combiné des clusters et les différents facteurs intra-sujets. Le seuil alpha a été défini sur 0.05. Dans les comparaisons par paires, nous avons utilisé la correction de Bonferroni pour calculer les valeurs p .

Les effets principaux. L'analyse de la variance réalisée sur les trois facteurs a montré que les facteurs « esprit du robot » et « domaine d'implémentation » ont un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité accordé au robot (cf. Tableau 5.7). Concernant la variable « esprit du robot », les robots présentés comme ayant la capacité de ressentir des émotions telles que la peur sont significativement les moins acceptés ($M = 3.74$; $SD = 1.67$; $ts \geq 6.76$, $ps \leq .001$, $ds \geq 0.58$). Viennent ensuite les robots présentés comme capables de raisonner ($M = 4.30$; $SD = 1.60$), et les robots les plus acceptés sont ceux présentés comme des outils simples ($M = 4.65$; $SD = 1.45$, $ts \geq 3.88$, $ps \leq .001$, $ds \geq 0.33$).

En ce qui concerne la variable « domaine d'implémentation », les robots que nous avons présentés comme prochainement implémentés dans le domaine domestique sont significativement plus acceptés ($M = 4.44$; $SD = 1.54$) que les robots présentés comme prochainement implémenté dans les domaines de l'éducation ($M = 4.08$; $SD = 1.62$) ou de

¹¹ Pour un commentaire sur les temps de passation, voir la note de bas de page n°3 p. 76.

la santé ($M = 4.16$; $SD = 1.63$). Nous n'avons pas pu mettre en évidence de différence significative entre les niveaux d'acceptabilité accordé aux robots présenté comme prochainement implémenté dans le domaine éducatif et ceux prochainement implémenté dans le domaine de la santé ($t(138) = 0.84$, $p = 1$, $d = 0.07$).

Tableau 5.7.

Résultats de l'ANOVA à mesures répétées sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios – Étude 5

Facteurs	df_{Num}	df_{Den}	F	p	η_g^2
Genre	1.63	224.94	0.57	.532	< .001
Esprit	1.79	247.03	46.70 ***	< .001	.040
Domaine	1.90	262.72	7.13 **	.001	.007
Genre x Esprit	3.79	522.65	1.59	.179	< .001
Genre x Domaine	3.17	438.00	0.34	.804	< .001
Esprit x Domaine	3.81	526.22	6.02 ***	< .001	.002
Genre x Esprit x Domaine	6.97	961.51	2.10 *	.041	< .001

Note. df_{Num} indique les degrés de liberté du numérateur. df_{Den} indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé.

Les effets d'interaction. Concernant les effets d'interaction, nous avons trouvé deux interactions significatives entre les différents facteurs.

Premièrement, l'ANOVA a relevé une interaction significative entre les facteurs « esprit du robot » et « domaine d'implémentation ».

Pour les robots présentés comme prochainement implémenté dans le domaine domestique, les participants ont évalué différemment l'acceptabilité de leur implémentation en fonction de l'esprit qui était associé au robot. Les robots devant être implémentés dans le domaine domestique et dotés de la capacité de feindre des émotions sont significativement moins accepté ($M = 3.89$; $SD = 1.81$) que les robots prochainement implémentés dans le domaine domestique et qui ont la capacité de raisonner ($M = 4.41$; $SD = 1.72$; $t(138) = 5.03$, $p < .001$, $d = 0.43$). Ces derniers sont jugés significativement moins

acceptables que les robots présentés comme de simples outils ($M = 5.03$; $SD = 1.56$; $t(138) = 6.26$, $p < .001$, $d = 0.53$).

Dans le domaine éducatif, les robots ayant la capacité de feindre des émotions sont significativement les moins acceptés ($M = 3.65$; $SD = 1.78$; $ts > 5.89$, $ps < .001$, $ds > 0.50$), mais nous n'avons pas pu mettre en évidence de différence significative d'acceptabilité entre les robots capable de raisonnement ($M = 4.18$; $SD = 1.82$) et les robots outils ($M = 4.41$; $SD = 1.69$; $t(138) = 2.10$, $p = .112$, $d = 0.18$).

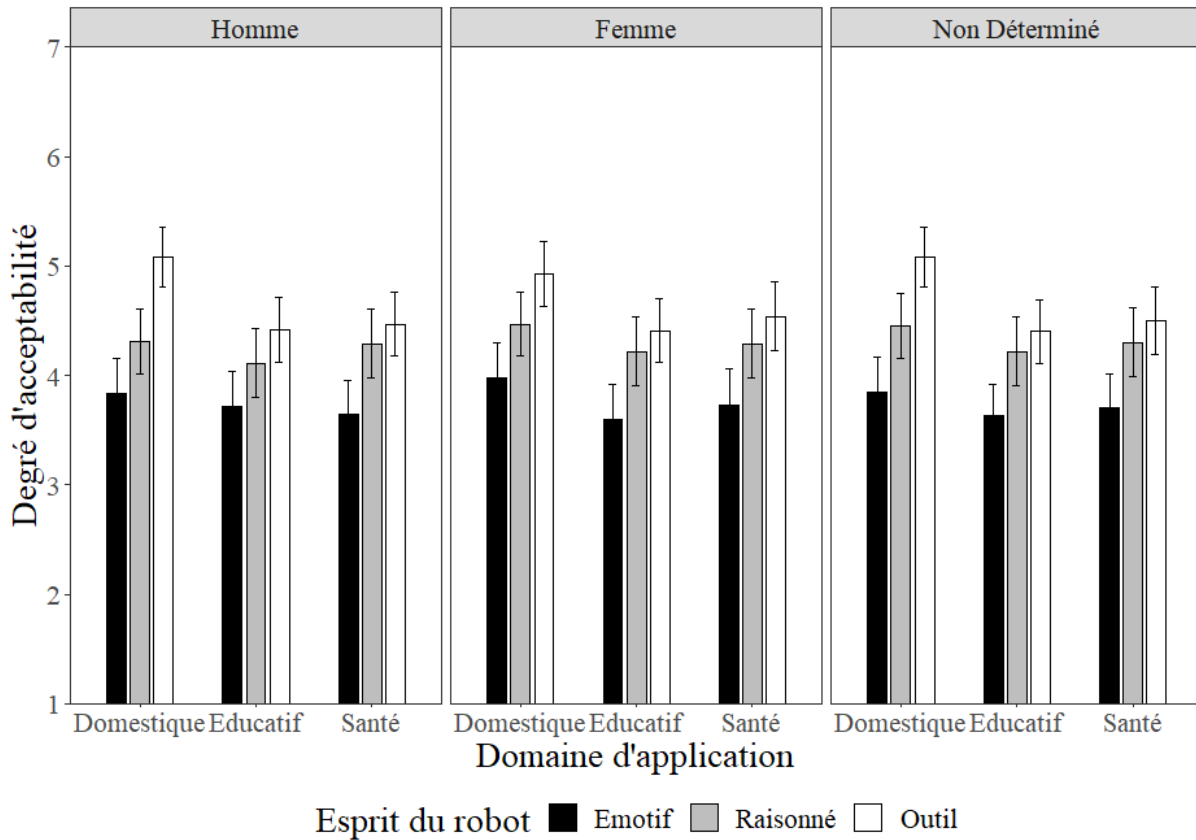
Le même pattern de résultats est présent dans le domaine de la santé. En effet, les robots présentés comme capable de feindre des émotions sont jugés les moins acceptables ($M = 3.69$; $SD = 1.86$; $ts > 5.68$, $ps < .001$, $ds > 0.48$). Les robots capables de raisonnement ($M = 4.29$; $SD = 1.83$) et ceux présentés comme de simples outils ($M = 4.50$; $SD = 1.80$) ne sont pas jugés significativement différemment ($t(138) = 1.80$, $p < .001$, $d = 0.15$).

Deuxièmement, nous avons mis en évidence une interaction entre les facteurs esprit du robot, domaine d'implémentation et sexe du robot. La Figure 5.3. illustre cette interaction.

Lorsque le robot porte un prénom d'homme, la seule différence qui n'est pas significative entre les moyennes d'acceptabilité est entre les robots présentés comme raisonnés et ceux présenté comme de simples outils spécifiquement dans le domaine de la santé. Dès lors que le robot porte un prénom féminin ou un prénom neutre, les niveaux d'acceptabilité accordés aux robots ayant la capacité de raisonner et ceux présentés comme simples outils ne sont pas significativement différents, à la fois dans les domaines de la santé et dans le domaine éducatif. Les moyennes relatives à cette interaction sont rapportées en Annexe T.

Figure 5.3.

Illustration graphique de l'interaction entre le domaine d'implémentation, le genre du robot et son esprit – Étude 5



Note. Les barres d'erreurs correspondent aux intervalles de confiance autour des moyennes.

L'analyse en clusters. L'analyse en clusters a permis de mettre en évidence l'existence de deux profils de réponse. Nous avons ensuite réalisé une nouvelle ANOVA en ajoutant le facteur « cluster ». L'ensemble des résultats est présenté dans le Tableau 5.8. Les résultats des effets principaux des facteurs manipulés dans les scénarios ayant été présentés dans la section précédente, nous nous centrerons ici sur l'analyse des résultats relatifs au cluster.

Tableau 5.8.

Résultats de l'ANOVA mixte sur l'acceptabilité en fonction des facteurs manipulés dans les scénarios et du cluster – Étude 5

Facteurs	df_{Num}	df_{Den}	F	p	η_g^2
Cluster	1	137	343.91 ***	< .001	.443
Genre	1.63	222.86	0.51	.562	< .001
Cluster x Genre	1.63	222.86	0.57	.534	< .001
Esprit	1.81	247.36	50.32 ***	< .001	.072
Cluster x Esprit	1.81	247.36	6.19 **	.003	.009
Domaine	1.90	259.94	7.62 ***	< .001	.014
Cluster x Domaine	1.90	259.94	1.47	.232	.003
Genre x Esprit	3.78	518.26	1.62	.171	< .001
Cluster x Genre x Esprit	3.78	518.26	0.98	.416	< .001
Genre x Domaine	3.16	433.35	0.31	.825	< .001
Cluster x Genre x Domaine	3.16	433.35	0.67	.580	< .001
Esprit x Domaine	3.82	523.00	5.85 ***	< .001	.004
Cluster x Esprit x Domaine	3.82	523.00	0.71	.579	< .001
Genre x Esprit x Domaine	6.97	954.87	2.04 *	.048	< .001
Cluster x Genre x Esprit x Domaine	6.97	954.87	0.23	.979	< .001

Note. df_{Num} indique les degrés de liberté du numérateur. df_{Den} indique les degrés de liberté du dénominateur. Les valeurs p et les degrés de liberté dans le tableau intègrent une correction de Greenhouse-Geisser. η_g^2 indique un éta-carré généralisé.

Effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité. Premièrement, nous avons trouvé un effet du cluster sur le niveau moyen d'acceptabilité. Les participants appartenant au premier cluster ($n = 64$) jugent les robots significativement moins acceptables ($M = 2.91$; $SD = 0.75$) que les participants appartenant au cluster 2 ($n = 75$; $M = 5.35$; $SD = 0.79$).

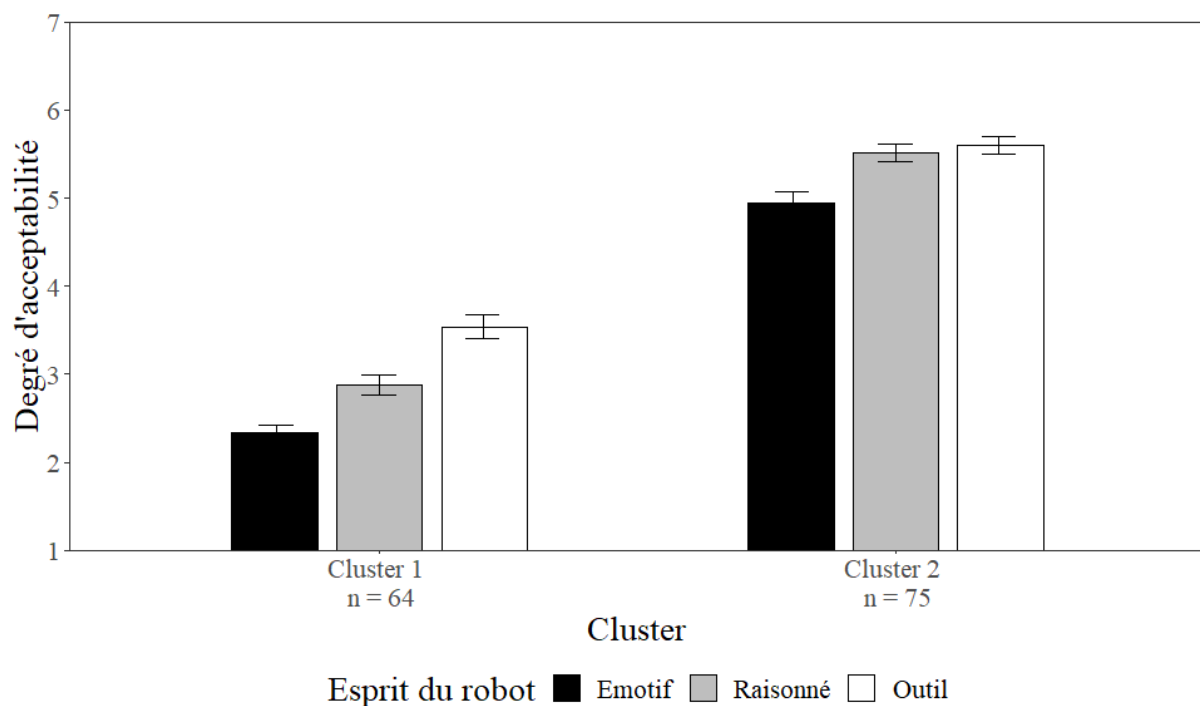
Effet d'interaction entre les facteurs « clusters » et « esprit du robot ». Nous avons également pu mettre en évidence une interaction entre les facteurs « clusters » et « esprit du robot ».

Nous présenterons l'interaction trouvée entre les variables cluster et esprit du robot en fonction des clusters (pour illustration de l'interaction, voir Figure 5.4).

Indépendamment du cluster, les participants ont toujours jugé les robots présentés comme capables de ressentir des émotions comme étant les moins acceptables. Les participants du cluster 1 ont jugé significativement plus acceptable les robots présentés

Figure 5.4.

Interaction cluster et esprit du mensonge – Étude 5



Note. Les barres d'erreurs correspondent aux intervalles de confiance autour des moyennes.

comme de simple outils ($M = 3.54$; $SD = 1.10$) que ceux présentés comme capables de raisonnement ($M = 2.87$; $SD = 0.93$; $t(137) = 5.13$, $p < .001$, $d = 0.44$). Nous n'avons pas trouvé de différence significative entre les degrés d'acceptabilité accordés aux robots présentés comme de simples outils ($M = 5.60$; $SD = 0.95$) et ceux présentés comme capables de raisonnement ($M = 5.51$; $SD = 0.89$; $t(137) = 0.73$, $p = 1$, $d = 0.06$) chez les participants appartenant au cluster 2.

Caractérisation des clusters par les facteurs inter-sujet. Afin de caractériser les clusters (pour répartition des participants par cluster en fonction des variables sociodémographiques recueillies, voir Tableau 5.9), nous avons cherché à déterminer la mesure dans laquelle une ou des variables sociodémographiques pouvaient être liées au fait d'appartenir à un cluster, nous avons réalisé une série de test de χ^2 .

Tableau 5.9.

Caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble de l'échantillon et de chaque groupe – Étude 5

Caractéristiques sociodémographiques	Clusters		
	Cluster 1 ($n = 64$)	Cluster 2 ($n = 75$)	Total ($N = 139$)
<i>Genre du participant</i>			
Homme (%)	9 (14.06)	24 (32.00)	33 (23.74)
Femme (%)	55 (85.94)	51 (68.00)	106 (76.26)
<i>Niveau d'étude du participant ?</i>			
Bac ou moins (%)	39 (60.94)	35 (46.67)	74 (53.24)
Bac +2 ou Bac +3 (%)	21 (32.81)	21 (28.00)	42 (30.22)
Bac +5 ou plus (%)	4 (6.25)	19 (25.33)	23 (16.55)
<i>Le participant est-il actuellement salarié ?</i>			
Pas salarié.e (%)	17 (26.56)	18 (24.00)	35 (25.18)
Salarié.e (%)	47 (73.44)	57 (76.00)	104 (74.82)

Premièrement, le test de χ^2 réalisé sur la variable « genre du participant » est significatif, $\chi^2(1) = 5.19$, $p = .023$, $v = 0.19$. Ensuite, le niveau d'étude est lié à l'appartenance aux clusters, $\chi^2(2) = 9.18$, $p = .010$, $v = 0.23$. Le fait d'être en activité rémunérée ou non n'est pas significativement associé à l'appartenance au cluster. Ainsi, les hommes sont majoritairement dans le cluster 2, tout comme les personnes déclarant avoir un Bac+5 ou plus.

Facteurs inter-sujet. Nous avons réalisé des t tests pour groupes indépendants sur l'acceptabilité en fonction des facteurs inter-sujets mesurés dans cette étude. Les analyses statistiques ont mis en avant des différences significatives de jugement entre les participants déclarant être des femmes ($M = 4$; $SD = 1.43$) et ceux déclarant être des hommes ($M = 4.96$; $SD = 1.24$; $t(137) = 3.48$, $p < .001$, $d = 0.69$).

Le niveau d'étude a également un impact sur le niveau d'acceptabilité accordé aux robots sociaux, $F(2, 136) = 4.95$, $p = .008$, $\eta_g^2 = .07$. Plus particulièrement, les participants ayant un Bac +5 ou plus ($M = 5.07$; $SD = 1.19$) ont un niveau d'acceptabilité significativement plus élevé que les participants ayant un Bac +2 ou +3 ($M = 4.06$; $SD = 1.51$; $t(136) = 2.77$, $p = .017$, $d = 0.48$) et que les participants ayant un Bac ou moins ($M = 4.06$; $SD = 1.40$; $t(136) = 3.01$, $p = .008$, $d = 0.52$). Les participants appartenant à ces deux dernières catégories (Bac +2 ou +3 et Bac ou moins) n'expriment pas de niveau d'acceptabilité significativement différents, $t(136) = 0.01$, $p = 1$, $d < .01$.

De plus, nous avons trouvé une différence significative entre l'acceptabilité envers les robots émis par les étudiants ($M = 52.60$; $SD = 23.96$) et les non-étudiants ($M = 45.46$; $SD = 27.54$; $t(225) = 2.05$, $p = .042$, $d = 0.28$). Ni l'âge ni le fait d'avoir une activité professionnelle ne semblent avoir d'effet sur le niveau d'acceptabilité accordé aux robots.

Analyse de la mesure directe des attitudes (NARS)

La NARS (*Negative Attitude toward Robots Scale* – Nomura et al., 2006) traduite et adaptée à la langue française par Dinet et Vivian (2015) contient trois sous échelles : interaction, dimension sociale et émotion.

Nous avons testé la fiabilité interne de l'outil à travers deux indicateurs : l'alpha de Cronbach et l'Omega de McDonald. L'adaptation de la NARS que nous avons utilisée est très fiable au regard des indices de fiabilité interne que nous avons calculés (17 items, $\alpha = .89$, $\omega = .92$).

Nous avons ensuite réalisé un ensemble de tests sur les scores à la NARS en fonction des variables sociodémographique afin de déterminer la mesure dans laquelle elles impactent le score obtenu à la NARS. Plus le score obtenu à la NARS est élevé, plus l'attitude est négative.

Premièrement, les analyses statistiques (des tests t pour groupes indépendants) ont montré que certaines variables sociodémographiques étaient associées aux scores d'attitude directe obtenus avec la NARS. Le genre est significativement associé aux scores d'attitude, $t(137) = 4.44$, $p < .001$, $d = 0.89$. Les hommes ($M = 3.59$; $SD = 1.15$) ont des attitudes significativement plus positives que les femmes ($M = 4.54$; $SD = 1.05$).

Le niveau d'étude est également significativement associé aux attitudes vis-à-vis des robots $F(2, 136) = 4.66$, $p = .011$, $\eta_g^2 = .064$. Des analyse post hoc ont montré que les personnes ayant obtenu un diplôme équivalent à un bac +5 ou plus ($M = 3.66$; $SD = 0.99$) jugent significativement plus positivement les robots que celles ayant obtenu un bac +2 ou +3 ($M = 4.43$; $SD = 1.09$; $t(136) = 2.66$, $p = .024$, $d = 0.46$) ou que celles ayant obtenu un bac ou moins ($M = 4.45$; $SD = 1.17$; $t(136) = 2.94$, $p = .011$, $d = 0.50$). Ces deux dernières modalités ne diffèrent pas significativement entre elles, $t(136) = 0.06$, $p = .998$, $d < .01$.

Nous n'avons pas trouvé de corrélation significative entre l'âge et le niveau moyen d'attitude envers les robots, $r(137) = .006$, $p = .949$. Enfin, le fait d'avoir une activité professionnelle ou non n'est pas significativement associé aux attitudes, $t(137) = 0.16$, $p = .875$, $d = 0.03$.

Dans une visée exploratoire, nous avons comparé les scores attitudinaux moyen des deux clusters obtenus à l'aide de l'analyse k-means réalisée sur les scores d'acceptabilité. Nous avons trouvé une différence significative entre les scores attitudinaux des participants

regroupés dans le premier cluster ($M = 5.07$; $SD = 0.80$) et ceux regroupé dans le second cluster ($M = 3.67$; $SD = 0.99$; $t(137) = 9.06$, $p < .001$, $d = 1.54$).

Analyse de la mesure indirecte des attitudes (AMP)

Concernant la mesure indirecte des attitudes, nous avons utilisé une AMP (*Affect Misattribution Procedure*, Payne et al., 2005). Pour chaque participant, nous avons calculé la moyenne des évaluations séparément dans les essais où des robots avec faible anthropomorphisation étaient présentés et dans les essais où des robots avec anthropomorphisation élevée étaient présentés.

Nous avons tout d'abord effectué un t de Student pour échantillons appariés afin de savoir si le degré d'anthropomorphisation des robots a eu un effet sur les évaluations des participants sur les caractères chinois. Dans une AMP, une différence d'évaluations entre les deux ensemble de stimuli présentés correspond à l'« effet AMP ».

Ensuite, nous avons réalisé une série d'ANOVA mixtes sur les évaluations telles que collectées dans l'AMP en fonction du degré d'anthropomorphisation des robots (facteur intra-sujets) et des variables socio-démographiques prises une à une (facteurs inter-groupes). Ces ANOVA visaient à tester si l'effet AMP différait en fonction des caractéristiques socio-démographiques des participants. Si tel est le cas, des interactions degrés d'anthropomorphisation x facteur socio-démographique considéré devraient être significatives.

Nous avons procédé de la sorte, car cette approche nous permet de tester l'effet de chacune de nos variables sociodémographiques à la fois sur l'effet AMP et sur la moyenne obtenue à la mesure indirecte globale, à travers les niveaux d'anthropomorphisation des robots.

Premièrement, le t de Student n'a pas permis de mettre en évidence un effet AMP significatif, $t(138) = -0.31$, $p = .760$, $d = -0.03$. Ainsi, les évaluations des caractères chinois présentés après les robots ne dépendent pas du niveau d'anthropomorphisation de ces robots. Autrement dit, les participants, pris dans leur globalité, n'ont pas exprimé de

préférence envers les robots ayant un haut niveau d'anthropomorphisation ou ayant un bas niveau d'anthropomorphisation.

Ensuite, la série d'ANOVA que nous avons réalisée n'a pas permis de mettre en évidence d'effet principal de nos variables sociodémographique, ni d'effet d'interaction entre les variables sociodémographiques et le niveau d'anthropomorphisation sur l'évaluation des robots (cf. Tableau 5.10. pour une vue globale des résultats relatifs aux ANOVA réalisées).

Tableau 5.10..

Résultats des ANOVA relatif aux facteurs sociodémographiques sur l'AMP – Étude 5

Effet	Degrés de liberté	<i>F</i>	<i>p</i>	η_g^2
Genre	1, 137	1.58	.652	.001
Niveau d'anthropomorphisation	1, 137	0.05	.751	< .001
Genre x anthropomorphisation	1, 137	0.05	.273	< .001
CSP	1, 137	0.59	.445	.004
Niveau d'anthropomorphisation	1, 137	0.01	.933	< .001
CSP x anthropomorphisation	1, 137	0.13	.718	< .001
Diplôme	2, 136	1.42	.254	.020
Niveau d'anthropomorphisation	2, 136	0.25	.617	< .001
Diplôme x anthropomorphisation	2, 136	2.05	.133	< .001

De plus, nous avons également réalisé une ANOVA afin de tester les effets du fait de connaître la signification des caractères chinois présentés et du niveau d'anthropomorphisation sur l'évaluation attribuée aux robots. Nous avons trouvé un effet principal du fait de connaître les caractères chinois présentés, $F(1, 137) = 8.94$, $p = .003$, $\eta_g^2 = .059$. En effet, les personnes déclarant connaître la signification d'au moins un des caractères chinois utilisés ont un score significativement plus élevé ($M = 5.16$; $SD = 0.72$) que les personnes déclarant ne connaître aucun des caractères chinois utilisés ($M = 4.49$; $SD = 0.88$; $t(137) = 2.99$, $p = .003$, $d = 0.51$).

Enfin, nous avons testé l'effet des clusters réalisés sur les scores d'acceptabilité sur l'évaluation donnée aux robots en fonction de leur degré d'anthropomorphisation. Nous avons trouvé un effet principal des clusters sur l'évaluation des robots présentés $F(1, 137) = 5.50, p = .020, \eta_g^2 = .037$. En effet, les participants appartenant au cluster 1 ont significativement jugé plus déplaisant les robots présentés lors de la tâche AMP ($M = 4.39 ; SD = 0.83$) que les participants appartenant au cluster 2 ($M = 4.74 ; SD = 0.91 ; t(137) = 2.35, p = .020, d = 0.40$). Nous n'avons pas trouvé d'effet d'interaction entre les clusters et le degré d'anthropomorphisation ($F(1, 137) = 1.27, p = .262, \eta_g^2 < .001$).

Lien entre les scores d'acceptabilité, d'attitudes directes, et d'attitudes indirectes

Afin d'évaluer les relations et les caractéristiques distinctes des trois mesures que nous avons utilisées (pour rappel, une mesure d'acceptabilité à travers l'utilisation de la mesure fonctionnelle, une mesure directe des attitudes avec l'utilisation de la NARS et une mesure indirecte des attitudes avec l'utilisation d'une procédure AMP), nous avons procédé en plusieurs étapes. Tout d'abord, nous avons recodé la NARS de manière à ce que chacune des trois mesures aille dans le même sens. En effet, que ce soit pour la mesure fonctionnelle ou pour l'AMP, un haut score signifie un positionnement du côté positif de l'échelle de Likert et un faible score, un positionnement du côté négatif de l'échelle de Likert. Cependant, la NARS, telle que conçue, sert à mesurer les attitudes négatives envers les robots. Ainsi, initialement, un haut score à la NARS correspond à une attitude négative envers les robots et un faible score correspond à une attitude positive des robots. Nous avons donc renversé les scores sur l'échelle afin que chacune de nos mesures soit codées dans le même sens. Ensuite, une analyse de corrélation a été réalisée pour déterminer s'il existe des liens significatifs entre les mesures d'acceptabilité, d'attitude directe et d'attitude indirecte. Cela a permis de déterminer si les participants tendent à exprimer des évaluations similaires à travers ces différentes mesures. Nous avons par ailleurs testé les différences de magnitudes entre ces différentes corrélations. Enfin, nous avons réalisé une ANOVA pour explorer les éventuelles différences de moyennes entre les trois mesures, en mettant l'accent sur les variations significatives entre les niveaux de chaque mesure. Si des différences

significatives sont observées, nous réaliserons des tests post hoc, pour identifier plus précisément les variations entre les mesures.

Corrélation entre les trois mesures. Premièrement, nous avons réalisé des tests de corrélation pour estimer la mesure dans laquelle les scores obtenus dans chaque tâche étaient liés les uns aux autres (cf. Tableau 5.11). Les analyses de corrélations ont montré que la mesure d'acceptabilité était significativement corrélée à la mesure d'attitude directe, $r(137) = .698, p < .001$. La mesure d'attitude directe était significativement corrélée à la mesure d'attitude indirecte, $r(137) = .179, p = .035$. Cependant, nous n'avons pas trouvé de corrélation significative entre la mesure d'acceptabilité et la mesure indirecte des attitudes, $r(137) = .160, p = .061$.

En plus de tester les corrélations entre les scores d'acceptabilité et d'attitudes mesurées directement (NARS) et indirectement (AMP), nous avons testé l'existence de différences entre ces corrélations. Descriptivement, la corrélation entre les scores d'acceptabilité et les scores NARS ($r = .698$) est bien plus large que les deux autres corrélations ($r = .179$ et $.16$). Pour tester ces différences, nous avons utilisé le test z de Hittner et al. (2003) avec le *package* R *cocor* (Diedenhofen & Musch, 2015). La corrélation entre les scores d'acceptabilité et NARS était significativement plus large que la corrélation entre les scores d'acceptabilité et sur l'AMP, $z = 6, p < .001$. La corrélation entre les scores d'acceptabilité et NARS était significativement plus large que la corrélation entre les scores NARS et sur l'AMP, $z = 5.76, p < .001$. Enfin, les corrélations entre les scores NARS et sur l'AMP et entre les scores sur l'AMP et d'acceptabilité n'étaient pas significativement différentes, $z = -0.29, p = .772$.

Tableau 5.11.

Matrice de corrélation entre la mesure d'acceptabilité, la mesure d'attitude directe et la mesure d'attitude indirecte – Étude 5

		Acceptabilité	Attitude directe	Attitude indirecte
Acceptabilité	r de Pearson			
	Valeur p			
Attitude directe	r de Pearson	.698***		
	Valeur p	< .001		
Attitude indirecte	r de Pearson	.160	.179*	
	Valeur p	.061	.035	

Test de l'effet de la mesure sur l'évaluation. Nous avons réalisé une ANOVA à mesures répétées avec pour facteurs la mesure utilisée (3 modalités : acceptabilité, attitude directe ou attitude indirecte) et comme variable dépendante les scores des participants. Cette approche est possible, car nous avons utilisé, pour chacune des mesures, une échelle de Likert en 7 points et car nous avons randomisé l'ordre d'administration des tâches (évitant ainsi un biais lié à l'ordre des tâches dans l'estimation des effets). Cette ANOVA permet de tester si les scores diffèrent significativement en fonction de la mesure utilisée.

Nous avons trouvé un effet de la mesure sur l'évaluation réalisée $F(1.66, 229.60) = 31.76, p < .001, \eta_g^2 = .09$. Les analyses post hoc avec une correction de Bonferroni ont montré que les scores sont significativement plus élevés dans l'AMP ($M = 4.58 ; SD = 0.88$) que dans la mesure fonctionnelle ($M = 4.23 ; SD = 1.44 ; t(138) = 2.61, p = .031, d = 0.22$) et que dans la NARS ($M = 3.69 ; SD = 1.15 ; t(138) = 7.96, p < .001, d = 0.68$). Les scores sont significativement plus élevés dans la mesure fonctionnelle que dans la NARS, $t(138) = 6.14, p < .001, d = 0.52$.

Discussion

Dans cette étude, nous avons utilisé trois mesures relatives à l'évaluation des robots sociaux : la mesure fonctionnelle d'acceptabilité, une mesure directe des attitudes et une mesure indirecte des attitudes. Premièrement, nous avons utilisé la mesure fonctionnelle pour recueillir le degré d'acceptabilité que les participants accordaient aux robots sociaux, et pour comprendre les conditions sous lesquelles cette acceptabilité pouvait varier. Pour ce faire, nous avons repris les 27 scénarios créés l'Étude 3 dans lesquels nous avons manipulé le genre du robot, le domaine d'implémentation et le niveau d'anthropomorphisation cognitive du robot présenté. Les analyses statistiques menées ont permis de révéler l'effet de deux des trois variables manipulées dans les scénarios. Tout d'abord, nous avons trouvé un effet significatif du niveau d'anthropomorphisation cognitive du robot sur l'acceptabilité qui lui été accordé. En effet, nous avons varié le degré d'anthropomorphisation cognitive attribué aux robots sur un continuum, allant de l'aspect le moins humain (représenté par un robot considéré comme un outil ayant seulement la capacité d'exécuter les ordres qui lui sont donnés) à l'aspect le plus humain (représenté par un robot capable de simuler des émotions). Les robots que nous avons présentés dans les scénarios comme dotés de la capacité de simuler des émotions, ont été considérablement moins acceptés que ceux présentés comme capables de raisonner ou ceux présentés simplement comme des outils. Cet effet d'anthropomorphisation cognitive était attendu au regard de la littérature (Appel et al., 2020) et des résultats que nous avons obtenus dans les Études 3 et 4. Sous l'hypothèse de la vallée de l'étrange, un niveau trop élevé mais incomplet de ressemblance entre un humain et un robot provoque un sentiment d'étrangeté (Mori et al., 2012). Ce sentiment d'étrangeté se traduirait ici par une plus faible acceptabilité accordée aux robots capables d'exprimer des sentiments en comparaison à ceux capable de raisonnement ou encore ceux présenté comme des exécutants.

L'Étude 5 a par ailleurs permis de montrer que les robots présentés comme prochainement implémentés dans le domaine domestique sont considéré comme plus acceptables que les robots présentés comme prochainement implémentés dans les domaines

de la santé ou éducatif. Cette préférence pour les robots domestiques peut s'expliquer par le fait que les individus sont généralement plus enclins à accepter des technologies nouvelles dans leur environnement quotidien plutôt que dans les autres domaines (Broadbent et al., 2009). Le domaine d'implémentation est également impliqué dans deux interactions, une avec l'esprit du robot, l'autre avec l'esprit et le genre du robot (difficilement interprétable au regard de sa taille d'effet très faible, $\eta_g^2 < .001$). Les résultats relatifs à l'interaction entre l'esprit du robot et le domaine d'implémentation ont montré que, pour les robots destinés à être utilisés dans le domaine domestique, les différences d'acceptabilité étaient particulièrement marquées en fonction de l'esprit attribué au robot. Les robots dotés de la capacité de feindre des émotions ont été les moins acceptés, suivis par ceux capables de raisonner, tandis que les robots perçus comme de simples outils ont été les plus acceptés.

L'analyse en clusters a révélé la présence de deux profils de réponse distincts parmi les participants. Les participants du premier cluster ont évalué les robots comme significativement moins acceptables que les participants du second cluster. Nous avons également pu mettre en évidence une interaction entre les facteurs clusters et esprit du robot. En effet, les participants du cluster 1 ont trouvé significativement plus acceptables les robots présentés comme de simples outils par rapport à ceux capables de raisonnement. En revanche, aucune différence significative n'a été observée dans les niveaux d'acceptabilité des robots présentés comme de simples outils par rapport à ceux capables de raisonner chez les participants du cluster 2. Les participants regroupés dans le cluster 1 sont donc plus sensibles à l'esprit du robot que ceux appartenant au second cluster. En ce qui concerne la caractérisation des clusters, nos résultats ont montré que le genre des participants était significativement associé à l'appartenance aux clusters, avec une majorité d'hommes dans le cluster 2. De plus, le niveau d'études était également associé à l'appartenance aux clusters, les participants déclarant avoir un diplôme de niveau Bac+5 ou plus étant plus fréquemment présents dans le cluster 2. Ces résultats vont dans le sens de ceux que nous avons pu mettre en évidence en analysant les facteurs inter-sujets puisque nous avons trouvé que les hommes, plus que les femmes, et les participants ayant un Bac+5 ou plus, plus que les autres, attribuent au global des niveaux d'acceptabilité plus élevés aux robots.

Dans cette étude, nous avons également administré une mesure directe des attitudes envers les robots sociaux : la NARS (Nomura et al., 2006). Cette échelle de mesure est la plus utilisée dans l'étude des attitudes à l'égard des robots, et nous avons utilisé son adaptation française (Dinet & Vivian, 2015). Les femmes ont exprimé des attitudes plus négatives envers les robots sociaux que les hommes. Ce résultat est cohérent avec ceux retrouvés dans la littérature. En effet, en moyenne, les hommes semblent avoir des attitudes plus positives envers les nouvelles technologies en générale, tandis que les femmes expriment moins de confiance dans l'utilisation des nouvelles technologies (Elliott & Hall, 2005). Malgré la revue systématique conduite par Naneva et al., (2020) dans laquelle les auteurs indiquent que les résultats obtenus concernant l'impact du genre sur les attitudes vis-à-vis des robots sociaux n'est pas suffisamment documenté afin de pouvoir s'assurer de son existence, nos résultats vont dans le sens des études montrant que le genre a bien un impact sur les attitudes envers les robots sociaux (Libin & Libin, 2004 ; Kuo et al., 2009 ; Arras & Cerqui, 2005 ; Gnambs & Appel, 2019).

Nous avons également trouvé un impact du niveau d'étude sur les attitudes envers les robots sociaux. En effet, nous avons trouvé que les personnes ayant un diplôme élevé (Bac +5 ou plus) ont montré des attitudes plus négatives que celles avec un diplôme inférieur (Bac +2 ou +3). Nous pourrions penser que ce résultat se confond avec un effet potentiel de l'âge sur les attitudes, mais nous n'avons pas trouvé d'effet de l'âge sur les attitudes.

Dans cette étude, nous avons également utilisé une mesure indirecte des attitudes, l'*Affect Misattribution Procedure* (AMP, Payne et al., 2005). Nous avons d'abord vérifié si nous trouvions un effet AMP en examinant si les niveaux d'anthropomorphisation des robots présentés dans des images brièvement affichées pendant la tâche (faible ou élevé) influençaient l'évaluation des caractères chinois présentés. Pour rappel, l'AMP est une mesure indirecte car les participants ne doivent pas évaluer les robots directement : ils doivent évaluer des caractères chinois présentés après l'affichage rapide des images d'intérêt (dans notre cas, des images de robots) tout en ignorant leur évaluation des robots. Ainsi, trouver une différence d'évaluations entre les robots faiblement et fortement

anthropomorphisés montrerait que les individus, de façon automatique (au sens d'incontrôlable), mésattribuent leurs évaluations suscitées par les robots aux caractères chinois (Payne & Lundberg, 2014). Les résultats n'ont pas permis de mettre en évidence d'effet significatif de l'AMP sur l'évaluation des caractères chinois, indiquant que les participants, dans l'ensemble, n'ont pas montré de préférence envers les robots ayant un haut niveau d'anthropomorphisation par rapport à ceux ayant un bas niveau d'anthropomorphisation. Les recherches ayant mobilisé des mesures indirectes des attitudes concernant les robots telles que l'IAT ont pourtant montré une préférence pour les humains (Sanders et al., 2016 ; Chien et al., 2019 ; de Graaf et al., 2016).

Ensuite, nous avons examiné les effets des variables sociodémographiques sur l'évaluation des robots, ainsi que de possibles effets d'interaction avec le niveau d'anthropomorphisation. Cependant, aucune des variables sociodémographiques n'a eu d'effet sur les scores AMP obtenus.

Les résultats de notre étude ont révélé des corrélations significatives entre les mesures d'acceptabilité et d'attitudes directes envers les robots, ainsi qu'entre la mesure d'attitudes directes et d'attitudes indirectes. Cependant, il est important de noter qu'aucune corrélation significative n'a été trouvée entre la mesure d'acceptabilité et l'attitude indirecte.

Ces résultats soulèvent des questions intéressantes sur la manière dont les individus évaluent et perçoivent les robots sociaux. Tout d'abord, la corrélation retrouvée entre l'acceptabilité et l'attitude directe suggère que les personnes qui ont des attitudes positives envers les robots sociaux ont tendance à les percevoir comme plus acceptables. Cela est cohérent avec la littérature existante qui montre que l'acceptabilité des robots sociaux est souvent liée à des attitudes positives envers eux (Nomura et al., 2006).

En revanche, nous n'avons pas trouvé de corrélation significative entre l'acceptabilité et les attitudes mesurées indirectement avec l'AMP. Cela signifie que les participants qui ont trouvé les robots sociaux acceptables n'ont pas nécessairement montré des réponses positives lors de l'AMP. De plus, la corrélation entre l'attitude directe et l'attitude indirecte indique que les participants qui ont des attitudes positives envers les

robots sociaux ont également montré des réponses positives lors de l'AMP, même si cette corrélation était moins forte que celle avec l'acceptabilité (comme indiqué dans des tests de différences de corrélations). Cela suggère que l'attitude directe peut refléter certaines dimensions de l'attitude indirecte envers les robots sociaux, bien que ces deux mesures ne soient pas totalement équivalentes. Nous reviendrons plus en détail sur certains de ces points dans la Discussion Générale.

Dans notre étude, nous avons examiné comment différentes mesures (acceptabilité, attitude directe et attitude indirecte) influencent l'évaluation des participants envers les robots sociaux. Les résultats ont révélé un effet significatif de la mesure sur l'évaluation des participants. Plus précisément, nous avons constaté que les scores étaient significativement plus élevés lors de l'utilisation de la procédure AMP, que lors de l'utilisation de la NARS (mesure directe des attitudes) et lors de l'utilisation de la mesure fonctionnelle (acceptabilité). Enfin, les scores sont significativement plus élevés lors de l'utilisation de la mesure fonctionnelle que lors de l'utilisation de la NARS. Nous discuterons de ces résultats dans la partie Discussion Générale du document.

Discussion Chapitre 5

Dans ce chapitre, nous avons cherché à identifier des facteurs qui pourraient avoir un impact sur l'acceptabilité des robots sociaux. Cette question, socialement vive, nous a invités à reprendre des facteurs déjà présents dans la littérature sur la question des attitudes envers les robots sociaux, afin d'en tester leur effet sur l'acceptabilité. En outre, ces facteurs sont souvent étudiés de façon séparée ; l'utilisation de la mesure fonctionnelle nous a permis d'en étudier les effets principaux et d'interaction dans des situations complexes, les scénarios utilisés permettant de manipuler nos facteurs d'intérêt de façon jointe. Les Études 3, 4 et 5 ont conceptuellement répliqué des résultats précédents, comme ceux d'Appel et ses collègues (2020). Dans leur étude, Appel et al., ont manipulé trois facteurs susceptibles d'influencer les attitudes sur les robots sociaux, à savoir le genre du robot, le domaine d'implémentation du robot et le niveau d'anthropomorphisation cognitive du robot. Le dernier facteur est primordial au regard de la théorie de la vallée de l'étrange (Mori et al., 2012), qui stipule qu'une forte ressemblance entre un humain et un robot, mais une ressemblance incomplète, amène à une sensation d'étrangeté trop importante qui impacte alors l'interaction entre ce robot et les humains. Dès lors, Appel et collègues ont proposé une manipulation cognitive de cette anthropomorphisation en présentant des robots qui ressemblaient non pas physiquement aux humains, mais en leur attribuant de plus en plus de caractéristiques cognitives (ressemblance cognitive). Nous avons repris cette manipulation dans les Études 3, 4 et 5 présentées dans ce chapitre, et avons trouvé dans chacune des trois études un effet du niveau d'anthropomorphisation du robot sur le niveau d'acceptabilité qui lui été accordé. Les résultats que nous avons obtenus concernant l'anthropomorphisation cognitive manipulée dans les scénarios à travers les trois études présentées dans ce chapitre permettent donc (1) de répliquer les résultats trouvés par Appel et al. (2020) et (2) d'amener un nouveau prisme de compréhension de l'hypothèse de la vallée de l'étrange en permettant de rajouter l'impact du sentiment d'étrangeté susciter par cette ressemblance imparfaite avec l'humain au niveau d'acceptabilité qui lui ai accordé,

Contrairement aux études présentes dans la littérature (Eyssel & Hegel, 2012 ; Reich-Stiebert & Eyssel, 2015 ; Tay et al., 2014), mais en accord avec la méta-analyse réalisé par Naneva et al. (2020), nous n'avons pas trouvé d'effet du genre attribué au robot sur son niveau d'acceptabilité, et ce, à travers les trois études présentées dans ce chapitre.

Enfin, nous avons trouvé un effet du domaine d'implémentation dans chacune des trois études présentées dans ce chapitre. Dans les Études 3 et 5, ce sont les robots prochainement implémentés dans le domaine domestique qui ont été jugés les plus acceptables, effet que nous n'avons pas retrouvé dans l'Étude 4. Alors que le domaine éducatif a été montré comme étant le plus acceptable (Naneva et al., 2020), la comparaison entre les domaines d'implémentation des robots sociaux n'ayant pas été systématiquement étudiée (Naneva et al., 2020) pour pouvoir clairement établir le ou les domaines classiquement jugés comme les plus acceptables. Dans cette perspective, la série d'analyses exposée dans ce chapitre confirme l'impact du domaine d'implémentation des robots sociaux, et souligne l'importance de mener des recherches axées sur cette comparaison particulière.

En plus d'étudier de façon conjointe l'influence de multiples facteurs sur l'acceptabilité des robots sociaux, nous avons également poursuivi le second objectif de la thèse : étudier les relations entre l'acceptabilité et les attitudes. Dans l'Étude 5, nous nous sommes intéressés à ces relations en collectant des mesures directes et indirectes des attitudes. Etant donné la proximité conceptuelle entre les notions d'attitude et d'acceptabilité dans le domaine de l'étude de l'utilisation de nouvelle technologie (cf. Chapitre 3), il nous a semblé pertinent d'adresser cette question à travers le prisme de l'intelligence artificielle et plus précisément des robots sociaux. Dans cette étude, nous avons administré aux participants à la fois une mesure d'acceptabilité via l'utilisation de la mesure fonctionnelle et deux mesures d'attitude, une mesure directe des attitudes avec l'utilisation d'un questionnaire (la NARS, Nomura et al., 2006) et une mesure indirecte des attitudes via l'utilisation d'une AMP (Payne et al., 2005).

Premièrement, comme évoqué dans la discussion de l'Étude 5, certaines variables socio-démographiques (e.g., le genre du participant) sont associées à la mesure directe des attitudes, mais pas à la mesure indirecte des attitudes. Au regard de cette différence d'évaluation entre les mesures, nous avons, à visée exploratoire, conduit des analyses dans l'objectif de comparer les scores moyens obtenus à la NARS et à l'AMP par les participants regroupés dans les clusters établis sur la base de la mesure fonctionnelle d'acceptabilité. Concernant la NARS, les participants du premier cluster, qui en moyenne jugent moins acceptable les robots sociaux, ont exprimé des attitudes plus négatives envers les robots sociaux que les participants regroupés dans le second cluster, le plus acceptant. Ainsi, les participants avec l'acceptabilité la plus élevée sont également ceux ayant les attitudes les plus positives, ce qui est cohérent avec l'idée d'une grande proximité entre attitudes et acceptabilité (un résultat surprenant aurait été que les participants les plus acceptants ont des attitudes plus négatives à l'égard des robots sociaux).

Sur l'AMP (la mesure indirecte des attitudes que nous avons utilisée), les participants du cluster regroupant les participants qui acceptent le moins les robots sociaux avaient des scores plus négatifs (indépendamment du niveau d'anthropomorphisation) que les participants de l'autre cluster. Lorsque nous avons réalisé les corrélations entre les mesures, nous avons trouvé un lien significatif entre la mesure directe des attitudes et la mesure d'acceptabilité, mais aucun lien significatif entre acceptabilité et mesure indirecte des attitudes. Enfin, quand nous avons analysé les différences d'évaluations en fonction de la mesure, nous avons trouvé des évaluations plus faibles sur la mesure fonctionnelle que sur la mesure indirecte des attitudes, et aucune différence entre la mesure directe des attitudes et la mesure d'acceptabilité d'une part et indirecte des attitudes d'autres part. Ces résultats sont discutés plus avant dans la partie Discussion Générale.

Dans une société en pleine évolution, où les systèmes dotés d'intelligence artificielle sont en pleine expansion, la série d'études présentée dans ce chapitre utilise une approche novatrice pour investiguer les facteurs susceptibles d'influencer l'acceptabilité des robots sociaux. En se basant sur le croisement de plusieurs facteurs, la mesure fonctionnelle permet

d'estimer l'acceptabilité dans des situations qui capturent une partie de la complexité des environnements de la vie quotidienne. Ainsi, un avantage de la mesure fonctionnelle par rapport à la plupart des études ayant porté sur les évaluations des robots (sociaux) est qu'elle permet d'apprécier les conditions sous lesquelles des facteurs influencent l'acceptabilité, ce qui en augmente la validité écologique. Augmenter la validité écologique des mesures utilisées dans les recherches menées permettra un transfert plus aisé des données recueillies en laboratoire.

Discussion Générale et Conclusion

Dans le présent travail, nous avons mobilisé la théorie de l'intégration de l'information et plus spécifiquement la mesure fonctionnelle pour mesurer l'acceptabilité dans deux domaines : le mensonge en entretien de recrutement et les robots sociaux.

Notre premier objectif était d'appliquer la mesure fonctionnelle d'acceptabilité dans deux domaines soulevant de forts questionnements et dans lesquels la méthode n'a jamais été mobilisée. Pour autant, la mesure fonctionnelle est une mesure conçue dans l'optique de mettre en lumière les jugements et les règles que les sous-tendent. Présentée comme une théorie des jugements de la vie quotidienne, la théorie de l'intégration de l'information stipule que lors de la prise de décision, un individu passe par plusieurs étapes successives, la valuation, l'intégration et la réponse (cf. Chapitre 1 pour présentation de la théorie de l'intégration de l'information et de la méthode de la mesure fonctionnelle). Ces étapes permettent de produire une réponse unifiée, dans laquelle la complexité de la situation est réduite.

La mesure fonctionnelle est une méthode mobilisée à de multiples reprises, pour adresser des questions variées sur de nombreux sujets (voir Chapitre 2). La mesure fonctionnelle a notamment été utilisée pour étudier les règles sous-jacentes à la mise en place d'un comportement (e.g., comportement d'achat ; Pereira & Oliveira, 2021), à la formation de jugements moraux (e.g., décisions éthiquement questionnables ; Rosier et al., 2018, 2019) et plus particulièrement pour en saisir l'acceptabilité (Guedj et al., 2012). Or, lorsque l'on s'intéresse aux questions relatives à l'acceptabilité, il peut être difficile, voire impossible, de demander à une personne d'explicitier les raisons qui sous-tendent le jugement qu'elle vient d'émettre. Cette explicitation peut être compliquée par l'accès limité aux raisons des jugements et par des biais rétrospectifs (limites de l'introspection). En ce sens, la mesure fonctionnelle utilisée afin d'étudier l'acceptabilité de situation est un outil puissant pour identifier les facteurs qui sous-tendent un jugement.

Une analyse conceptuelle de l'acceptabilité, telle qu'estimée à travers la mesure fonctionnelle, permet d'envisager son articulation avec les concepts d'attitude et d'intention comportementale (cf. Chapitre 2). Parfois, la mesure fonctionnelle a été mobilisée pour étudier l'acceptabilité, ou les attitudes, sans connexion claire avec les théories et les mesures des attitudes. Le second objectif de la présente thèse était d'étudier les liens entre acceptabilité, attitudes et intentions comportementales (cf. Chapitre 3). Nous avons posé deux hypothèses alternatives. Premièrement, une possibilité est que, en raison de la proximité conceptuelle entre acceptabilité et attitude, utiliser la mesure fonctionnelle serait une nouvelle manière d'accéder aux attitudes, car acceptabilité et attitudes seraient l'expression d'un même construit. Deuxièmement, en raison des nombreuses études menées sur, d'une part, l'influence des attitudes sur l'intention comportementale et, d'autre part, de l'acceptabilité sur l'intention comportementale, nous pensons que le lien entre acceptabilité et attitude peut se traduire par un effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien entre attitude et intention comportementale.

Pour contribuer à répondre aux questions associées à nos deux objectifs, nous avons décidé d'étudier l'acceptabilité dans deux domaines socialement saillants : le mensonge en entretien de recrutement et les robots sociaux.

Dans le domaine de l'étude du mensonge, notamment en contexte d'entretien de recrutement, la majorité des recherches a visé à identifier des facteurs qui influencent l'adoption de ce comportement (pour revue, voir Melchers et al., 2020). Peu de recherches ont été menées dans l'objectif d'étudier l'acceptabilité d'un mensonge émis spécifiquement lors d'un entretien de recrutement (pour un exemple d'étude portant sur l'acceptabilité d'un mensonge émis dans le cadre professionnel en comparaison avec le cadre privé, voir Cantarero et al., 2017), alors que, en raison de sa nature évaluative, certains auteurs considèrent l'acceptabilité d'un mensonge comme une attitude (Oliveira & Levine, 2008). L'influence des attitudes sur les intentions comportementales a été théorisée par plusieurs modèles en psychologie sociale, notamment la théorie de l'action raisonnée (Fishbein &

Ajzen, 1975 ; Montaña & Kasprzyk, 2015) et du comportement planifié (Ajzen, 1991, 2011).

L'utilisation de la mesure fonctionnelle pour appréhender l'acceptabilité d'un mensonge proféré lors d'un entretien de recrutement nous permet d'atteindre deux objectifs distincts : premièrement, appliquer cette mesure à un domaine qui n'avait jamais été exploré auparavant, et deuxièmement, analyser les liens entre l'acceptabilité, l'attitude et l'intention comportementale.

Le second domaine auquel nous nous sommes intéressés est celui de l'intelligence artificielle, et plus particulièrement l'acceptabilité des robots sociaux, qui sont des systèmes dotés d'intelligence artificielle conçus pour interagir avec les humains (Bartneck & Forlizzi, 2004). Alors que la notion d'acceptabilité, comme valeur accordée à un objet (Lefevre et al., 2008), est intrinsèquement liée aux usages, puisqu'elle en est la première étape (Quiguer, 2013 ; cf. Chapitre 3), elle est peu souvent dissociée des notions d'acceptation ou d'utilisation intentionnelle ou effective (pour revue, voir David et al., 2022). Les systèmes dotés d'intelligence artificielle se développent de manière exponentielle et leur insertion, future ou effective, dans de nombreux domaines, soulève la question de leur acceptabilité (e.g., véhicule autonome, Bonnefon et al., 2016 ; diagnostics médicaux, Kurita et al., 2019). Utiliser la mesure fonctionnelle pour mettre en avant les déterminants de l'acceptabilité des robots sociaux n'avait, à notre connaissance, jamais été réalisé et nous a offert un cadre appliqué intéressant pour comparer l'acceptabilité et l'attitude.

Application de la mesure fonctionnelle d'acceptabilité à deux champs nouveaux

Étude de l'acceptabilité du mensonge en entretien de recrutement

À travers deux études (Études 1 et 2, rapportées dans le Chapitre 4), nous avons cherché, à l'aide de la mesure fonctionnelle, à déterminer des facteurs pouvant influencer l'acceptabilité du mensonge en entretien de recrutement. Dans ces deux études, nous avons

créé des scénarios fictifs dans lesquels nous présentions des candidats en situation d'entretien de recrutement décidant de mentir lors d'une réponse formulée au recruteur. Dans les deux études, les mêmes facteurs étaient manipulés : le genre du candidat, son âge, le type de mensonge émis ainsi que l'objet sur lequel portait le mensonge. Ces facteurs ont été sélectionnés en se basant sur la littérature (voir Chapitre 4).

Nous avons systématiquement trouvé un effet du type de mensonge émis sur les niveaux d'acceptabilité accordés à ces mensonges. En effet, dans les deux études, les mensonges par omission (i.e., délibérément cacher une partie de la vérité) ont toujours été considérés comme les mensonges les plus acceptables, tandis que les mensonges par invention (i.e., inventer entièrement ce qui est dit) ont toujours été jugés comme les mensonges les moins acceptables. Ce résultat est cohérent avec ceux retrouvés dans la littérature sur le jugement moral : les violations morales sont jugées moins graves lorsqu'elles résultent d'une omission que d'une action (DeScioli et al., 2012). Lorsqu'il s'agit de mensonges, van Swol et al., (2022) ont trouvé une différence d'évaluation des mensonges par omission et de ceux qu'ils qualifient comme mensonges d'action (altération ou invention). Les mensonges par omission étaient jugés plus acceptables que les mensonges d'action (van Swol et al., 2022). Notre résultat pourrait s'expliquer par le fait que les individus jugent globalement plus acceptable ce à quoi ils sont le plus souvent confrontés, car une exposition répétée à un événement transgressif réduit l'affect négatif que la transgression suscite, signifiant des jugements moraux moins sévères (Effron, 2022 ; Pillai et al., 2023). Or, les mensonges par omission, lorsqu'ils sont altruistes, sont plus courants dans les interactions quotidiennes que les autres types de mensonges (Cooper et al., 2009), les rendant, de fait, plus acceptables que les autres.

Nous avons par ailleurs systématiquement mis en évidence un effet de l'objet sur lequel porte le mensonge sur le degré d'acceptabilité qui lui été accordé. Enfin, nous avons trouvé un effet d'interaction entre le type de mensonge et l'objet de ce mensonge sur acceptabilité. Pour autant, ces effets ne se traduisent pas de la même manière dans les deux études (cf. Discussion du Chapitre 4).

Une première explication de ces inconsistances est méthodologique. Premièrement, nous n'avons pas utilisé les mêmes modalités pour la variable objet du mensonge dans l'Étude 1 (i.e., diplômes ; expérience professionnelle ; loisirs ; qualité-défaut) et dans l'Étude 2 (i.e., diplômes ; expérience professionnelle ; personnalité). Ensuite, dans l'Étude 1, les mensonges sur les loisirs et sur les qualités et défauts ne se différencient pas des mensonges portant sur les expériences professionnelles. Pour autant, les modalités « loisirs » et « qualité défaut » faisaient référence à des aspects personnels du candidat, et il aurait été attendu de trouver une différence d'acceptabilité entre un candidat qui ment sur des aspects phénoménologiques (expériences professionnelles) et celui qui ment sur des aspects personnologiques (loisirs ou qualités et défauts). Nous nous attendions d'autant plus à cette différence au regard des croyances qu'ont les recruteurs concernant les liens entre personnalité et efficacité professionnelle (Laberon & Vonthron, 2008), faisant de la personnalité un facteur déterminant lors d'un entretien de recrutement (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007 ; Erdogan & Bauer, 2005).

Ces deux études diffèrent également sur un autre point : l'échelle de jugement d'acceptabilité présentée aux participants. Dans l'Étude 1, nous avons proposé aux participants d'utiliser un curseur à déplacer sur une échelle non-graduée allant de 0 (pas du tout acceptable) à 100 (totalement acceptable). Dans l'Étude 2, nous avons utilisé une échelle en 7 points, non-graduée elle aussi. Nous avons introduit cette modification pour rendre comparables les trois mesures que nous avons utilisées dans l'Étude 2. Pour autant, même si cette différence d'échelle ne va pas à l'encontre des recommandations formulées par Anderson (1982), car toutes deux respectent le principe de linéarité (i.e., une augmentation des scores sur la mesure est supposée refléter une augmentation sur le construit mesuré, et ce dans la même proportion à n'importe quel endroit de l'échelle de réponse ; Hofmans et al., 2007), il est possible que la sensibilité de l'échelle (plus importante dans l'Étude 1, car avec davantage de modalités) soit à l'origine des différences de résultats que nous avons observées. Effectivement, des effets faibles ont pu être observés dans l'Étude 1, (dont l'échelle est plus sensible à la variation que dans l'Étude 2), car le passage d'un point à l'autre sur une échelle en 100 points pourrait résulter d'un changement

d'acceptabilité moins important que le passage d'un point à l'autre sur une échelle en 7 points (e.g., Garner & Hake, 1951 ; Krosnick, 1991 ; Krosnick & Fabrigar, 1997 ; mais voir Contractor & Fox, 2011). Cette dernière explication peut également rendre compte des différences de résultats observés concernant l'effet du genre du participant sur le niveau d'acceptabilité accordé au mensonge (un effet principal retrouvé dans l'Étude 1, mais pas dans l'Étude 2).

Nos résultats peuvent être intéressants d'un point de vue théorique et appliqué. D'un point de vue théorique tout d'abord, car nos recherches apportent de nouvelles connaissances sur le sujet, en investiguant ce qui rend acceptable, ou non, un mensonge émis dans ce cadre précis. D'un point de vue appliqué, et même si nos objectifs n'étaient pas de dresser un profil type du menteur, identifier des déterminants d'un mensonge émis lors d'un entretien de recrutement pourrait contribuer à aider les recruteurs à mettre en place des stratégies spécifiques à la détection, ou à la non-émission d'un mensonge par omission par exemple. Des recherches ont été conduites dans l'optique de retravailler le cadre d'un entretien de recrutement, afin de réduire son pouvoir générateur de mensonge (pour revue, voir Bill & Melchers, 2023). Nous pensons qu'approfondir les recherches, en utilisant à nouveau la mesure fonctionnelle dans ce domaine, permettra d'affiner la compréhension des raisons du recours au mensonge. En effet, sans avoir utilisé la mesure fonctionnelle, nous n'aurions pas pu mettre en évidence des résultats tels que ceux que nous avons trouvés dans l'Étude 1, à savoir qu'altérer et inventer totalement ses expériences antérieures sont jugées de façon similaire, ou encore qu'altérer ses expériences professionnelles antérieures est jugé plus acceptable qu'altérer ses loisirs. Enfin, les études menées nous ont permis de mettre en évidence systématiquement trois profils de réponses quant au niveau d'acceptabilité accordé au mensonge. Chaque fois, ces profils de réponse pouvaient être caractérisés par le fait que les participants déclaraient avoir déjà menti, ou non, lors d'un entretien de recrutement antérieur. Accéder à ce type d'information en dehors du cadre d'une étude anonyme est probablement très difficile, mais travailler à réduire les cadres dans lesquels l'opportunité de mentir lors d'un entretien est présente semble être un levier pertinent au regard du lien existant entre comportement passé et répétitions de ce même

comportement (Albarracín & Wyer, 2000 ; Kang et al., 2006 ; Kidwell & Jewell, 2003 ; Sutton et al., 1999).

Étude de l'acceptabilité des robots sociaux

À travers trois études (Étude 3, Étude 4 et Étude 5, Chapitre 5), nous avons appliqué la mesure fonctionnelle dans l'optique de déterminer des facteurs susceptibles d'influencer l'acceptabilité de robots sociaux. Dans ces études, nous avons créé des scénarios fictifs dans lesquels nous présentions un robot social nouvellement conçu dans l'optique d'interagir avec l'humain et de pouvoir réaliser certaines tâches. Dans les trois études, nous avons manipulé le genre du robot, le niveau d'anthropomorphisation cognitive du robot et le domaine dans lequel il devait prochainement être implémenté. Comme dans les études du Chapitre 4 sur le mensonge en entretien de recrutement, les facteurs que nous avons identifiés ici prennent leur source dans la littérature (voir Chapitre 5).

Nous avons systématiquement trouvé un effet du niveau d'anthropomorphisation cognitive du robot sur son degré d'acceptabilité. En effet, les robots les moins acceptés étaient toujours ceux présentés comme capables d'exprimer une émotion. Dans l'Étude 4, nous n'avons pas retrouvé de différence d'acceptabilité entre les robots présentés comme capables de raisonner et ceux présentés comme outils. Dans les Études 3 et 5, les participants ont jugé les robots outils significativement plus acceptables que les robots capables de raisonnement. Les résultats obtenus concernant l'anthropomorphisation cognitive sont explicables au regard de la vallée de l'étrange (Mori et al., 2012). Cette théorie stipule que, lorsque nous présentons à un individu un robot ressemblant physiquement fortement à un humain, mais que cette ressemblance est imparfaite, alors l'individu va ressentir un sentiment d'étrangeté vis-à-vis du robot qui lui est présenté. Souvent mobilisée dans l'étude des interactions humain-machine, la théorie de la vallée de l'étrange a également été appliquée dans des cas où la ressemblance n'était pas physique, mais cognitive (e.g., Gray & Wegner, 2012 ; Wegner & Gray, 2016). Nos résultats vont globalement dans le sens de ceux retrouvés dans l'étude d'Appel et al., 2020 qui, en

manipulant la ressemblance cognitive entre la machine et l'humain, retrouvent un effet de cette ressemblance incomplète sur le niveau d'étrangeté ressenti. Dans nos études, augmenter la ressemblance cognitive entre le robot et l'humain diminue le niveau d'acceptabilité accordé aux robots.

Nous avons également manipulé, dans chacune des études, le genre associé aux robots présentés dans les scénarios en leur attribuant un prénom masculin, féminin ou neutre. Les études conduites sur l'effet du genre d'un système doté d'intelligence artificielle sur les interactions entre humain et robot ont montré que les robots avec une apparence féminine sont préférés pour réaliser les tâches domestiques aux robots ayant une apparence mécanique (Carpenter et al., 2009). Nous avons montré que les robots portant un prénom de femme étaient plus acceptés dans les domaines domestiques et de santé qu'ils ne l'étaient dans le domaine éducatif (Étude 3). Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les robots avec une tête féminine, plutôt que masculine ou neutre, rendent les participants plus confiants pour les utiliser (Niculescu et al., 2010). Alors que nous aurions pu nous attendre à un effet du genre du robot sur le niveau d'acceptabilité qui était accordé, nous n'avons pas retrouvé d'effet principal du genre, et ce, à travers les trois études réalisées. Même si nous retrouvons des effets (d'interaction notamment, mais les tailles d'effets sont petites) impliquant le genre du robot, il est possible que nos catégories n'étaient pas assez saillantes (l'utilisation d'un prénom masculin, féminin ou neutre n'ayant pas suffi à clairement marquer la distinction entre les robots présentés). Dans une prochaine étude, il serait intéressant d'associer aux scénarios une image du robot dans laquelle nous ferions varier la silhouette (plutôt féminine ou plutôt masculine). Dès lors, si nous ne parvenons pas à montrer un effet du genre du robot sur l'acceptabilité accordée, alors nous pourrions avoir davantage confiance dans l'idée que l'acceptabilité n'est pas influencée par le genre du robot, ou du moins qu'un effet, s'il existe, est probablement de taille trop négligeable pour être détecté dans une étude à mesures répétées. D'un point de vue théorique, une telle absence d'effet (ou un effet négligeable) irait dans le sens des résultats retrouvés dans la revue systématique de Naneva et al. (2020), qui indique que les données sur les effets du genre du robot sur différentes variables dépendantes (attitude envers les robots, anxiété

ressentie ou intention d'utilisation) ne sont pas suffisantes pour pouvoir conclure à un effet général du genre du robot.

Concernant les variables sociodémographiques, nous avons pu mettre en évidence un effet du genre sur le niveau d'acceptabilité accordé aux robots sociaux dans les Études 3 et 5 de la thèse. Dans ces études, les hommes acceptent en moyenne davantage les robots présentés que les femmes. Nous avons également montré, à travers les trois études réalisées, l'existence de deux profils de réponse. Dans les Études 3 et 5, ces profils de réponse étaient caractérisés par le genre. Globalement, ces résultats sont en accord avec les études antérieures sur le sujet, et ils apportent peut-être une perspective supplémentaire. En effet, des études antérieures ont montré que les femmes expriment plus de craintes envers les robots que les hommes qui, eux, les trouvent plus utiles (May et al., 2017). Les femmes expriment par ailleurs davantage de réserves face aux nouvelles technologies en chirurgie assistées par robot que ne le font les hommes (McDermott et al., 2019). L'utilisation de la mesure fonctionnelle d'acceptabilité permet de comprendre plus finement l'effet du genre (retrouvé dans la littérature, et dans une partie de nos résultats) en spécifiant davantage l'importance que semblent porter les femmes sur l'esprit du robot (cf. Étude 3 – interaction entre le cluster, l'esprit du robot et le domaine d'implémentation).

Globalement, les études que nous avons rapportées ont mis en lumière des résultats intéressants. En effet, même si les études menées jusqu'à présent sur le sujet de l'acceptabilité des robots sociaux sont relativement nombreuses et permettent de dessiner les contours de ce qui rend un robot plus ou moins acceptable, l'utilisation de la mesure fonctionnelle permet, en tenant compte de la complexité de la situation présentée, un accès différent à l'acceptabilité.

La mesure fonctionnelle donne, par ailleurs, la possibilité de dresser des profils plus précis de ce qui rend un robot acceptable ou non, par exemple en montrant l'existence de certains effets d'interaction (e.g., importance de l'esprit du robot dépendant du domaine dans lequel il vise à être implémenté) que nous n'aurions pas pu mettre en évidence en ne nous intéressant à des facteurs que de façon isolée, spécifique. Enfin, cette méthode permet

également d'établir des profils de réponses, avec un groupe d'individus qui acceptent davantage les robots sociaux que l'autre. Il pourrait être pertinent de chercher à identifier précisément pour qui, dans quelles sphères de la vie quotidienne, et pour quelles caractéristiques des robots, l'acceptabilité des robots est particulièrement forte ou, à l'inverse, faible. Notons que de nombreuses intelligences artificielles ont vu le jour au cours de cette thèse, et y accéder et les utiliser est de plus en plus simple. Il serait intéressant d'appliquer à nouveau la mesure fonctionnelle d'acceptabilité sur ces nouveaux systèmes (e.g., ChatGPT d'OpenAI) afin de mieux comprendre les réticences de certaines personnes à vouloir les utiliser. D'un point de vue théorique, nos études s'inscrivent parmi les rares études ayant comparé directement des domaines d'implémentation des robots sociaux ou plus largement des systèmes dotés d'intelligence artificielle ayant la capacité d'interagir avec l'humain. Des études, comme celles rapportées ici, qui visent à capturer même partiellement la complexité et la diversité des situations de la vie quotidienne pour identifier les facteurs les plus critiques dans l'acceptabilité d'un système donné, offrent des perspectives prometteuses pour transférer des résultats de laboratoire à des contextes écologiques.

Mieux comprendre la relation entre acceptabilité, attitude et intention comportementale

Le second principal objectif du présent travail était de mieux comprendre comment l'acceptabilité s'insère dans la relation existante entre attitude et intention comportementale.

La psychologie sociale s'est depuis longtemps saisie du concept d'attitude. Dès 1935, Allport propose que l'attitude est une variable latente, responsable de la mise en place du comportement. Le premier questionnement qui a stimulé la recherche en psychologie sociale est celui de la mesure des attitudes. Thurstone (1928) a publié ce qui permettra d'élaborer une des premières mesures des attitudes. De nombreuses mesures ont depuis lors

vu le jour (e.g., questionnaires ; mesures à l'aide d'échelles de Likert). Un autre débat conceptuel a également animé les chercheurs en psychologie sociale et concerne le concept même d'attitude. Alors que certains considèrent la composante comportementale comme une composante des attitudes, d'autres se centrent plus simplement sur le caractère évaluatif du concept. Ainsi, depuis plusieurs années maintenant, c'est la dimension évaluative qui est au cœur de la conceptualisation des attitudes.

L'acceptabilité est un concept plus classiquement mobilisé en ergonomie et en psychologie du travail et des organisations, dès lors que l'objet d'étude est de l'ordre de l'insertion d'un nouvel élément dans un environnement. Ainsi, dans ce que Quiguer (2013) appelle la trajectoire d'usage (i.e., différentes étapes par lesquelles passent les individus pour utiliser l'élément nouvellement intégré dans l'environnement), l'acceptabilité est la première des trois étapes. Caractérisée comme l'évaluation a priori d'un objet (Lefeuvre et al., 2008), l'acceptabilité est donc, conceptuellement, fortement liée au concept d'attitude (Schade & Schlag, 2003 ; Vlassenroot et al., 2006). Comme présenté dans le Chapitre 3, les concepts d'acceptabilité et d'attitude sont étroitement interconnectés, tant sur le plan conceptuel, que par leur association à la notion d'intention comportementale.

La mesure fonctionnelle est une mesure inhérente à la théorie de l'intégration de l'information. Cette théorie des jugements de la vie quotidienne (Anderson, 1996) repose sur le caractère unifié d'une réponse et permet, sous certaines conditions, d'extraire de la boîte noire les règles sous-jacentes aux jugements (cf. Chapitre 1). La mesure fonctionnelle a de nombreuses fois été mobilisée, notamment lors de l'étude de l'acceptabilité de certaines situations telles que des décisions éthiquement questionnables vis-à-vis de la santé (e.g., acceptabilité de décisions de fin de vie, Guedj et al., 2005 ; ou encore de rupture du secret médical, Olivari et al., 2010). Parfois, les chercheurs ayant mobilisé la mesure fonctionnelle afin de recueillir l'acceptabilité des individus concluent, ou présentent, leurs recherches en affirmant avoir recueilli les attitudes.

Ainsi, nous avons posé l'hypothèse selon laquelle la mesure fonctionnelle d'acceptabilité pourrait être une nouvelle mesure des attitudes. Afin d'explorer cette

possibilité, nous avons mené deux études, les Études 2 (Chapitre 4 ; mensonge en entretien de recrutement) et 5 (Chapitre 5 ; robots sociaux) dans lesquelles nous avons combiné des mesures d'acceptabilité et d'attitudes. Dans chacune de ces études, nous avons notamment réalisé une analyse de corrélation dans l'objectif de montrer un lien entre les deux construits. Les corrélations, discutées dans la section suivante, indiquent un lien entre acceptabilité et attitudes directes. Afin d'explorer les liens entre acceptabilité et attitudes, nous avons également réalisé des ANOVA afin d'estimer si l'utilisation de la mesure fonctionnelle et d'un questionnaire de mesure directe des attitudes conduisait à des évaluations différentes. Afin de mieux comprendre les liens entre les notions d'acceptabilité, d'attitude et d'intentions comportementales, nous avons, dans les deux domaines précédemment présentés, mené deux études dans lesquelles nous avons administré trois mesures. Dans le domaine du mensonge en entretien de recrutement, nous avons appliqué la mesure fonctionnelle d'acceptabilité, une mesure directe des attitudes envers le fait de mentir en entretien de recrutement et une mesure d'intention de mentir lors d'un prochain entretien. Dans le domaine des robots sociaux, nous avons proposé aux participants de renseigner leur acceptabilité à l'aide de la mesure fonctionnelle, et leurs attitudes à l'aide de deux mesures, une mesure directe et une mesure indirecte des attitudes. Nous discuterons des résultats au regard des deux hypothèses alternatives que nous avons posées.

Nous discuterons tout d'abord de l'hypothèse selon laquelle la mesure fonctionnelle d'acceptabilité et la mesure directe des attitudes mesurent un même construit. Ensuite, nous présenterons les résultats obtenus qui questionnent l'idée selon laquelle le même construit serait mesuré.

L'acceptabilité : un construit étroitement lié aux attitudes ?

Arguments soutenant cette conception

Dans nos études, nous retrouvons différents résultats qui soutiennent l'idée selon laquelle la mesure fonctionnelle d'acceptabilité et la mesure directe des attitudes indexent le même construit.

Le premier argument en faveur de cette hypothèse repose sur les résultats relatifs aux variables sociodémographiques. En effet, dans l'étude portant sur le mensonge en entretien de recrutement (Étude 2), nous trouvons un effet du fait d'avoir déjà menti lors d'un entretien, à la fois sur le niveau d'acceptabilité accordé aux mensonges et sur les scores attitudinaux. Plus précisément, les individus ayant déjà menti lors d'un entretien de recrutement ont, en moyenne, un score d'acceptabilité plus élevé et une attitude plus positive envers le mensonge en entretien, que les personnes ayant déclaré n'avoir jamais menti en entretien auparavant. De manière similaire, dans l'Étude 5, nous trouvons un effet du genre, à la fois sur le niveau d'acceptabilité accordé aux robots présentés dans les scénarios et sur les attitudes déclarées. Plus spécifiquement, les hommes trouvent les robots sociaux plus acceptables que les femmes, et expriment également des attitudes plus positives envers les robots sociaux que ne le font les femmes. Nous retrouvons également un effet du niveau d'étude à la fois sur l'acceptabilité et sur l'attitude directe, les individus ayant les niveaux de diplômes les plus élevés exprimant une plus grande acceptabilité et des attitudes plus favorables que ceux ayant des niveaux de diplômes moins élevés. Que ce soit dans l'Étude 2, ou dans l'Étude 5, nous retrouvons les mêmes effets des facteurs sociodémographiques sur l'acceptabilité que sur l'attitude. Cet argument soutient l'idée que ces deux construits partagent des caractéristiques similaires, suggérant ainsi qu'ils pourraient être considérés comme un même construit.

Un deuxième argument allant dans le sens de l'hypothèse selon laquelle acceptabilité et attitude renvoient au même construit est le suivant : que ce soit dans l'Étude 2 ou dans l'Étude 5, nous retrouvons un effet des profils de réponse d'acceptabilité sur les attitudes exprimées. Plus précisément, dans l'Étude 2, l'utilisation de la mesure fonctionnelle d'acceptabilité révèle l'existence de trois profils de réponse. Le premier profil, le cluster 1, regroupe les participants les plus acceptants vis-à-vis du mensonge en entretien de recrutement (comparativement aux moyennes d'acceptabilité des participants regroupés dans les clusters 2 et 3). Lorsque nous comparons les attitudes des participants regroupés dans le premier cluster à celles exprimées par les participants regroupés dans les clusters 2 et 3, nous constatons que les participants du cluster 1 expriment en moyenne des

attitudes plus positives que celles exprimées par les participants regroupés dans les clusters 2 et 3. De façon similaire, dans l'Étude 5, deux profils de réponses concernant l'acceptabilité des robots sociaux sont retrouvés. Le cluster 1 regroupe les participants les moins acceptants vis-à-vis des robots sociaux présentés dans les scénarios (comparativement à ceux regroupés dans le cluster 2) et ces mêmes participants expriment des attitudes plus négatives que les participants regroupés dans le second cluster d'acceptabilité. Une nouvelle fois, nous voyons ici comment acceptabilité et attitude sont liées.

Enfin, un troisième argument en faveur de l'idée qu'acceptabilité et attitude relèvent d'un même construit repose sur les corrélations significatives que nous retrouvons entre acceptabilité et attitude exprimée dans les Études 2 et 5 de cette thèse (respectivement $r = .423$ et $r = .698$). Ces corrélations, moyenne dans l'Étude 2 et plus importante dans l'Étude 5, indiquent que les construits auxquels nous accédons en utilisant la mesure fonctionnelle d'acceptabilité et les mesures directes des attitudes se recoupent, au moins en partie. En partie, car, par exemple, la corrélation de $.698$ signifie que l'acceptabilité et l'attitude mesurée directement dans l'Étude 5 partagent ($.698^2 =$) 48.7% de variance.

Ces trois arguments vont dans le sens de l'hypothèse selon laquelle la mesure fonctionnelle d'acceptabilité permet, au moins en partie, de mesurer le même construit que ce que mesurent les mesures d'attitudes. Pour autant, les résultats que nous avons discutés jusqu'à présent ne permettent pas de conclure sur le statut de la mesure fonctionnelle d'acceptabilité. Plus précisément, ils ne permettent pas de dire si la mesure fonctionnelle d'acceptabilité se rapproche davantage d'une mesure directe ou d'une mesure indirecte des attitudes.

Mesure fonctionnelle : une mesure directe ou indirecte des attitudes ? Si l'on reprend les corrélations retrouvées dans l'Étude 5, nous pouvons constater que l'acceptabilité corrèle fortement avec les attitudes exprimées directement, mais pas avec la mesure indirecte des attitudes.

Deuxièmement, et comme nous venons de le voir, les variables sociodémographiques que nous avons recueillies lors de nos études influencent à la fois l'acceptabilité et les attitudes exprimées, et ce, dans l'Étude 2 et dans l'Étude 5. Pour autant, ces mêmes variables n'influencent pas les scores obtenus à la mesure indirecte des attitudes. En effet, concernant l'Étude 5 (seule étude rapportée dans cette thèse dans laquelle nous avons utilisé une mesure indirecte des attitudes), et comme discuté plus haut, nous retrouvons un effet du genre sur l'acceptabilité et sur les attitudes directement exprimées, se traduisant par le fait que les hommes acceptent davantage les robots sociaux, et expriment des attitudes plus positives que les femmes. Pour autant, nous ne retrouvons pas d'effet du genre sur les attitudes indirectement exprimées : les hommes comme les femmes n'expriment pas de préférence pour les robots ayant un faible niveau d'anthropomorphisation, ou pour ceux ayant un fort niveau d'anthropomorphisation. De manière globale, nous ne trouvons pas de différence entre les attitudes indirectement mesurées chez les hommes et celles mesurées chez les femmes. De façon similaire, nous identifions un effet du niveau d'étude à la fois sur l'acceptabilité et sur l'attitude directe, avec une plus grande disposition à accepter et une attitude plus positive envers les robots sociaux chez les personnes les plus diplômées que chez les personnes les moins diplômées. Une nouvelle fois, nous ne retrouvons aucun effet du niveau d'étude sur l'attitude indirectement mesurée. Ce deuxième argument marque une dissociation entre acceptabilité et attitude indirecte.

Enfin, nous ne retrouvons pas d'effet des profils d'acceptabilité sur les attitudes indirectement mesurées, indiquant une nouvelle fois l'écart entre acceptabilité et attitude indirectement mesurée.

L'ensemble de ces arguments nous pousse à favoriser l'hypothèse selon laquelle la mesure fonctionnelle est plus proche d'une mesure directe que d'une mesure indirecte des attitudes.

Arguments questionnant cette conception

Dans les études que nous avons menées dans lesquelles nous combinons acceptabilité et attitudes, nous retrouvons systématiquement une corrélation entre acceptabilité et attitude directe ($r = .423$ et $r = .698$ dans les Études 2 et 5 de la thèse, respectivement menées dans les domaines du mensonge en entretien de recrutement et des robots sociaux). Ces corrélations indiquent un lien entre les deux construits. Un résultat intéressant, dans l'Étude 5, réside dans le fait que nous ne trouvons pas de corrélation significative entre la mesure d'acceptabilité et la mesure indirecte des attitudes (*Affect Misattribution Procedure*, Payne et al., 2005), alors que dans cette même étude, la mesure fonctionnelle d'acceptabilité corrèle avec la mesure directe des attitudes. Toujours dans l'Étude 5, nous trouvons une corrélation entre les scores d'attitude directe et les scores d'attitudes indirectes, mais cette corrélation est faible ($r = .179$) et les analyses de comparaison de corrélations que nous avons menées ont montré que le lien entre attitude directe et indirecte est plus faible que celui entre acceptabilité et attitude directe (nous discuterons de ce résultat de manière plus approfondie dans la partie « résultats additionnels »).

Dans la littérature, les études menées dans l'optique de faire le lien entre mesures directe et indirecte des attitudes ont montré que les scores obtenus à ces deux mesures étaient fortement liés, sous certaines conditions (Nosek et al., 2002), avec des corrélations entre les deux mesures moins importantes lorsque les études portaient sur des sujets socialement sensibles par rapport à plus anodins (Greenwald et al., 2009 ; Nosek et al., 2007). Sont qualifiés « socialement sensibles » les sujets pour lesquels exprimer des attitudes positives ou négatives « peut entraîner des préoccupations quant à l'impression que cette réponse pourrait donner aux autres » (Greenwald et al., 2009, p. 20, traduction personnelle). Par exemple, dire que l'on préfère consommer un soda de marque Coca-Cola

plutôt que de marque Pepsi (sujet anodin) n'a pas la même importance qu'exprimer une préférence pour les personnes blanches que pour les personnes noires (sujet bien plus sensible). Ce point est intéressant, car les corrélations retrouvées entre mesure directe et indirecte sur les deux sujets (évaluation des sodas et évaluation des personnes en fonction de leur origine ethnique) ne semblent pas du même ordre (respectivement de $r = .494$; $r = .268$, vu dans Schmidt et al., 2022). Or, lors de l'étude de sujets socialement sensibles, il est possible que les individus soient influencés notamment par le biais de désirabilité sociale (Paulhus, 2002) lors de la complétion de mesures directes d'attitudes (Hofmann et al., 2005). Ceci résulterait du fait que les individus, lorsqu'ils répondent à une mesure directe des attitudes vis-à-vis d'un objet socialement sensible, ont davantage la possibilité de contrôler l'expression d'une attitude socialement inacceptable que lorsqu'ils réalisent une mesure indirecte (e.g., Fazio & Olson, 2003 ; Echabe, 2013). Ainsi, sur un sujet socialement sensible, les mesures directes autorisent un contrôle plus fort sur les réponses données que les mesures indirectes, ce qui peut gêner la mesure des attitudes. Pour revenir aux domaines auxquels nous nous sommes intéressés, nous suggérons qu'exprimer des attitudes positives sur les mensonges en situation d'entretien de recrutement peut représenter un sujet plus sensible qu'exprimer des attitudes négatives envers les robots sociaux. Sur un sujet sensible, nous pouvons penser que les individus trouvent inacceptables des objets qu'ils évaluent positivement, alors que sur des sujets moins sensibles, acceptabilité et attitudes pourraient partager davantage de similitude.

Notons que les sujets dans lesquels nous avons choisis de mener nos études (mensonge en entretien de recrutement et robots sociaux) sont particulièrement intéressants au regard de cette notion de « sensibilité sociale du sujet » et des effets que cette sensibilité peut avoir sur l'expression des attitudes et de leur alignement avec l'acceptabilité. En effet, évaluer un mensonge émis dans le cadre d'un entretien de recrutement représente une évaluation morale comme toutes recherches portant sur le mensonge plus généralement. Au contraire, évaluer l'acceptabilité de robots sociaux s'apparente davantage à une évaluation en amont de l'introduction d'une nouvelle technologie. Dans les présentes études sur les

robots sociaux, l'acceptabilité relève davantage de l'acceptation de ces technologies que du jugement moral.

Ainsi, le mensonge en entretien de recrutement est un domaine sensible. Si, comme nous l'avons proposé, le lien entre acceptabilité et attitudes dépend en partie du niveau de sensibilité du domaine dans lequel nous nous trouvons, et si, lorsque l'on se trouve dans un domaine sensible, le lien entre acceptabilité et attitude est moins conséquent que lorsque l'on se trouve dans un domaine moins sensible, nous pouvons imaginer que l'acceptabilité du mensonge en entretien et l'attitude vis-à-vis d'un mensonge en entretien ne recouvrent pas totalement le même construit.

Un premier argument que nous développons dans ce sens mobilise l'analyse de médiation menée dans l'Étude 2 de cette thèse. En effet, dans le domaine du mensonge en entretien de recrutement, nous avons conjointement étudié l'acceptabilité, l'attitude et l'intention comportementale. L'étude conjointe de ces trois éléments nous a permis de mettre en évidence l'effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien entre attitude et comportement. Ainsi, les individus ayant des attitudes positives envers le mensonge en entretien de recrutement ont tendance à davantage l'accepter, ce qui les pousserait à davantage avoir l'intention de mentir lors d'un prochain entretien. Cet effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien attitude – intentions comportementales est un nouvel argument en défaveur de la similitude de construits que nous postulons. Ce résultat est intéressant au regard de la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991) dans laquelle attitude, normes subjectives et contrôle comportemental perçu sont les facteurs prédéterminant les intentions comportementales. Une possibilité, qui trouve un certain appui dans nos résultats, est que l'acceptabilité de l'objet considéré contribue à expliquer l'intention comportementale, au-delà des construits déjà mobilisés dans la théorie du comportement planifié. L'acceptabilité, en se trouvant entre l'attitude et l'intention comportementale, pourrait être un construit à considérer plus avant, dans la lignée des travaux proposant d'enrichir la théorie du comportement planifié (e.g., Conner & Armitage, 1998), notamment en considérant davantage les dimensions morales (Manstead, 2000 ; Raats et al., 1995).

Enfin, dans les Études 2 et 5, nous trouvons que les évaluations d'acceptabilité sont toujours plus élevées que celles réalisées sur les échelles d'attitudes directes. De prime abord, nous pourrions être tentés d'interpréter ce résultat comme un nouvel argument pour l'idée qu'acceptabilité et attitude sont deux construits différents. Pour autant, notons ici que même si les scores sont comparables, les tâches et les dimensions sur lesquelles portaient les questions ne sont pas directement comparables.

Une autre manière d'interpréter ces résultats réside dans le contrôle que chacune des tâches permet de mettre en place. En effet, nous avons trouvé dans l'Étude 5 que l'évaluation réalisée avec l'AMP était plus élevée que celle réalisée sur la mesure fonctionnelle d'acceptabilité ou sur l'attitude directe. Or, le principe même sur lequel repose l'AMP est l'idée d'associations plus ou moins fortes en mémoire entre l'objet et son évaluation (Payne & Lundberg, 2014). Lorsque l'association entre l'objet et son évaluation est élevée, être exposé à l'objet attitudinal active de manière automatique, ou incontrôlable l'évaluation. Dès lors, les attitudes mesurées à l'aide de l'AMP seraient exprimées de manière incontrôlable, ou du moins, plus incontrôlable, que celles recueillies par un questionnaire classique de mesure des attitudes. Comme, dans l'Étude 5, nous retrouvons une évaluation plus importante lors de l'utilisation de la mesure fonctionnelle que lors du questionnaire d'attitude, nous pouvons supposer une différence de contrôle lors de l'exécution de ces deux tâches. En effet, lors d'une procédure mobilisant la mesure fonctionnelle, consistant à la présentation d'un croisement factoriel entre les différentes modalités des variables étudiées, nous pouvons supposer que la réponse unifiée recueillie résulte, en partie, de processus automatiques, avec l'idée que les individus ne pourraient pas, ou difficilement, avoir le contrôle sur les règles impliquées dans leur jugement. Cette hypothèse est d'ailleurs corroborée par les résultats concernant la comparaison des évaluations réalisées dans l'Étude 2, dans laquelle nous trouvons que les évaluations sont plus importantes lors de l'utilisation de la mesure fonctionnelle que lors de la mesure des attitudes réalisée par questionnaire. Par ailleurs, les évaluations sont les mêmes entre attitudes et intentions comportementales, probablement car les deux sont recueillies à l'aide

de questionnaires, permettant un contrôle plus conséquent que lors de l'utilisation de la mesure fonctionnelle.

Pour tester cette hypothèse, nous pourrions élaborer un protocole de recherche, mobilisant la mesure fonctionnelle d'acceptabilité et une mesure directe des attitudes. Dans cette étude, nous pourrions manipuler les conditions de passation pour que certains participants réalisent les tâches sous pression temporelle (qui impacte le contrôle sur l'expression des évaluations, Echabe, 2013), et d'autres sans pression temporelle. Cette étude permettrait d'estimer l'effet du contrôle sur le lien entre acceptabilité et attitudes. Si nous observons que les corrélations retrouvées entre acceptabilité et attitudes chez les participants placés dans la condition de pression temporelle sont différentes de celles retrouvées chez les participants non placés en condition de pression temporelle, alors nous pourrions conclure à un effet du contrôle sur l'évaluation. Au contraire, ne pas retrouver de différence entre ces deux conditions (pression temporelle vs. pas de pression temporelle) sur les corrélations acceptabilité – attitudes serait un élément supplémentaire pour considérer l'acceptabilité et l'attitude comme relevant d'un même construit.

Ici encore, les suppositions formulées sont questionnables au regard des comparaisons sur lesquelles elles s'appuient : dans les Études 2 et 5, nous n'étudions pas les mêmes objets. Dans chacune de nos études, nous n'avons pas réalisé systématiquement de mesure d'acceptabilité conjointement à des mesures directes et indirectes des attitudes et à des mesures d'intentions comportementales.

Résultats additionnels

Nous avons réalisé l'étude conjointe de l'acceptabilité, de l'attitude mesurée directement, et de l'intention comportementale (cf. Étude 2). Nous avons également étudié les liens entre acceptabilité et attitudes mesurées directement et indirectement (cf. Étude 5). Les résultats que nous avons trouvés révèlent des points intéressants à discuter au-delà des liens impliquant l'acceptabilité.

Lien entre attitude directe et attitude indirecte

Comme précédemment soulevé, nous avons trouvé un lien entre attitude directe et attitude indirecte dans l'Étude 5, mais un lien relativement faible au regard de ceux habituellement retrouvés dans la littérature (Nosek et al., 2002). Nous l'avons déjà développé, mais une possibilité est que la sensibilité sociale du sujet sur lequel portent les études menées, et dans lesquelles une comparaison entre mesure directe et mesure indirecte est effectuée, peut avoir une incidence sur les liens retrouvés entre les deux types de mesures (effet de la sensibilité sociale du sujet, Greenwald et al., 2009 ; Nosek et al., 2007).

Une hypothèse existante dans la littérature réside dans une conception duelle des attitudes (e.g., Gawronski & Bodenhausen, 2011 ; McConnell & Rydell, 2014 ; Wilson et al., 2000). Dans cette conception, coexistent les attitudes explicites, qui sont conscientes et contrôlées, et les attitudes implicites, qui sont inconscientes, automatiques. Dans cette conception duelle des attitudes, les termes « mesure indirecte » et « mesure implicite » se confondent, et tous deux permettraient d'accéder aux attitudes implicites des individus, des attitudes dont les individus n'auraient pas conscience, et dont ils ne pourraient pas en contrôler l'expression dans une mesure implicite (ou indirecte). Pour autant, certains chercheurs ont montré que les individus étaient capables de prédire leur score sur des mesures implicites telles que l'IAT (Hahn & Gawronski, 2019 ; Rivers & Hahn, 2019). Ces résultats indiquent que ce que capturent les mesures implicites ne relève pas seulement d'éléments inaccessibles à la conscience. Concernant le caractère automatique des attitudes implicites, il a été montré que les objectifs de traitement peuvent influencer les réponses aux mesures implicites (e.g., Klauer & Teige-Mocigemba, 2007). Dès lors, l'argument du caractère strictement automatique des évaluations implicites est fortement questionné.

Lien entre attitude et intention comportementale

Dans l'Étude 2 de cette thèse, nous avons retrouvé une forte corrélation entre les mesures d'attitude et d'intention comportementale ($r = .752$), et un effet important des attitudes sur les intentions comportementales (coefficient non-standardisé : $b = .58$ en

contrôlant l'acceptabilité). Ces résultats sont cohérents au regard de la théorie du comportement planifié, qui indique que les attitudes sont un des trois déterminants des intentions comportementales. Le lien entre attitude et intention comportementale a parfois été questionné (e.g., Wicker, 1969), mais les faibles corrélations entre attitudes et comportements peuvent être dues à la non-correspondance entre attitudes mesurées et comportements étudiés (Ajzen & Fishbein, 1980 ; pour méta-analyse, voir Downs & Hausenblas, 2005 ; Hausenblas et al., 1997 ; McEachan et al., 2016). Les résultats que nous avons obtenus corroborent l'hypothèse d'un lien important entre attitude et intention comportementale.

Limites et perspectives

Ce travail de thèse présente des limites, dont certaines ont été évoquées dans les parties précédentes de la discussion. Pour autant, le présent travail permet pour la première fois d'investiguer le lien entre acceptabilité et attitude, notamment dans le cadre de l'utilisation de la mesure fonctionnelle.

Une première limite du présent travail est d'ordre méthodologique, et concerne spécifiquement la mesure indirecte des attitudes. Dans l'Étude 5 de la thèse, nous avons utilisé une *Affect Misattribution Procedure* (AMP) afin de réaliser une mesure indirecte des attitudes, mesure qui repose sur l'automatisme et l'incontrôlabilité des réponses des participants. Pour autant, au regard des résultats obtenus, nous pourrions nous demander si la manipulation du niveau d'anthropomorphisation physique que nous avons tenté de réaliser a fonctionné. En effet, nous n'avons pas trouvé d'effet AMP, effet qui, s'il avait été trouvé, aurait refléter une préférence pour les robots avec un degré d'anthropomorphisation faible plutôt qu'élevé. Au regard de l'hypothèse de la vallée de l'étrange (Mori et al., 2012), nous nous attendions à ce que les participants trouvent davantage plaisants les robots les moins anthropomorphisés que les autres. Nous avons suivi les recommandations au bon déroulement d'une tâche AMP (Payne et al., 2005) et avons codé la tâche en adaptant une

ressource ayant déjà été utilisée auparavant (Minno.js ; Bengayev, 2020 ; Zlotnick et al., 2015). Si nous n'avons pas pu mettre en évidence d'effet du niveau d'anthropomorphisation physique du robot sur l'évaluation qui lui été accordé, c'est peut-être à cause des choix que nous avons réalisés concernant les robots sélectionnés dans la base de données ABOT (Phillips et al., 2018). Cette base de données est très complète, regroupant plus de 250 robots créés pour des recherches ou à des fins commerciales. Comme elle repose sur des robots réels, très peu ont un niveau d'anthropomorphisation très élevé. Nous avons, par conséquent, baisser le niveau d'anthropomorphisation moyen des robots présents dans la catégorie « robots ayant un haut niveau d'anthropomorphisation » de l'Étude 5, pour pouvoir réaliser un nombre d'essais suffisant dans la tâche AMP. Cela n'a, possiblement, pas permis un contraste suffisant entre nos deux catégories pour réellement pouvoir laisser transparaître une préférence pour l'une ou l'autre catégorie, d'autant plus que le temps de présentation des images de robots était très bref (300 ms). Dans de futures études, nous pourrions procéder différemment dans le choix des images pour la procédure AMP en tentant de renforcer la distinction entre les deux catégories. Premièrement, nous pourrions tout d'abord tester la préférence envers les humains plutôt qu'envers les robots en proposant l'utilisation de silhouettes telles que celles utilisées par de Graaf et al. (2016) dans leur IAT. Ce premier test, s'il était concluant, nous permettrait de mettre en évidence des attitudes plus négatives envers les robots qu'envers les humains. Nous pourrions ensuite affiner cet axe de recherches en proposant à nouveau une AMP basée sur le niveau d'anthropomorphisation des robots présentés en augmentant la saillance de nos deux catégories en utilisant des robots très faiblement ressemblant à des humains vs. des robots très fortement ressemblant à des humains. Dès lors, nous pourrions tester à nouveau l'effet du niveau d'anthropomorphisation physique sur la préférence exprimée.

D'un point de vue théorique, cette thèse permet pour la première fois d'explorer le lien entre acceptabilité (mesurée à l'aide de la mesure fonctionnelle de la cognition), attitudes (directement ou indirectement mesurées) et intentions comportementales. Certains de nos résultats vont dans le sens d'un lien fort entre acceptabilité et attitude au point où nous pourrions penser que les deux relèvent en grande partie d'un même construit. Une

manière de procéder, qui serait une approche différente de la démarche que nous avons employée ici, réside en un test plus direct à travers la documentation d'éventuelles dissociations entre l'acceptabilité et des évaluations sur des mesures similaires. Par exemple, nous pourrions réaliser une étude dans laquelle nous testerions l'acceptabilité et les attitudes envers un objet en utilisant pour les deux construits la mesure fonctionnelle. Que ce soit dans une étude dans laquelle le test serait réalisé en intra-participant ou en intergroupes, nous pourrions envisager de partir des scénarios déjà construits pour une des études présentes dans la thèse avec lesquels nous avons recueilli l'acceptabilité. Nous pourrions adapter la question, les bornes utilisées et les scénarios pour que ceux-ci se prêtent de manière plausible autant à une mesure d'acceptabilité qu'à une mesure d'attitudes. Nous aurions deux questions différentes à la suite des scénarios, l'une permettant d'évaluer l'acceptabilité (e.g., à quel point trouvez-vous cela acceptable ? Sur une échelle allant de « Pas du tout acceptable » à « Totalement acceptable ») et l'autre visant à évaluer les attitudes (e.g., à quel point trouvez-vous cela appréciable ? Sur une échelle allant de « Je n'aime pas du tout » à « J'aime tout à fait »). En comparant les résultats obtenus entre les buts d'évaluation d'acceptabilité et les buts d'évaluation d'attitude, nous pourrions examiner si les facteurs manipulés dans les scénarios ont des effets différents sur les scores obtenus dans la mesure fonctionnelle appliquée à l'acceptabilité et la mesure fonctionnelle appliquée aux évaluations. Si tel est le cas (e.g., si un facteur donné augmente l'acceptabilité, mais diminue l'attitude), ce serait un résultat fort pour soutenir l'idée que l'acceptabilité et les attitudes sont deux construits distincts dont on peut montrer l'écart dans des conditions expérimentales. Si, en revanche, de telles dissociations échouent à être documentées dans un ensemble d'études, l'idée selon laquelle l'acceptabilité et les attitudes sont des construits hautement similaires sortirait renforcée.

Nous avons également pu soulever des résultats (notamment les résultats relatifs à l'effet de certaines variables socio-démographiques sur l'acceptabilité et pas sur l'attitude) questionnant l'idée selon laquelle l'acceptabilité et les attitudes relèvent d'un même construit, nous permettant plutôt d'envisager l'acceptabilité comme une variable médiatrice entre le lien attitude – intention comportementale. Cependant, il est important d'envisager ces

arguments, que ce soit les arguments en faveur ou en défaveur des hypothèses présentées, avec précaution. Les études que nous avons menées ne permettent pas directement d'explorer la complexité des liens entre les trois mesures puisqu'aucun des domaines dans lesquels nous avons réalisé nos études ne les combine toutes. Une possibilité serait de réaliser des études dans lesquelles des mesures d'acceptabilité, d'attitudes (directes et indirectes) et intentions comportementales seraient collectées (plutôt qu'une sous-partie de ces quatre mesures, comme c'était le cas dans le présent travail). Dans le contexte de l'Étude 5 par exemple, où nous avons administré des mesures directes et indirectes des attitudes et la mesure fonctionnelle d'acceptabilité, une nouvelle étude pourrait consister à utiliser ces mêmes mesures augmentées d'une mesure d'intention d'utilisation des robots sociaux.

Conclusion de la thèse

L'acceptabilité est un concept complexe, mais dont la compréhension est primordiale au regard de sa transversalité. En effet, que ce soit dans des contextes d'usages ou plus largement sur des questions éthiques, l'acceptabilité est un outil crucial dans la compréhension des valeurs qui guident les choix individuels.

Dans cette thèse, nous avons mobilisé la mesure fonctionnelle de la cognition pour appréhender l'acceptabilité dans deux domaines : le mensonge en entretien de recrutement et les robots sociaux. Cette mesure permet de tenir compte de la complexité d'une situation dans la formation d'un jugement. Parmi les travaux mobilisant la mesure fonctionnelle, aucun ne s'intéresse à ces deux domaines pourtant à l'origine de questionnements vifs. À travers cinq études, nous avons appliqué la mesure fonctionnelle d'acceptabilité dans les deux domaines susmentionnés, application qui nous a offert un cadre pertinent à l'exploration du lien entre acceptabilité, attitudes et intentions comportementales. Dans les Études 1 et 2, nous avons exploré des facteurs susceptibles d'influencer l'acceptabilité accordés à des mensonges émis lors d'un entretien de recrutement. L'utilisation de la mesure fonctionnelle, pour accéder à la question de l'acceptabilité dans ce domaine

spécifique, nous a permis de mettre en évidence l'importance de certains facteurs et de leur effet d'interaction sur l'acceptabilité accordée aux mensonges. De la même manière, l'application de la mesure fonctionnelle dans l'étude de l'acceptabilité des robots sociaux, que nous avons réalisée dans les Études 3, 4 et 5 de la thèse, a permis l'exploration et la mise en évidence de facteurs et d'interaction entre ces facteurs, déterminants dans la formation du jugement d'acceptabilité.

Dans ces deux domaines, nous avons documenté le lien entre les concepts d'acceptabilité, d'attitudes et d'intentions comportementales. Certains des résultats que nous avons obtenus permettent d'appuyer l'hypothèse selon laquelle acceptabilité et attitudes sont en réalité un même construit, alors que d'autres résultats que nous avons obtenus remettent en cause cette affirmation. Nous avons également pu mettre en évidence un effet médiateur de l'acceptabilité sur le lien entre attitudes et intentions comportementales dans l'Étude 2.

Globalement, cette thèse souligne l'importance de la mesure fonctionnelle dans l'étude de l'acceptabilité de domaines socialement vifs. Cette thèse a également permis de mieux comprendre l'articulation entre les concepts d'acceptabilité, d'attitudes et d'intentions comportementales. Il sera important dans de futures recherches d'investiguer plus avant ce lien, afin d'affiner nos connaissances sur la mise en place de comportements.

Références

- Acker, F. V., & Bakker, E.C. (2012). A Functional Assessment of the Impact of Advantages and Disadvantages on Breastfeeding Attitude. *Psicologica*, 33(3), 533-545. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ980493.pdf>
- Ajzen, I. (1985) From Intentions to Action: A Theory of Planned Behavior. In: Kuhl, J. and Beckmann, J., Eds., *Action-Control: From Cognition to Behavior*, Springer-Verlag, Heidelberg, 11-39. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113–1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The Influence of Attitudes on Behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (pp. 173–221). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Albarracín, D., Johnson, B. T., Fishbein, M., & Muellerleile, P. A. (2001). Theories of reasoned action and planned behavior as models of condom use: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 127(1), 142–161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.1.142>
- Albarracín, D., & Wyer, R. S. (2000). The cognitive impact of past behavior: Influences on beliefs, attitudes, and future behavioral decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(1), 5-22. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.1.5>
- Alexandre, B., Reynaud, E., Osiurak, F., & Navarro, J. (2018). Acceptance and acceptability criteria: a literature review. *Cognition, Technology & Work*, 20(2), 165–177. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0459-1>
- Alexandre, V. (1971). *Les échelles d'attitude*. France: Editions universitaires
- Algom, D., & Cohen-Raz, L. (1987). Sensory and cognitive factors in the processing of visual velocity. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 13(1), 3–13. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.13.1.3>
- Algom, D., Raphaell, N., & Cohen-Raz, L. (1987). Psychology Integration of noxious stimulation across separate somatosensory communication systems: A functional

- theory of pain. *Pain*, 28(2), 276–277. [https://doi.org/10.1016/0304-3959\(87\)90141-2](https://doi.org/10.1016/0304-3959(87)90141-2)
- Algom, D., Wolf, Y., & Bergman, B. (1985). Integration of stimulus dimensions in perception and memory: Composition rules and psychophysical relations. *Journal of Experimental Psychology: General*, 114(4), 451–471. <https://doi.org/10.1037/0096-3445.114.4.451>
- Alicke, M. D. (2000). Culpable control and the psychology of blame. *Psychological Bulletin*, 126(4), 556–574. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.4.556>
- Alin, A. (2010). Multicollinearity. *Wiley interdisciplinary reviews: computational statistics*, 2(3), 370-374. <https://doi.org/10.1002/wics.84>
- Allport, G. W. (1935). *Attitude*. In Murchison C. (Ed.), *Handbook of social psychology* (pp. 798–844). Worcester, MA: Clark University Press.
- Alves-Oliveira, P., Ribeiro, T., Petisca, S., di Tullio, E., Melo, F. S., & Paiva, A. (2015). An Empathic Robotic Tutor for School Classrooms: Considering Expectation and Satisfaction of Children as End-Users. *Lecture Notes in Computer Science*, 21–30. https://doi.org/10.1007/978-3-319-25554-5_3
- Anderson, N. H. (1981). *Foundations of information integration theory*. New York: Academic Press.
- Anderson, N. H. (1982). *Methods in information integration theory*. New York: Academic Press.
- Anderson, N. H. (1996). *A functional theory of cognition*. Mahwah: Erlbaum.
- Anderson, N. H. (2001). *Empirical direction in design and analysis*. Psychology Press.
- Anderson, N. H. (2012). *Moral science*. https://psychology.ucsd.edu/_files/norman-anderson-book/Chapter%201.pdf
- Appel, M., Izydorczyk, D., Weber, S., Mara, M., & Lischetzke, T. (2020). The uncanny of mind in a machine: Humanoid robots as tools, agents, and experiencers. *Computers in Human Behavior*, 102, 274–286. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.031>
- Armitage, C. J., & Christian, J. (2003). From Attitudes to Behaviour: Basic and Applied Research on the Theory of Planned Behaviour. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 22(3), 187–195. <https://doi.org/10.1007/s12144-003-1015-5>
- Arras, K. O., & Cerqui, D. (2005). Do we want to share our lives and bodies with robots ? a 2000 people survey. *CTIT technical reports series*. <https://doi.org/10.3929/ethz-a-010113633>

- Backbier, E., Hoogstraten, J., & Meerum Terwogt-Kouwenhoven, K. (1997). Situational determinants of the acceptability of telling lies. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(12), 1048–1062. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb00286.x>
- Bardin, B., Perrissol, S., Py, J., Fos, Y., & Souchon, N. (2016). Testing of a paper-and-pencil Personalized Single Category Implicit Association Test (SC-IAT-P). *International Review of Social Psychology*, 29(1), 31–44. <https://doi.org/10.5334/irsp.35>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bartneck, C., & Forlizzi, J. (2004). A design-centred framework for social human-robot interaction. RO-MAN 2004. 13th IEEE International Workshop on Robot and Human Interactive Communication (IEEE Catalog No.04TH8759), 591–594. <https://ieeexplore.ieee.org/document/1374827>
- Bengayev, E. (2020, July 27). Running project implicit’s AMP from qualtrics [Blog post]. Retrieved from <https://minnojs.github.io/minnojs-blog/qualtrics-amp/>
- Bevan, N. (1999). Quality in use : Meeting user needs for quality. *Journal of Systems and Software*, 49(1), 89–96. [https://doi.org/10.1016/s0164-1212\(99\)00070-9](https://doi.org/10.1016/s0164-1212(99)00070-9)
- Bill, B., & Melchers, K. G. (2023). Thou Shalt not Lie! Exploring and testing countermeasures against faking intentions and faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 31, 22–44. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12402>
- Bobillier-Chaumon, M., & Dubois, M. (2009). L’adoption des technologies en situation professionnelle: quelles articulations possibles entre acceptabilité et acceptation?. *Le travail humain*, 72(4), 355–382. <https://doi.org/10.3917/th.724.0355>
- Bonnefon, J.-F., Shariff, A., & Rahwan, I. (2016). The social dilemma of autonomous vehicles. *Science*, 352(6293), 1573–1576. <https://doi.org/10.1126/science.aaf2654>
- Boyer, A., & Farzaneh, F. (2019). Vers une éthique de la robotique. *Question(s) de Management*, 24(2), 67–84. <https://doi.org/10.3917/qdm.192.0067>

- Brady, K. (2016, July 20). German SPD lawmaker steps down in wake of CV scandal. Deutsche Welle. <https://www.dw.com/en/german-spd-lawmaker-steps-down-in-wake-of-cv-scandal/a-19413435>
- Brewer, M. B. (1988). A dual process model of impression formation. In T. Srull, & R. S. Wyer (Eds.), *Advances in social cognition* (Vol. 1, pp. 1-36). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Broadbent, E., Stafford, R., & MacDonald, B. (2009). Acceptance of healthcare robots for the older population: Review and future directions. *International Journal of Social Robotics*, 1(4), 319–330. <https://doi.org/10.1007/s12369-009-0030-6>
- Buehl, A.-K., & Melchers, K. G. (2017). Individual Difference Variables and the Occurrence and Effectiveness of Faking Behavior in Interviews. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00686>
- Cannon, P. R., Schnall, S., & White, M. (2010). Transgressions and Expressions. *Social Psychological and Personality Science*, 2(3), 325–331. <https://doi.org/10.1177/1948550610390525>
- Cantarero, K., Szarota, P., Stamkou, E., Navas, M., & Dominguez Espinosa, A. del C. (2017). When is a lie acceptable? Work and private life lying acceptance depends on its beneficiary. *The Journal of Social Psychology*, 158(2), 220–235. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1327404>
- Capraro, V. (2018). Gender Differences in Lying in Sender-receiver Games : A Meta-analysis. *Judgment and Decision Making*, 13(4), 345-355. <https://doi.org/10.1017/s1930297500009220>
- Carpenter, J., Davis, J. M., Erwin-Stewart, N., Lee, T. R., Bransford, J. D., & Vye, N. (2009). Gender Representation and Humanoid Robots Designed for Domestic Use. *International Journal of Social Robotics*, 1(3), 261–265. <https://doi.org/10.1007/s12369-009-0016-4>
- Carpinella, C. M., Wyman, A. B., Perez, M. A., & Stroessner, S. J. (2017). The Robotic Social Attributes Scale (RoSAS). Proceedings of the 2017 ACM/IEEE International Conference on Human-Robot Interaction. <https://doi.org/10.1145/2909824.3020208>
- Cassagnol-Bertrand, F., & Constant, É. (2007). La norme de motivation intrinsèque : valorisation, utilité et désirabilité sociales. *Bulletin de psychologie*, 488, 121-133. <https://doi.org/10.3917/bupsy.488.0121>

- Ceh, S., & Vanman, E. J. (2018). The Robots are Coming! The Robots are Coming! Fear and Empathy for Human-like Entities. [Préprint] <https://doi.org/10.31234/osf.io/4cr2u>
- Charrad, M., Ghazzali, N., Boiteau, V., & Niknafs, A. (2014). NbClust: An RPackage for Determining the Relevant Number of Clusters in a Data Set. *Journal of Statistical Software*, 61(6), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v061.i06>
- Cheng, J., Ottati, V., & Price, E. (2013). The arousal model of moral condemnation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1012-1018. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.06.006>
- Chien, S.-E., Chu, L., Lee, H.-H., Yang, C.-C., Lin, F.-H., Yang, P.-L., Wang, T.-M., & Yeh, S.-L. (2019). Age Difference in Perceived Ease of Use, Curiosity, and Implicit Negative Attitude toward Robots. *ACM Transactions on Human-Robot Interaction*, 8(2), 1–19. <https://doi.org/10.1145/3311788>
- Choi, J.-H., Lee, J.-Y., & Han, J.-H. (2008). Comparison of cultural acceptability for educational robots between Europe and Korea. *Journal of Information Processing Systems*, 4(3), 97–102. <https://doi.org/10.3745/JIPS.2008.4.3.97>
- Cippelletti, E. (2017). *Aide à la conception, test de l'usage et de l'acceptation d'un logiciel de maintenance*. [Thèse non-publiée] <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-02086296>
- Cole, T. (2001). Lying to the One you Love: The Use of Deception in Romantic Relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 18(1), 107–129. <https://doi.org/10.1177/0265407501181005>
- Conner, M., & Armitage, C. J. (1998). Extending the Theory of Planned Behavior: A Review and Avenues for Further Research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1429–1464. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01685.x>
- Contractor, S. H., & Fox, R. J. (2011). An investigation of the relationship between the number of response categories and scale sensitivity. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 19(1), 23–35. <https://doi.org/10.1057/jt.2011.4>
- Cooley, E., Payne, B. K., & Phillips, K. J. (2014). Implicit bias and the illusion of conscious ill will. *Social Psychological and Personality Science*, 5(4), 500–507. <https://doi.org/10.1177/1948550613506123>
- Cooper, B. S., Hervé, H., & Yuille, J. C. (2009). Evaluating Truthfulness: Detecting Truths and Lies in Forensic Contexts. *Handbook of Psychology of Investigative Interviewing*, 301–328. <https://doi.org/10.1002/9780470747599.ch17>

- Corneille, O., & Hütter, M. (2020). Implicit? What do you mean? A comprehensive review of the delusive implicitness construct in attitude research. *Personality and Social Psychology Review*, 24(3), 212–232. <https://doi.org/10.1177/1088868320911325>
- Coulet, J. (2011). La notion de compétence : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences. *Le Travail Humain*, 74(1), 1-30. <https://doi.org/10.3917/th.741.0001>
- Cushman, F. (2008). Crime and punishment: Distinguishing the roles of causal and intentional analyses in moral judgment. *Cognition*, 108(2), 353–380. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2008.03.006>
- David, D., Thérouanne, P., & Milhabet, I. (2022). The acceptability of social robots: A scoping review of the recent literature. *Computers in Human Behavior*, 137, 107419. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107419>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- de Graaf, M. M. A., Ben Allouch, S., & Lutfi, S. (2016). What are people's associations of domestic robots?: Comparing implicit and explicit measures. *25th IEEE International Symposium on Robot and Human Interactive Communication (RO-MAN)*. <https://doi.org/10.1109/roman.2016.7745242>
- Dekker, F., Salomons, A., & van der Waal, J. (2017). Fear of robots at work: the role of economic self-interest. *Socio-Economic Review*, 15(3), 539–562. <https://doi.org/10.1093/ser/mwx005>
- Delmas, M., Camps, V., & Lemercier, C. (2022). Effects of environmental, vehicle and human factors on comfort in partially automated driving: A scenario-based study. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 86, 392–401. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2022.03.012>
- Delmas, M., Camps, V., & Lemercier, C. (2023). Should my automated car drive as I do? Investigating speed preferences of drivengers in various driving conditions. (2), e0281702. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281702>
- DeLucia, P. R., Kaiser, M. K., Bush, J. M., Meyer, L. E., & Sweet, B. T. (2003). Information Integration in Judgements of Time to Contact. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology Section A*, 56(7), 1165–1189. <https://doi.org/10.1080/02724980343000053>
- Demerval, R., & Mullet, E. (1993). Understanding the combination of memory variables: A re-examination. *The Journal of Genetic Psychology: Research and Theory on*

- Human Development*, 154(3), 389–396.
<https://doi.org/10.1080/00221325.1993.10532192>
- DePaulo, B. M., Kashy, D. A., Kirkendol, S. E., Wyer, M. M., & Epstein, J. A. (1996). Lying in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 979–995. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.979>
- DeScioli, P., Asao, K., & Kurzban, R. (2012). Omissions and Byproducts across Moral Domains. *PLoS ONE*, 7(10), e46963. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0046963>
- Diedenhofen, B., & Musch, J. (2015). cocor: A Comprehensive Solution for the Statistical Comparison of Correlations. *PLoS ONE*, 10(4), e0121945. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121945>
- Dillon, A., & Morris, M. (1996). User acceptance of new information technology: theories and models. In M. Williams (Ed.), *Annual Review of Information Science and technology* (pp. 3-32). Medford NJ: Information Today.
- Dinet, J., & Vivian, R. (2015). Perception et attitudes à l'égard des robots anthropomorphes en France : validation d'une échelle d'attitudes. *Psychologie Française*, 60(2), 173–189. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2015.05.002>
- Downs, D. S., & Hausenblas, H. A. (2005). The Theories of Reasoned Action and Planned Behavior Applied to Exercise: A Meta-analytic Update. *Journal of Physical Activity & Health*, 2(1), 76–97. <https://doi.org/10.1123/jpah.2.1.76>
- Dubois, M., & Bobillier-Chaumon, M. E. (2009). L'acceptabilité des technologies : bilans et nouvelles perspectives. *Le travail humain*, 72(4), 305-310. <https://doi.org/10.3917/th.724.0305>
- Duffy, B. R. (2003). Anthropomorphism and the social robot. *Robotics and Autonomous Systems*, 42(3–4), 177–190. [https://doi.org/10.1016/s0921-8890\(02\)00374-3](https://doi.org/10.1016/s0921-8890(02)00374-3)
- Dunbar, N. E., Gangi, K., Coveleski, S., Adams, A., Bernhold, Q., & Giles, H. (2016). When Is It Acceptable to Lie? Interpersonal and Intergroup Perspectives on Deception. *Communication Studies*, 67(2), 129–146. <https://doi.org/10.1080/10510974.2016.1146911>
- Dürr, D., & Klehe, U.-C. (2018). Using the Theory of Planned Behavior to Predict Faking in Selection Exercises Varying in Fidelity. *Journal of Personnel Psychology*, 17(3), 155–160. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000211>
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

- Echabe, A. E. (2013). Relationship Between Implicit and Explicit Measures of Attitudes: The Impact of Application Conditions. *Europe's Journal of Psychology, 9*(2), 231-245. <https://doi.org/10.5964/ejop.v9i2.544>
- Effron, D. A. (2022). The moral repetition effect: Bad deeds seem less unethical when repeatedly encountered. *Journal of experimental psychology. General, 151*(10), 2562–2585. <https://doi.org/10.1037/xge0001214>
- Ellingson, J. E., & McFarland, L. A. (2011). Understanding faking behavior through the lens of motivation: An application of VIE theory. *Human Performance, 24*(4), 322–337. <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.597477>
- Elliott, K. M., & Hall, M. C. (2005). Assessing consumers' propensity to embrace self-service technologies: Are there gender differences? *Marketing Management Journal, 15*(2), 98–107.
- Enz, S., Diruf, M., Spielhagen, C., Zoll, C., & Vargas, P. A. (2011). The Social Role of Robots in the Future—Explorative measurement of hopes and fears. *International Journal of Social Robotics, 3*(3), 263-271. <https://doi.org/10.1007/s12369-011-0094-y>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology, 58*(4), 859–891. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00772.x>
- Esterle, M., Muñoz Sastre, M. T., & Mullet, E. (2008). Judging the Acceptability of Sexual Intercourse Among People with Learning Disabilities: French Laypeople's Viewpoint. *Sexuality and Disability, 26*(4), 219–227. <https://doi.org/10.1007/s11195-008-9093-9>
- Esterle, M., Munoz Sastre, M. T., & Mullet, E. (2010). Acceptability of Sexual Relationships Between Elderly People Residing in Nursing Homes. *Sexuality and Disability, 29*(2), 157–164. <https://doi.org/10.1007/s11195-010-9189-x>
- European Commission (2012). *Public Attitudes Towards Robots*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/1044>
- Eyssel, F., & Hegel, F. (2012). (S)he's Got the Look: Gender Stereotyping of Robots. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(9), 2213–2230. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00937.x>
- Falk, R., & Wilkening, F. (1998). Children's construction of fair chances: Adjusting probabilities. *Developmental Psychology, 34*(6), 1340–1357. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.34.6.1340>

- Fazio, R. H. (2007). Attitudes as object-evaluation associations of varying strength. *Social Cognition*, 25(5), 603–637. <https://doi.org/10.1521/soco.2007.25.5.603>
- Fazio, R. H. (1990). Multiple processes by which attitudes guide behavior : the mode model as an integrative framework. Dans *Advances in Experimental Social Psychology* (p. 75-109). [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60318-4](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60318-4)
- Fazio, R. H. (1995). Attitudes as object-evaluation associations: Determinants, consequences, and correlates of attitude accessibility. In R. E. Petty & J. A. Krosnick (Eds.), *Attitude strength: Antecedents and consequences* (pp. 247–282). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and uses. *Annual Review of Psychology*, 54, 297–327. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145225>
- Fazio, R. H., & Williams, C. J. (1986). Attitude accessibility as a moderator of the attitude–perception and attitude–behavior relations: An investigation of the 1984 presidential election. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 505–514. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.3.505>
- Fazio, R. H., Powell, M. C., & Herr, P. M. (1983). Toward a process model of the attitude–behavior relation: Accessing one's attitude upon mere observation of the attitude object. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(4), 723–735. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.4.723>
- Fazio, R. H., Powell, M. C., & Williams, C. J. (1989). The role of attitude accessibility in the attitude-to-behavior process. *Journal of Consumer Research*, 16(3), 280–288. <https://doi.org/10.1086/209214>
- Fazio, R. H., Sanbonmatsu, D. M., Powell, M. C., & Kardes, F. R. (1986). On the automatic activation of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(2), 229–238. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.2.229>
- Fell, C. B., König, C. J., & Kammerhoff, J. (2016). Cross-Cultural differences in the attitude toward applicants' faking in job interviews. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 65-85. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9407-8>
- Ferris, G. R., & Judge, T. A. (1991). Personnel/Human Resources Management: A Political Influence Perspective. *Journal of Management*, 17(2), 447–488. <https://doi.org/10.1177/014920639101700208>

- Ficty, M., & Teisseyre, N. (2021). The acceptability of prophylactic mastectomy among lay people and health professionals: A pilot study. *European Review of Applied Psychology, 71*(5), 100714. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100714>
- Finkelstein, M. A., & Brannick, M. T. (1997). Making Decisions About Sexual Intercourse: Capturing College Students' Policies. *Basic and Applied Social Psychology, 19*(1), 101–120. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1901_8
- Firth, M. (1982). Sex discrimination in job opportunities for women. *Sex Roles, 8*(8), 891–901. <https://doi.org/10.1007/bf00287858>
- Fischer, G. W., & Hawkins, S. A. (1993). Strategy compatibility, scale compatibility, and the prominence effect. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 19*(3), 580–597. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.19.3.580>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley.
- Fisher, R. J. (1993). Social desirability bias and the validity of indirect questioning. *Journal of consumer research, 20*(2), 303. <https://doi.org/10.1086/209351>
- Fiske, S. T. (2012). The continuum model and the stereotype content model. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 267–288). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n14>
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A Continuum of Impression Formation, from Category-Based to Individuating Processes: Influences of Information and Motivation on Attention and Interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology, 74*, 1–74. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60317-2](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60317-2)
- Foot, P. (1967). The Problem of Abortion and the Doctrine of the Double Effect. *Oxford Review, 5*, 5–15. <https://doi.org/10.1093/0199252866.003.0002>
- Fouquereau, E., & Fernandez, A. (2004). Therapists' perceptions of the link between stress and the urge to drink among alcoholics. *Addictive behaviors, 29*(3), 483–494. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2003.08.018>
- Fraux, C., Muñoz Sastre, M. T., & Mullet, E. (2021). Mapping people's positions regarding the acceptability of somatic gene therapy. *European Review of Applied Psychology, 71*(5), 100688. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100688>
- Friese, M., & Hofmann, W. (2009). Control me or I will control you: Impulses, trait self-control, and the guidance of behavior. *Journal of Research in Personality, 43*(5), 795–805. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.07.004>

- Frileux, S., Lelièvre, C., Muñoz Sastre, M. T., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2003). When is physician assisted suicide or euthanasia acceptable? *Journal of Medical Ethics*, 29(6), 330–336. <https://doi.org/10.1136/jme.29.6.330>
- Frileux, S., Muñoz Sastre, M. T., Antonini, S., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2004). Acceptability For French People Of Phisician-Assited Suicide. *Death Studies*, 28(10), 941–953. <https://doi.org/10.1080/07481180490512028>
- Fruchart, É., Rulence-Pâques, P., & Mullet, É. (2007). Ecological validity test of laboratory studies of information integration. *Teorie & Modelli*, 12, 281-288. <https://hal-univ-perp.archives-ouvertes.fr/hal-03425929>
- Gamelin, A., Muñoz Sastre, M. T., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2006). Eliciting utilities using functional methodology: people's disutilities for the adverse outcomes of cardiopulmonary resuscitation. *Quality of life research : an international journal of quality of life aspects of treatment, care and rehabilitation*, 15(3), 429–439. <https://doi.org/10.1007/s11136-005-2830-y>
- Garner, W. R., & Hake, H. W. (1951). The amount of information in absolute judgments. *Psychological Review*, 58(6), 446–459. <https://doi.org/10.1037/h0054482>
- Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2011). The associative-propositional evaluation model: Theory, evidence, and open questions. In J. M. Olson & M. P. Zanna (Eds.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 44, pp. 59–127). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-385522-0.00002-0>
- Gawronski, B., De Houwer, J., & Sherman, J. W. (2020). Twenty-Five Years of Research Using Implicit Measures. *Social Cognition*, 38(Supplement), s1–s25. <https://doi.org/10.1521/soco.2020.38.supp.s1>
- Gee, F. C., Browne, W. N., & Kawamura, K. (2005). Uncanny valley revisited. ROMAN 2005. IEEE International Workshop on Robot and Human Interactive Communication. <https://doi.org/10.1109/roman.2005.1513772>
- Gendron, C. (2014). Thinking Social Acceptability: Beyond Interest, the Values. Communiquer. *Revue de Communication Sociale et Publique*, 11, 117–129. <https://doi.org/10.4000/communiquer.584>
- Gerlach, P., Teodorescu, K., & Hertwig, R. (2019). The truth about lies: A meta-analysis on dishonest behavior. *Psychological Bulletin*, 145(1), 1–44. <https://doi.org/10.1037/bul0000174>
- Giger, J. (2008). Examen critique du caractère prédictif, causal et falsifiable de deux théories de la relation attitude-comportement : la théorie de l'action raisonnée et la

- théorie du comportement planifié. *L'Année Psychologique*, 108(1), 107-131.
<https://doi.org/10.4074/s000350330800105x>
- Girard, M., Muñoz Sastre, M. T., & Mullet, E. (2018). Mapping French People's Views Regarding Sexual Assistance to People with Physical Disabilities. *Sexuality and Disability*, 37(1), 109–121. <https://doi.org/10.1007/s11195-018-09552-5>
- Giraudeau, C., Musielak, C., Hervé, C., Seren, D., Chasseigne, G., & Mullet, E. (2016). Aging, Functional Learning, and Inhibition. *Experimental aging research*, 42(4), 329–347. <https://doi.org/10.1080/0361073X.2016.1191850>
- Glasman, L. R., & Albarracín, D. (2006). Forming attitudes that predict future behavior: A meta-analysis of the attitude-behavior relation. *Psychological Bulletin*, 132(5), 778–822. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.5.778>
- Gnambs, T., & Appel, M. (2019). Are robots becoming unpopular? Changes in attitudes towards autonomous robotic systems in Europe. *Computers in Human Behavior*, 93, 53–61. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.11.045>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative « description of personality » : the Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Gray, K., & Wegner, D. M. (2012). Feeling robots and human zombies: Mind perception and the uncanny valley. *Cognition*, 125, 125–130. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2012.06.007>
- Greene, J. D. (2008). The secret joke of Kant's soul. *Moral psychology*, 3, 35-79.
- Greene, J. D., Sommerville, R. B., Nystrom, L. E., Darley, J. M., & Cohen, J. D. (2001). An fMRI Investigation of Emotional Engagement in Moral Judgment. *Science*, 293(5537), 2105–2108. <https://doi.org/10.1126/science.1062872>
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4–27. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4>
- Greenwald, A. G., Brendl, C. M., Cai, H., Cvencek, D., Dovidio, J. F., Friesse, M., Hahn, A., Hehman, E., Hofmann, W., Hughes, S., Hussey, I., Jordan, C. H., Kirby, T. A., Lai, C. K., Lang, J. W. B., Lindgren, K. P., Maison, D., Ostafin, B. D., Rae, J. R., . . . Wiers, R. W. (2022). Best research practices for using the Implicit Association Test. *Behavior Research Methods*, 54(3), 1161–1180. <https://doi.org/10.3758/s13428-021-01624-3>

- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464–1480. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.6.1464>
- Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 17–41. <https://doi.org/10.1037/a0015575>
- Guédez, A. G., & Mullet, E. (2014). Mapping Self-Forgiveness Attitudes Among Adults Living in Ibero-American Countries. *International Perspectives in Psychology*, 3(2), 123–137. <https://doi.org/10.1037/ipp0000013>
- Guedj, M., Guibert, M., Maudet, A., Muñoz Sastre, M. T., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2005). The acceptability of ending a patient's life. *Journal of Medical Ethics*, 31(6), 311–317. <https://doi.org/10.1136/jme.2004.008664>
- Guedj, M., Mullet, E., & Cambon-Thomsen, A. (2016). Judging health risk as a function of risk factors and type of illness: Do people weight risk factors in a flexible way?. *Journal of health psychology*, 21(5), 832–843. <https://doi.org/10.1177/1359105314539532>
- Guedj, M., Muñoz Sastre, M. T., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2006). Do French lay people and health professionals find it acceptable to breach confidentiality to protect a patient's wife from a sexually transmitted disease? *Journal of Medical Ethics*, 32(7), 414–419. <https://doi.org/10.1136/jme.2005.012195>
- Guedj, M., Muñoz Sastre, M. T., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2009). Is it acceptable for a psychiatrist to break confidentiality to prevent spousal violence? *International Journal of Law and Psychiatry*, 32(2), 108–114. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2009.01.003>
- Guedj, M., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2012). French lay people's views regarding the acceptability of involuntary hospitalization of patients suffering from psychiatric illness. *International Journal of Law and Psychiatry*, 35(1), 50–56. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2011.11.010>
- Guglielmo, S., Monroe, A. E., & Malle, B. F. (2009). At the Heart of Morality Lies Folk Psychology. *Inquiry*, 52(5), 449–466. <https://doi.org/10.1080/00201740903302600>
- Guimond, S. (2010). *Psychologie sociale : Perspective multiculturelle*. Mardaga.

- Hahn, A., & Gawronski, B. (2019). Facing one's implicit biases: From awareness to acknowledgment. *Journal of Personality and Social Psychology, 116*(5), 769–794. <https://doi.org/10.1037/pspi0000155>
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review, 108*(4), 814–834. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.108.4.814>
- Harvey, C., Stanton, N. A., Pickering, C. A., McDonald, M., & Zheng, P. (2011). A usability evaluation toolkit for In-Vehicle Information Systems (IVISs). *Applied Ergonomics, 42*(4), 563–574. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2010.09.013>
- Hausenblas, H. A., Carron, A. V., & Mack, D. E. (1997). Application of the theories of reasoned action and planned behavior to exercise behavior: A meta-analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 19*(1), 36–51. <https://doi.org/10.1123/jsep.19.1.36>
- Hays, R. D., Hayashi, T., & Stewart, A. L. (1989). Brief Social Desirability Scale. *Educational and Psychological Measurement, 49*, 629–636. <https://doi.org/10.1177/00131644890490031>
- Hernand, D., Mullet, E., & Coutelle, B. (1995). Perception of the combined effect of smoking and alcohol on health. *The Journal of Social Psychology, 135*(2), 167–174. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9711419>
- Hervé, C., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2004). Age and Medication Acceptance. *Experimental Aging Research, 30*(3), 253–273. <https://doi.org/10.1080/03610730490447886>
- Himmelfarb, S. (1993). The measurement of attitudes. In A.H. Eagly, and S. Chaiken (Eds.), *The psychology of attitudes* (pp. 23-88). Orland, FL: Harcourt Brace Javanovich
- Hino, H., & Nebenzahl, I. D. (2021). Applying Information Integration Theory to the study of boycott–spillover to linked regions. *Quality & Quantity, 55*(5), 1889–1915. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01093-4>
- Hittner, J. B., May, K., & Silver, N. C. (2003). A Monte Carlo evaluation of tests for comparing dependent correlations. *Journal of General Psychology, 130*(2), 149–168. <https://doi.org/10.1080/00221300309601282>
- Ho, J. L., Powell, D. M., Barclay, P., & Gill, H. (2019). The Influence of Competition on Motivation to Fake in Employment Interviews. *Journal of Personnel Psychology, 18*(2), 95–105. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000222>

- Hofmann, W., Gschwendner, T., & Schmitt, M. (2005). On Implicit-explicit Consistency: The Moderating Role of Individual Differences in Awareness and Adjustment. *European Journal of Personality, 19*(1), 25–49. <https://doi.org/10.1002/per.537>
- Hofmans, J., & Mullet, E. (2013). Towards unveiling individual differences in different stages of information processing: A clustering-based approach. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology, 47*(1), 455–464. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9529-7>
- Hofmans, J., & Theuns, P. (2008). On the linearity of predefined and self-anchoring visual analogue scales. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 61*(2), 401–413. <https://doi.org/10.1348/000711007X206817>
- Hofmans, J., Theuns, P., & Mairesse, O. (2007). Impact of the number of response categories on linearity and sensitivity of self-anchoring scales: A functional measurement approach. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences, 3*(4), 160–169. <https://doi.org/10.1027/1614-2241.3.4.160>
- Huber, S., & Krist, H. (2004). When Is the Ball Going to Hit the Ground? Duration Estimates, Eye Movements, and Mental Imagery of Object Motion. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 30*(3), 431–444. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.30.3.431>
- Hurgobin, Y., Le Floch, V., & Lemerrier, C. (2020). Effect of multiple extrinsic cues on consumers' willingness to buy apples: A scenario-based study. *Food Quality and Preference, 81*, 103860. <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2019.103860>
- Idisis, Y., Ben-David, S., & Ben-Nachum, E. (2007). Attribution of blame to rape victims among therapists and non-therapists. *Behavioral Sciences & The Law, 25*(1), 103-120. <https://doi.org/10.1002/bsl.721>
- Jaccard, J., & Turrise, R. (1987). Cognitive processes and individual differences in judgments relevant to drunk driving. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*(1), 135–145. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.1.135>
- Jaccard, J., & Wood, G. (1988). The effects of incomplete information on the formation of attitudes toward behavioral alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(4), 580–591. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.4.580>
- Jackson, L. A., Zhao, Y., Qiu, W., Kolenic, A., Fitzgerald, H. E., Harold, R., & von Eye, A. (2008). Morality in Cyberspace: A Comparison of Chinese and U.S. Youth's Beliefs about Acceptable Online Behavior. *Proceedings of the 41st Annual Hawaii*

- International Conference on System Sciences* (HICSS 2008).
<https://doi.org/10.1109/hicss.2008.324>
- Jones, E. E., & Sigall, H. (1971). The bogus pipeline: A new paradigm for measuring affect and attitude. *Psychological Bulletin*, 76(5), 349–364.
<https://doi.org/10.1037/h0031617>
- Jones, E. E., & Pittman, T.S. (1982) Toward a General Theory of Strategic Self-Presentation. In: Suls, J., Ed., *Psychological Perspectives on the Self*, Vol. 1, Erlbaum, Hillsdale, 231-262.
- Kamble, S. V., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2012). Young Indians' Views of the Acceptability of Physician-Assisted Suicide. *International Perspectives in Psychology*, 1(3), 165–176. <https://doi.org/10.1037/a0029380>
- Kang, H., Hahn, M., Fortin, D. R., Yong, H. J., & Eom, Y. (2006). Effects of perceived behavioral control on the consumer usage intention of e-coupons. *Psychology & Marketing*, 23, 841–864
- Karpinski, A., & Hilton, J. L. (2001). Attitudes and the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(5), 774–788.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.774>
- Kätsyri, J., Förger, K., Mäkäraäinen, M., & Takala, T. (2015). A review of empirical evidence on different uncanny valley hypotheses: support for perceptual mismatch as one road to the valley of eeriness. *Frontiers in Psychology*, 6.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00390>
- Kidwell, B., & Jewell, R. D. (2003b). The Moderated Influence of Internal Control : An Examination across Health-Related Behaviors. *Journal of Consumer Psychology*, 13(4), 377-386. https://doi.org/10.1207/s15327663jcp1304_05
- Kim, M.-s., & Hunter, J. E. (1993). Attitude-behavior relations: A meta-analysis of attitudinal relevance and topic. *Journal of Communication*, 43(1), 101–142.
<https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1993.tb01251.x>
- Klauer, K. C., & Teige-Mocigemba, S. (2007). Controllability and resource dependence in automatic evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(4), 648–655.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.06.003>
- Knobe, J. (2010). Person as scientist, person as moralist. *Behavioral and Brain Sciences*, 33(4), 315–329. <https://doi.org/10.1017/s0140525x10000907>

- Kpanake, L., & Mullet, E. (2010). Judgments of risk of becoming HIV-infected through sexual contact in Lomé, Togo. *Psychology, health & medicine, 15*(2), 166–171. <https://doi.org/10.1080/13548501003605135>
- Kpanake, L., Dassa, S. K., & Mullet, É. (2012). Willingness to seek malaria treatment among Togolese people. *Psychology, Health & Medicine, 18*(1), 30–36. <https://doi.org/10.1080/13548506.2012.659744>
- Krägeloh, C. U., Bharatharaj, J., Sasthan Kutty, S. K., Nirmala, P. R., & Huang, L. (2019). Questionnaires to Measure Acceptability of Social Robots: A Critical Review. *Robotics, 8*(4), 88. <https://doi.org/10.3390/robotics8040088>
- Kraus, S. J. (1995). Attitudes and the prediction of behavior: A meta-analysis of the empirical literature. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21*(1), 58–75. <https://doi.org/10.1177/0146167295211007>
- Krech, D., & Crutchfield, R. S. (1948). *Theory and problems of social psychology*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1037/10024-000>
- Krosnick, J. A. (1991). Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys. *Applied Cognitive Psychology, 5*(3), 213–236. <https://doi.org/10.1002/acp.2350050305>
- Krosnick, J. A., & Fabrigar, L. R. (1997). Designing rating scales for effective measurement in surveys. *Wiley series in probability and statistics, 141*-164. <https://doi.org/10.1002/9781118490013.ch6>
- Krosnick, J. A., Judd, C. M., & Wittenbrink, B. (2005). The measurement of attitudes. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (pp. 21–76). Mahwah, N.J: Erlbaum
- Kunda, Z., & Schwartz, S. H. (1983). Undermining intrinsic moral motivation: External reward and self-presentation. *Journal of Personality and Social Psychology, 45*(4), 763–771. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.4.763>
- Kuo, I. H., Rabindran, J. M., Broadbent, E., Lee, Y. I., Kerse, N., Stafford, R. M. Q., & MacDonald, B. A. (2009). Age and gender factors in user acceptance of healthcare robots. RO-MAN 2009 - *The 18th IEEE International Symposium on Robot and Human Interactive Communication*. <https://doi.org/10.1109/roman.2009.5326292>
- Kurita, Y., Kuwahara, T., Hara, K., Mizuno, N., Okuno, N., Matsumoto, S., Obata, M., Koda, H., Tajika, M., Shimizu, Y., Nakajima, A., Kubota, K., & Niwa, Y. (2019). Diagnostic ability of artificial intelligence using deep learning analysis of cyst fluid

- in differentiating malignant from benign pancreatic cystic lesions. *Scientific Reports*, 9(1), 6893. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-43314-3>
- Laberon, S., & Vonthron, A.-M. (2008). Les profils recherchés et rejetés par des recruteurs professionnels en France. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(3), 238–257. [https://doi.org/10.1016/s1420-2530\(16\)30204-7](https://doi.org/10.1016/s1420-2530(16)30204-7)
- Lachenaud, P. (2012, Septembre 21). Le faux directeur d'aéroport condamné à un an de prison ferme. *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/societe/article/2012/09/21/le-faux-directeur-d-aeroport-condamne-a-un-an-de-prison-ferme_1763929_3224.html.
- LaPiere, R. T. (1934). Attitudes vs Actions. *Social Forces*, 13, 230-237. <https://doi.org/10.2307/2570339>
- Law, E. L.-C. (2006). Evaluating the Downstream Utility of User Tests and Examining the Developer Effect: A Case Study. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 21(2), 147–172. https://doi.org/10.1207/s15327590ijhc2102_3
- Law, S. J., Bourdage, J., & O'Neill, T. A. (2016). To Fake or Not to Fake: Antecedents to Interview Faking, Warning Instructions, and Its Impact on Applicant Reactions. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01771>
- Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34–47. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.1.34>
- Lee, Y., Kozar, K. A., & Larsen, K. R. T. (2003). The Technology Acceptance Model: Past, Present, and Future. *Communications of the Association for Information Systems*, 12. <https://doi.org/10.17705/1cais.01250>
- Lefevre, R., Bordel, S., Guingouain, G., Somat, A., Testé, B., & Pichot, N. (2008). Sentiment de contrôle et acceptabilité sociale a priori des aides à la conduite. *Le Travail Humain*, 71(2), 97–135. <https://doi.org/10.3917/th.712.0097>
- Lenth, R. (2023). *emmeans: Estimated Marginal Means, aka Least-Squares Means*. R package version 1.8.5, <https://CRAN.R-project.org/package=emmeans>
- Lester, C., Anglim, J., & Fullarton, C. (2015). Individual Differences in Intention to Fake Job Interviews: Personality, Self-Monitoring, and the Theory of Planned Behaviour. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8. <https://doi.org/10.1017/orp.2015.7>
- Levashina, J., & Campion, M. A. (2007). Interview Faking Behavior Scale [Base de données]. <https://doi.org/10.1037/t01774-000>

- Levine, T. R., Ali, M. V., Dean, M., Abdulla, R. A., & Garcia-Ruano, K. (2016). Toward a Pan-cultural Typology of Deception Motives. *Journal of Intercultural Communication Research*, 45(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/17475759.2015.1137079>
- Libin, A. V., & Libin, E. V. (2004). Person-robot interactions from the robopsychologists' point of view: the robotic psychology and robotherapy approach. *Proceedings of the IEEE*, 92(11), 1789–1803. <https://doi.org/10.1109/jproc.2004.835366>
- Lichoocki, P., Kahn, P. H., & Billard, A. (2011). The Ethical Landscape of Robotics. *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1109/mra.2011.940275>
- Ligneau-Hervé, C., & Mullet, E. (2005). Perspective-Taking Judgments Among Young Adults, Middle-Aged, and Elderly People. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/10.1037/1076-898x.11.1.53>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 140-155. <https://psycnet.apa.org/record/1933-01885-001>
- Lochmann, M., & Guedj, M. (2021). Under what conditions do lay people and health professionals accept a breach of doctor-patient confidentiality regarding a patient with signs of terrorist radicalization? *European Review of Applied Psychology*, 71(5), 100558. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2020.100558>
- Loi n°2016-87 du 2 février 2016 créant de nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie (J.O. 3 février 2016).
- López López, W., Sandoval Alvarado, G., Rodríguez, S., Ruiz, C., León, J. D., Pineda-Marín, C., & Mullet, E. (2018). Forgiving former perpetrators of violence and reintegrating them into colombian civil society: Noncombatant citizens' positions. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 24(2), 201–215. <https://doi.org/10.1037/pac0000295>
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203–218. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006>
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation Analysis. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 593–614. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085542>
- Maio, G. R., & Haddock, G. (2015). *The psychology of attitudes & attitude change*. London: Sage Publications.

- Mairesse, O., Macharis, C., Lebeau, K., & Turcksin, L. (2012). Understanding the attitude–action gap: functional integration of environmental aspects in car purchase intentions. *Psicologica*, *33*, 547–574.
- Manstead, A. S. R. (2000). The role of moral norm in the attitude–behavior relation. In D. J. Terry & M. A. Hogg (Eds.), *Attitudes, behavior, and social context: The role of norms and group membership* (pp. 11–30). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Marquié, L., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2007). Emergency physicians' pain judgments: cluster analyses on scenarios of acute abdominal pain. *Quality of life research : an international journal of quality of life aspects of treatment, care and rehabilitation*, *16*(7), 1267–1273. <https://doi.org/10.1007/s11136-007-9228-y>
- Marty, P., Chemla, E., & Sprouse, J. (2020). The effect of three basic task features on the sensitivity of acceptability judgment tasks. *Glossa*, *5*(1). <https://doi.org/10.5334/gigl.980>
- Masin, S. C., Brancaccio, A., & Tomassetti, A. (2019). Tests of the abilities to judge ratios of extensive and intensive sensory magnitudes. *Attention, Perception, & Psychophysics*, *81*(6), 2102–2119. <https://doi.org/10.3758/s13414-019-01710-x>
- Mathur, M. B., & Reichling, D. B. (2016). Navigating a social world with robot partners: A quantitative cartography of the Uncanny Valley. *Cognition*, *146*, 22–32. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2015.09.008>
- May, D. C., Holler, K. J., Bethel, C. L., Strawderman, L., Carruth, D. W., & Usher, J. M. (2017). Survey of Factors for the Prediction of Human Comfort with a Non-anthropomorphic Robot in Public Spaces. *International Journal of Social Robotics*, *9*(2), 165–180. <https://doi.org/10.1007/s12369-016-0390-7>
- McConnell, A. R., & Rydell, R. J. (2014). The systems of evaluation model: A Dual-systems approach to attitudes. In J. W. Sherman, B. Gawronski, & Y. Trope (Eds.), *Dual-process theories of the social mind* (pp. 204–218). The Guilford Press.
- McDermott, H., Choudhury, N., Lewin-Runacres, M., Aemn, I., & Moss, E. (2019). Gender differences in understanding and acceptance of robot-assisted surgery. *Journal of Robotic Surgery*, *14*(1), 227–232. <https://doi.org/10.1007/s11701-019-00960-z>
- McEachan, R., Taylor, N., Harrison, R., Lawton, R., Gardner, P., & Conner, M. (2016). Meta-analysis of the reasoned action approach (RAA) to understanding health behaviors. *Annals of Behavioral Medicine*, *50*(4), 592–612. <https://doi.org/10.1007/s12160-016-9798-4>

- McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 812–821. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.812>
- Mejia, C., & Kajikawa, Y. (2017). Bibliometric analysis of social robotics research: identifying research trends and knowledgebase. *Applied Sciences, 7*(12), 1316. <https://doi.org/10.3390/app7121316>
- Melchers, K. G., Roulin, N., & Buehl, A. (2020). A review of applicant faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment, 28*(2), 123–142. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12280>
- Merritt, S. M., & Ilgen, D. R. (2008). Not All Trust Is Created Equal: Dispositional and History-Based Trust in Human-Automation Interactions. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society, 50*(2), 194–210. <https://doi.org/10.1518/001872008x288574>
- Mikhail, J. (2007). Universal moral grammar: theory, evidence and the future. *Trends in Cognitive Sciences, 11*(4), 143–152. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.12.007>
- Monsaingeon, N., Caroux, L., Langlois, S., Hurgobin, Y., & Lemercier, C. (2020). Driver compliance with automation reliability information regarding hazardous environmental circumstances. *Le Travail Humain, 83*(4), 343–360. <https://doi.org/10.3917/th.834.0343>
- Montaño, D. E., & Kasprzyk, D. (2015). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. "V." Viswanath (Eds.), *Health behavior: Theory, research, and practice* (pp. 95–124). Jossey-Bass/Wiley.
- Morales, G. E. M., Ramirez, E. O. L., Esterle, M., Sastre, M. T. M., & Mullet, E. (2010). Judging the Acceptability of Sexual Intercourse Among People with Learning Disabilities: A Mexico-France Comparison. *Sexuality and Disability, 28*(2), 81–91. <https://doi.org/10.1007/s11195-010-9147-7>
- Morales, G. E., Lopez, E. O., Castro, C., Charles, D. J., Mezquita, Y. N., & Mullet, E. (2014). Conceptualization of Romantic Love Among Adults with Down's Syndrome. *Sexuality and Disability, 33*(3), 339–348. <https://doi.org/10.1007/s11195-014-9368-2>
- Morales-Martinez, G. E., Lopez-Ramirez, E. O., & Mullet, E. (2015). Blame judgements among people with Down syndrome. *Journal of Intellectual and Developmental Disability, 41*(1), 61–65. <https://doi.org/10.3109/13668250.2015.1093104>

- Mori, M., MacDorman, K. F., & Kageki, N. (2012). The uncanny valley [from the field]. *Robotics & Automation Magazine. IEEE*, 19(2), 98–100. <https://doi.org/10.1109/mra.2012.2192811>.
- Mullet, E., Cretenet, J., & Dru, V. (2014). Motor influences on judgment: Motor and cognitive integration. *British Journal of Psychology*, 105(1), 69–91. <https://doi.org/10.1111/bjop.12022>
- Mullet, E., Lautrey, J., & Glaser, P.-L. (1989). Information integration in an area judgment task: Effect of aids on children's perceptual judgments. *The Journal of Genetic Psychology: Research and Theory on Human Development*, 150(4), 375–388. <https://doi.org/10.1080/00221325.1989.9914604>
- Mullet, É., Neto, F., Pinto, C., Raich, R. M., Sastre, M. T. M., & Sorum, P. C. (2013). The acceptability of ending a patient's life : A France–Portugal–Spain comparison. *Death Studies*, 38(1), 28-35. <https://doi.org/10.1080/07481187.2012.712607>
- Muñoz Marco, V., Cano Martil, S., Munoz Sastre, M. T., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2017). Mapping children's and adolescents' judgment rules for assessing the risk of disease transmission from sick friends. *Infant and Child Development*, 26(5), e2014. <https://doi.org/10.1002/icd.2014>
- Muñoz Sastre, M. T., de Sousa, S., Bodi, E., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2012). Under what conditions would people be willing to make a living organ donation? *Psychology, Health & Medicine*, 17(3), 323–334. <https://doi.org/10.1080/13548506.2011.630400>
- Muñoz Sastre, M. T., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2000). Self-assessment of inebriation from external indices. *Addictive behaviors*, 25(5), 663–681. [https://doi.org/10.1016/s0306-4603\(00\)00073-3](https://doi.org/10.1016/s0306-4603(00)00073-3)
- Muñoz Sastre, M. T., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2016). The acceptability of assisted reproductive technology among French lay people. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 34(4), 329–342. <https://doi.org/10.1080/02646838.2016.1188279>
- Muñoz Sastre, M. T., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2021). French People's Positions Regarding Same-Sex Couples' and Singles' Rights to Assisted Reproductive Technology and Adoption. *Journal of Child and Family Studies*, 30(5), 1381–1391. <https://doi.org/10.1007/s10826-021-01898-3>
- Musielak, C., Giraudeau, C., Chasseigne, G., & Mullet, E. (2014). To what extent does the existence of functional relations in a learning setting change the pattern of

- differences between younger and older adults' performances?. *Experimental aging research*, 40(4), 455–476. <https://doi.org/10.1080/0361073X.2014.926776>
- Nacher, M., Sastre, M. T. M., Kpanake, L., & Mullet, E. (2019). Mapping French People's Positions Regarding the Children's Right to Know their Biological Parents' Identity. *Journal of Child and Family Studies*, 29(6), 1723–1731. <https://doi.org/10.1007/s10826-019-01563-w>
- Naneva, S., Sarda Gou, M., Webb, T. L., & Prescott, T. J. (2020). A Systematic Review of Attitudes, Anxiety, Acceptance, and Trust Towards Social Robots. *International Journal of Social Robotics*, 12(6), 1179–1201. <https://doi.org/10.1007/s12369-020-00659-4>
- Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. (1996). Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915–941. <https://doi.org/10.2307/2946676>
- Niculescu, A., Hofs, D., van Dijk, B., & Nijholt, A. (2010). How the agent's gender influence users' evaluation of a QA system. 2010 *International Conference on User Science and Engineering (i-USER)*. <https://doi.org/10.1109/iuser.2010.5716715>
- Nielsen, J. (1994). Usability engineering. Boston: Academic Press
- Ninomiya, T., Fujita, A., Suzuki, D., & Umemuro, H. (2015). Development of the Multi-dimensional Robot Attitude Scale: Constructs of People's Attitudes Towards Domestic Robots. *Lecture Notes in Computer Science*, 482–491. https://doi.org/10.1007/978-3-319-25554-5_48
- Nomura, T. (2015). General republics' opinions on robot ethics: Comparison between Japan, the USA, Germany, and France. *AISB Convention*.
- Nomura, T., Sugimoto, K., Syrdal, D. S., & Dautenhahn, K. (2012). Social acceptance of humanoid robots in Japan: A survey for development of the frankenstein syndrome questionnaire. 2012 *12th IEEE-RAS International Conference on Humanoid Robots (Humanoids 2012)*. <https://doi.org/10.1109/humanoids.2012.6651527>
- Nomura, T., Suzuki, T., Kanda, T., & Kato, K. (2006). Negative Attitudes toward Robots Scale. *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t57930-000>
- Norman, K. L. (1986). Importance of factors in the review of grant proposals. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 156–162. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.156>
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2002). Harvesting implicit group attitudes and beliefs from a demonstration web site. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(1), 101–115. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.6.1.101>

- Nosek, B. A., Smyth, F. L., Hansen, J. J., Devos, T., Lindner, N. M., Ranganath, K. A., Smith, C. T., Olson, K. R., Chugh, D., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2007). Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes. *European Review of Social Psychology, 18*, 36–88. <https://doi.org/10.1080/10463280701489053>
- Olivari, C., Munoz Sastre, M. T., Guedj, M., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2010). Breaking Patient Confidentiality: Comparing Chilean and French Viewpoints Regarding the Conditions of its Acceptability. *Universitas Psychologica, 10*(1), 13–26. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy10-1.bpcc>
- Oliveira, C. M., & Levine, T. R. (2008). Lie Acceptability: A Construct and Measure. *Communication Research Reports, 25*(4), 282–288. <https://doi.org/10.1080/08824090802440170>
- Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning*. Univer. Illinois Press.
- Pajot, E., Muñoz Sastre, M. T., & Mullet, E. (2017). Mapping French people's views regarding posthumous reproduction. *Journal of Reproductive and Infant Psychology, 35*(5), 524–537. <https://doi.org/10.1080/02646838.2017.1371283>
- Pajot, E., Muñoz Sastre, M. T., Nacher, M., & Mullet, E. (2015). Mapping People's Views Regarding Childbearing Among People with Learning Difficulties. *Sexuality and Disability, 33*(4), 447–456. <https://doi.org/10.1007/s11195-015-9420-x>
- Pasquier, H. (2012). *Définir l'acceptabilité sociale dans les modèles d'usage. Vers l'introduction de la valeur sociale dans la prédiction du comportement d'utilisation* [Thèse de doctorat] <https://theses.hal.science/tel-00840220/document>
- Paulhus, D. (1982). Individual differences, self-presentation, and cognitive dissonance: Their concurrent operation in forced compliance. *Journal of Personality and Social Psychology, 43*(4), 838–852. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.4.838>
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Braun, D. N. Jackson, & D. E. Wiley (Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (pp. 49–69). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Payne, B. K., Cheng, C. M., Govorun, O., & Stewart, B. D. (2005). An inkblot for attitudes: Affect misattribution as implicit measurement. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*, 277–293. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.3.277>

- Payne, B. K., McClernon, F. J., & Dobbins, I. G. (2007). Automatic affective responses to smoking cues. *Experimental and Clinical Psychopharmacology*, *15*(4), 400–409. <https://doi.org/10.1037/1064-1297.15.4.400>
- Payne, K., & Lundberg, K. (2014). The Affect Misattribution Procedure: Ten Years of Evidence on Reliability, Validity, and Mechanisms. *Social and Personality Psychology Compass*, *8*(12), 672–686. <https://doi.org/10.1111/spc3.12148>
- Peca, A., Coeckelbergh, M., Simut, R., Costescu, C., Pintea, S., David, D., & Vanderborght, B. (2016). Robot Enhanced Therapy for Children with Autism Disorders: Measuring Ethical Acceptability. *IEEE Technology and Society Magazine*, *35*(2), 54–66. <https://doi.org/10.1109/mts.2016.2554701>
- Pereira, T., & Oliveira, A. (2021). The usefulness of the averaging rule in consumer studies: A partial replication with an eye at neuroeconomics. *European Review of Applied Psychology*, *71*(5), 100718. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100718>
- Petitfils, C., Munoz Sastre, M. T., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2016). Mapping people's views regarding the acceptability of surrogate motherhood. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, *35*(1), 65–76. <https://doi.org/10.1080/02646838.2016.1222358>
- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1981). *Attitudes and Persuasion: Classic and contemporary approaches*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA28042055>
- Petty, R. E., Barden, J., & Wheeler, S. C. (2009). The Elaboration Likelihood Model of persuasion: Developing health promotions for sustained behavioral change. In R. J. DiClemente, R. A. Crosby, & M. C. Kegler (Eds.), *Emerging theories in health promotion practice and research* (pp. 185–214). Jossey-Bass/Wiley.
- Phillips, E., Zhao, X., Ullman, D., & Malle, B. F. (2018). What is Human-like? *Proceedings of the 2018 ACM/IEEE International Conference on Human-Robot Interaction*. <https://doi.org/10.1145/3171221.3171268>
- Pillai, R. M., Fazio, L. K., & Effron, D. A. (2023). Repeatedly Encountered Descriptions of Wrongdoing Seem More True but Less Unethical: Evidence in a Naturalistic Setting. *Psychological Science*, *34*(8), 863–874. <https://doi.org/10.1177/09567976231180578>
- Pisani-Ferry, J. (2000). *Les chemins du plein emploi*. *Plein Emploi*, 13–198. <http://gesd.free.fr/cae30.pdf>

- Poole, G. D., & Craig, K. D. (1992). Judgments of genuine, suppressed, and faked facial expressions of pain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(5), 797–805. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.5.797>
- Powers, A., Kramer, A. D. I., Lim, S., Kuo, J., Lee, S. L., & Kiesler, S. (2005). Eliciting information from people with a gendered humanoid robot. In *Proceedings - IEEE International Workshop on Robot and Human Interactive Communication* (Vol. 2005, p. 158–163). <https://doi.org/10.1109/ROMAN.2005.1513773>
- Przygotski, N., & Mullet, É. (1993). Relationships between punishment, damage, and intent to harm in the incarcerated: an information integration approach. *Social Behavior and Personality*. <https://doi.org/10.2224/sbp.1993.21.2.93>
- Quiguer, S. (2013). *Acceptabilité, acceptation et appropriation des Systèmes de Transport Intelligents : élaboration d'un canevas de co-conception multidimensionnelle orientée par l'activité* (Doctoral dissertation, Université Rennes 2). <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00790392>
- R Core Team (2018). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.
- Raats, M. M., Shepherd, R., & Sparks, P. (1995). Including moral dimensions of choice within the structure of the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(6), 484–494. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb01763.x>
- Reich-Stiebert, N., & Eyssel, F. (2015). Learning with Educational Companion Robots? Toward Attitudes on Education Robots, Predictors of Attitudes, and Application Potentials for Education Robots. *International Journal of Social Robotics*, 7(5), 875–888. <https://doi.org/10.1007/s12369-015-0308-9>
- Reinhard, M., Scharmach, M., & Müller, P. (2013). It's not what you are, it's what you know: experience, beliefs, and the detection of deception in employment interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(3), 467–479. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2013.01011.x>
- Riek, L. D., Rabinowitch, T.-C., Chakrabarti, B., & Robinson, P. (2009). How anthropomorphism affects empathy toward robots. *Proceedings of the 4th ACM/IEEE International Conference on Human Robot Interaction*. <https://doi.org/10.1145/1514095.1514158>

- Riess, M., Rosenfeld, P., Melburg, V., & Tedeschi, J. T. (1981). Self-serving attributions: Biased private perceptions and distorted public descriptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(2), 224–231. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.41.2.224>
- Rivers, A. M., & Hahn, A. (2019). What Cognitive Mechanisms Do People Reflect on When They Predict IAT Scores?. *Personality & social psychology bulletin*, 45(6), 878–892. <https://doi.org/10.1177/0146167218799307>
- Roberts, B. W., Jackson, J. J., Fayard, J. V., Edmonds, G., & Meints, J. (2009). Conscientiousness. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 369–381). The Guilford Press.
- Roese, N. J., & Jamieson, D. W. (1993). Twenty years of bogus pipeline research: A critical review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 114(2), 363–375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.114.2.363>
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations*. Free Press, New York
- Rosenberg, M.J., & Hovland, C.I. (1960) Cognitive, Affective and Behavioral Components of Attitudes. In: Rosenberg, M.J. and Hovland, C.I., Eds., *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency among Attitude Components*, Yale University Press, New Haven.
- Rosier, M., Guedj, M., Calvas, P., Julia, S., Garnier, C., Cambon-Thomsen, A., & Sastre, M. T. M. (2018). French people's views on the appropriateness of disclosing an unsolicited finding in medical genetics: a preliminary study. *Universitas Psychologica*, 17(4), 1-11. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy17-4.fpva>
- Rosier, M., Guedj, M., Calvas, P., Julia, S., Garnier, C., Cambon-Thomsen, A., & Muñoz Sastre, M. T. (2019). Attitudes of French populations towards the disclosure of unsolicited findings in medical genetics. *Journal of Health Psychology*, 26(11), 1767–1779. <https://doi.org/10.1177/1359105319886622>
- Roulin, N., & Bangerter, A. (2017). Les livres de conseils : un moyen de réduire l'incertitude des candidats liée à l'entretien de sélection. *Psychologie du Travail et des Organisations*. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2017.01.006>
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2014). Interviewers' perceptions of impression management in employment interviews. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 141–163. <https://doi.org/10.1108/jmp-10-2012-0295>
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2015). Honest and deceptive impression management in the employment interview: Can it be detected and how does it impact

- evaluations? *Personnel Psychology*, 68(2), 395–444.
<https://doi.org/10.1111/peps.12079>
- Roulin, N., Krings, F., & Binggeli, S. (2015). A dynamic model of applicant faking. *Organizational psychology review*, 6(2), 145-170.
<https://doi.org/10.1177/2041386615580875>
- Salvano-Pardieu, V., Blanc, R., Combalbert, N., Pierratte, A., Manktelow, K., Maintier, C., Lepeltier, S., Gimenes, G., Barthélémy, C., & Fontaine, R. (2015). Judgment of blame in teenagers with Asperger's syndrome. *Thinking & Reasoning*, 22(3), 251-273. <https://doi.org/10.1080/13546783.2015.1127288>
- Sanders, D. A., Langner, M., Gegov, A., Ndzi, D., Sanders, H. M., & Tewkesbury, G. E. (2016). Tele-operator performance and their perception of system time lags when completing mobile robot tasks. *2016 9th International Conference on Human System Interactions (HSI)*. <https://doi.org/10.1109/hsi.2016.7529637>
- Schade, J. and Schlag, B. (2003.) *Acceptability of Transport Pricing Strategies*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 325-329.
<https://doi.org/10.1108/9781786359506-023>
- Schilling, M., Roulin, N., Obschonka, M., & König, C. J. (2020). Do you fake more because of your neighbors ? a multi-level study on regional and individual predictors of faking intentions across the USA. *Journal of Business and Psychology*, 36(2), 193-209. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09664-5>
- Schlenker, B. R., Britt, T. W., Pennington, J., Murphy, R., & Doherty, K. E. (1994). The triangle model of responsibility. *Psychological Review*, 101(4), 632-652.
<https://doi.org/10.1037/0033-295x.101.4.632>
- Schlottmann, A. (2001). Children's probability intuitions : understanding the expected value of complex gambles. *Child Development*, 72(1), 103-122.
<https://doi.org/10.1111/1467-8624.00268>
- Schlottmann, A., & Anderson, N. H. (1994). Children's judgments of expected value. *Developmental Psychology*, 30(1), 56-66. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.30.1.56>
- Schlottmann, A., & Anderson, N. H. (1995). Belief revision in children : serial judgment in social cognition and decision-making domains. *Journal of Experimental Psychology : Learning, Memory and Cognition*, 21(5), 1349-1364. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.21.5.1349>

- Schlottmann, A., & Tring, J. (2005). How children reason about gains and losses : Framing effects in judgement and choice. *Swiss Journal of Psychology*, 64(3), 153-171. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.64.3.153>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology : Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Schmidt, K., Buchanan, E. M., & Hall, B. F. (2022). Registered Report : Moderators of the relationship between implicit and explicit measures of evaluation and identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 100, 104280. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104280>
- Schnall, S., Haidt, J., Clore, G. L., & Jordan, A. H. (2008). Disgust as Embodied Moral Judgment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(8), 1096–1109. <https://doi.org/10.1177/0146167208317771>
- Schreiber, C. A., & Kahneman, D. (2000). Determinants of the remembered utility of aversive sounds. *Journal of Experimental Psychology: General*, 129(1), 27–42. <https://doi.org/10.1037/0096-3445.129.1.27>
- Schuman, H., & Johnson, M. P. (1976). Attitudes and behavior. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 161-207. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.001113>
- Schwarz, N. (1999). Self-reports: How the questions shape the answers. *American Psychologist*, 54(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.2.93>
- See, K. E., Fox, C. R., & Rottenstreich, Y. S. (2006). Between ignorance and truth: Partition dependence and learning in judgment under uncertainty. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 32(6), 1385–1402. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.32.6.1385>
- Seiter, J. S., Brusckhe, J., & Bai, C. (2002). The acceptability of deception as a function of perceivers' culture, deceiver's intention, and deceiver-deceived relationship. *Western Journal of Communication*, 66(2), 158–180. <https://doi.org/10.1080/10570310209374731>
- Shackel, B. (2009). Usability – Context, framework, definition, design and evaluation. *Interacting with Computers*, 21(5–6), 339–346. <https://doi.org/10.1016/j.intcom.2009.04.007>

- Shanteau, J. C., & Anderson, N.H. (1969). Test of a conflict model for preference judgment. *Journal of Mathematical Psychology*, 6(2), 312–325. [https://doi.org/10.1016/0022-2496\(69\)90009-1](https://doi.org/10.1016/0022-2496(69)90009-1)
- Sharkey, A. (2018). Autonomous weapons systems, killer robots and human dignity. *Ethics and Information Technology*, 21(2), 75–87. <https://doi.org/10.1007/s10676-018-9494-0>
- Shindler, B. A., Brunson, M., & Stankey, G. H. (2002). *Social acceptability of forest conditions and management practices: a problem analysis*. <https://doi.org/10.2737/pnw-gtr-537>
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). How to Do a Systematic Review: A Best Practice Guide for Conducting and Reporting Narrative Reviews, Meta-Analyses, and Meta-Syntheses. *Annual Review of Psychology*, 70(1), 747–770. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102803>
- Singmann, H., Bolker, B., Westfall, J., Aust, F., & Ben-Shachar, M. (2023). *afex: Analysis of Factorial Experiments*. R package version 1.2-1, <https://CRAN.R-project.org/package=afex>
- Sommet, N., Weissman, D. L., Cheutin, N., & Elliot, A. J. (2023). How many participants do I need to test an interaction? Conducting an appropriate power analysis and achieving sufficient power to detect an interaction. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*. <https://doi.org/10.1177/25152459231178728>
- Sorum, P. C. (1995). Deciding about cardiopulmonary resuscitation. The contributions of Decision analysis. *Archives of internal medicine*, 155(5), 513–521. <https://doi.org/10.1001/archinte.155.5.513>
- Sorum, P. C., Muñoz Sastre, M. T., Mullet, E., & Gamelin, A. (2001). Eliciting patient disutilities for the adverse outcomes of cardiopulmonary resuscitation. *Resuscitation*, 48(3), 265–273. [https://doi.org/10.1016/s0300-9572\(00\)00260-4](https://doi.org/10.1016/s0300-9572(00)00260-4)
- Sung, H., Kim, J., & Choi, H. (2020). Effects of consumer–cause fit and consumer–product fit of cause-related marketing on product purchase intention. *Journal of Consumer Behaviour*, 20(3), 791–802. <https://doi.org/10.1002/cb.1909>
- Sutton, S., McVey, D., & Glanz, A. (1999). A comparative test of the theory of reasoned action and the theory of planned behavior in the prediction of condom use intentions in a national sample of English young people. *Health Psychology*, 18(1), 72–81. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.18.1.72>

- Tay, B., Jung, Y., & Park, T. (2014). When stereotypes meet robots: The double-edge sword of robot gender and personality in human–robot interaction. *Computers in Human Behavior*, 38, 75–84. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.05.014>
- Terrade, F., Pasquier, H., Reerinck-Boulanger, J., Guingouain, G., & Somat, A. (2010). L’acceptabilité sociale : la prise en compte des déterminants sociaux dans l’analyse de l’acceptabilité des systèmes technologiques. *Le Travail Humain*, 72(4), 383-395. <https://doi.org/10.3917/th.724.0383>
- Thomas, W. I., & Znaniecki, F. (1918). *The Polish Peasant in Europe and America*. Vol. 1. Badger, Boston.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33(4), 529-554. <https://doi.org/10.1086/214483>
- Thurstone, L. L. (1931). The measurement of social attitudes. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26(3), 249–269. <https://doi.org/10.1037/h0070363>
- Trimeche, S., Vinsonneau, G., & Mullet, E. (2006). RESEARCH: “Individual Differences in the Theological Concept of God.” *The International Journal for the Psychology of Religion*, 16(2), 83–100. https://doi.org/10.1207/s15327582ijpr1602_1
- Tzafestas, S. G. (2018). Roboethics : Fundamental Concepts and future Prospects. *Information*, 9(6), 148. <https://doi.org/10.3390/info9060148>
- Valero, A., Mantione, F., & Douyere, L. (2018). 8e étude sur les CV Trompeurs. Institut Florian Mantionne. https://www.florianmantione.com/images/files/CVTrompeurs_Etude_8.pdf
- van Swol, L. M., Polman, E., Paik, J. E., & Chang, C.-T. (2022). Effects of Gain/Loss Frames on Telling Lies of Omission and Commission. *Cognition and Emotion*, 36(7), 1287–1298. <https://doi.org/10.1080/02699931.2022.2105307>
- Veruggio, G., Operto, F., & Bekey, G. A. (2016). Roboethics : social and ethical implications. Dans *Springer handbooks* (pp. 2135-2160). https://doi.org/10.1007/978-3-319-32552-1_80
- Villani, C. (2018). *Donner un sens à l'intelligence artificielle : Pour une stratégie nationale et européenne*. https://fichiers.acteurspublics.com/redac/pdf/2018/2018-03-28_Rapport-Villani.pdf
- Vrij, A. (2008). *Detecting lies and deceit: Pitfalls and opportunities* (Second edition). John Wiley & Sons

- Wang, S., Lilienfeld, S. O., & Rochat, P. (2015). The Uncanny Valley: Existence and Explanations. *Review of General Psychology, 19*(4), 393–407. <https://doi.org/10.1037/gpr0000056>
- Wegner, D. M., & Gray, K. (2016). *The mind club: Who thinks, what feels, and why it matters*. New York: Viking.
- Weiner, B. (1995). *Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. Guilford Press.
- Wicker, A. W. (1969). Attitudes versus actions : The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. *Journal of Social Issues, 25*(4), 41-78. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1969.tb00619.x>
- Wilk, S. L., & Cappelli, P. (2003). Understanding the determinants of employer use of selection methods. *Personnel Psychology, 56*(1), 103–124. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00145.x>
- Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. *Psychological Review, 107*(1), 101–126. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.107.1.101>
- Young, L., Koenigs, M., Kruepke, M., & Newman, J. P. (2012). Psychopathy increases perceived moral permissibility of accidents. *Journal of Abnormal Psychology, 121*(3), 659–667. <https://doi.org/10.1037/a0027489>
- Zanna, M. P., & Rempel, J. K. (1988). Attitudes: A new look at an old concept. In D. Bar-Tal & A. W. Kruglanski (Eds.), *The social psychology of knowledge* (pp. 315–334). Cambridge University Press; Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Zivot, M. T., & Cohen, A. L. (2014). Modeling the Roles of Category and Feature Information in Inference. *Experimental Psychology, 61*(4), 285–300. <https://doi.org/10.1027/1618-3169/a000247>
- Zlotnick, E., Dzikiewicz, A. J., & Bar-Anan, Y. (2015). *Minno.js* (Version 0.3) [Computer software].
- Złotowski, J., Proudfoot, D., Yogeewaran, K., & Bartneck, C. (2014). Anthropomorphism: Opportunities and Challenges in Human–Robot Interaction. *International Journal of Social Robotics, 7*(3), 347–360. <https://doi.org/10.1007/s12369-014-0267-6>

Annexes

Annexe A. Scénarios Anderson – Étude 1	I
Annexe B. Post-hoc objet du mensonge – Étude 1.....	XIX
Annexe C. Post hoc objet du mensonge * type de mensonge – Étude 1	XX
Annexe D. Scénarios Anderson – Étude 2	XXI
Annexe E. Mesure directe des attitudes – Étude 2	XXX
Annexe F. Mesure des intentions comportementales – Étude 2.....	XXXI
Annexe G. Post hoc interaction Genre x âge x objet – Étude 2	XXXII
Annexe H Post hoc interaction Genre x type x objet – Étude 2.....	XXXIII
Annexe I. Post hoc interaction âge x type x objet – Étude 2	XXXIV
Annexe J. Post Hoc cluster x objet – Étude 2	XXXV
Annexe K. Post Hoc cluster x type – Étude 2	XXXVI
Annexe L. Scénarios Anderson – Étude 3.....	XXXVII
Annexe M. Post hoc interaction Genre * Esprit – Étude 3	XLIV
Annexe N. Post hoc interaction Genre * Domaine – Étude 3.....	XLV
Annexe O. Moyennes et écart-types interaction cluster * esprit * domaine – Étude 3.....	XLVI
Annexe P. Scénarios Anderson – Étude 4.....	XLVII
Annexe Q. Scénarios Anderson – Étude 5	LVI
Annexe R. NARS – Étude 5.....	LXIII
Annexe S. Sous-ensemble images AMP – Étude 5.....	LXIV
Annexe T. post hoc genre * domaine * esprit – Étude 5	LXV

Annexe A. Scénarios Anderson – Étude 1

Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de son **curriculum scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Paul est détenteur d'un **bac+5**, mais **décide de ne pas le mentionner** et parle seulement de l'obtention de son diplôme bac+3.

Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Paul **décide de ne pas mentionner ces 3 ans d'expérience** dans ce domaine et parle seulement d'une de ces années d'expérience.

Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Paul est un passionné et **pratique 5 sports collectifs différents**, mais il **décide de ne pas le mentionner** et parle seulement de la pratique de l'un de ces sports.

Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Paul **se sait être quelqu'un de très organisé, parfois trop**, mais il **décide de ne pas le mentionner**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de son **cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Paul a seulement suivi cette formation, mais **il dit être détenteur d'un bac+3 alors qu'il n'a jamais obtenu le diplôme**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de ses **expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Paul **a seulement 4 mois d'expérience, mais il dit avoir une expérience de 6 mois dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de **parler de ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Paul **a arrêté le sport il y a 1 an, mais il dit pratiquer encore régulièrement un sport collectif**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Paul **se sait être quelqu'un de peu organisé, mais il dit au recruteur qu'il l'est**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalant à un bac+3.
 Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Paul n'a pas le diplôme et n'a jamais suivi cette formation, mais il dit être détenteur d'un bac+3.
 Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant de 6 mois à 1 an d'expérience.
 Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Paul dit avoir une expérience de 6 mois, mais il n'a en réalité aucune expérience dans ce domaine.
 Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.
 Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Paul dit pratiquer régulièrement un sport collectif, mais il n'a, en réalité, jamais pratiqué de sport.
 Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



Aujourd'hui, **Paul** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgé de **25 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.
 Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Paul dit être quelqu'un d'organisé, mais il ne l'est, en réalité, pas du tout.
 Selon vous, à quel point le mensonge de Paul est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Fabien est **détenteur d'un bac+5, mais décide de ne pas le mentionner et parle seulement de l'obtention de son diplôme bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Fabien **décide de ne pas mentionner ces 3 ans d'expérience dans ce domaine et parle seulement d'une de ces années d'expérience**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Fabien est un passionné et **pratique 5 sports collectifs différents, mais il décide de ne pas le mentionner et parle seulement de la pratique de l'un de ces sports**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le **sujet des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Fabien **se sait être quelqu'un de très organisé, parfois trop, mais il décide de ne pas le mentionner**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Fabien a **seulement suivi cette formation, mais il dit être détenteur d'un bac+3 alors qu'il n'a jamais obtenu le diplôme**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de ses **expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Fabien a **seulement 4 mois d'expérience, mais il dit avoir une expérience de 6 mois dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Fabien a **arrêté le sport il y a 1 an, mais il dit pratiquer encore régulièrement un sport collectif**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Fabien **se sait être quelqu'un de peu organisé, mais il dit au recruteur qu'il l'est**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalant à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Fabien n'a **pas le diplôme et n'a jamais suivi cette formation, mais il dit être détenteur d'un bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant de 6 mois à 1 an d'expérience.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de ses **expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Fabien **dit avoir une expérience de 6 mois, mais il n'a en réalité aucune expérience dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Fabien **dit pratiquer régulièrement un sport collectif, mais il n'a, en réalité, jamais pratiqué de sport**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Fabien** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **35 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Fabien **dit être quelqu'un d'organisé, mais il ne l'est en réalité pas du tout**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Fabien est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Alain est détenteur d'un bac+5, mais décide de ne pas le mentionner et parle seulement de l'obtention de son diplôme bac+3.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Alain décide de ne pas mentionner ces 3 ans d'expérience dans ce domaine et parle seulement d'une de ces années d'expérience.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Alain est un passionné et pratique 5 sports collectifs différents, mais il décide de ne pas le mentionner et parle seulement de la pratique de l'un de ces sports.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Alain se sait être quelqu'un de très organisé, parfois trop, mais il décide de ne pas le mentionner.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Alain a **seulement suivi cette formation, mais il dit être détenteur d'un bac+3 alors qu'il n'a jamais obtenu le diplôme**.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Alain a **seulement 4 mois d'expérience, mais il dit avoir une expérience de 6 mois dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Alain a **arrêté le sport il y a 1 an, mais il dit pratiquer encore régulièrement un sport collectif**.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Alain **se sait être quelqu'un de peu organisé, mais il dit au recruteur qu'il l'est**.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'il a pu obtenir**. Alain **n'a pas le diplôme et n'a jamais suivi cette formation, mais il dit être détenteur d'un bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant de 6 mois à 1 an d'expérience.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Alain **dit avoir une expérience de 6 mois, mais il n'a en réalité aucune expérience dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'il pratique**. Alain **dit pratiquer régulièrement un sport collectif, mais il n'a, en réalité, jamais pratiqué de sport**.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Alain** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgé de **50 ans**, il postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Alain **dit être quelqu'un d'organisé, mais il ne l'est en réalité pas du tout**.

Selon vous, à quel point le mensonge d'Alain est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Julie est **détentricice d'un bac+5, mais décide de ne pas le mentionner et parle seulement de l'obtention de son diplôme bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Julie **décide de ne pas mentionner ces 3 ans d'expérience dans ce domaine et parle seulement d'une de ces années d'expérience**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Julie est **une passionnée et pratique 5 sports collectifs différents, mais elle décide de ne pas le mentionner et parle seulement de la pratique de l'un de ces sports**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande si elle est quelqu'un d'organisé. Julie **se sait être quelqu'un de très organisé, parfois trop, mais elle décide de ne pas le mentionner**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Julie **a seulement suivi cette formation, mais elle dit être détentrice d'un bac+3 alors qu'elle n'a jamais obtenu le diplôme**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Julie **a seulement 4 mois d'expérience, mais elle dit avoir une expérience de 6 mois dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Julie **a arrêté le sport il y a 1 an, mais elle dit pratiquer encore régulièrement un sport collectif**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande si elle est quelqu'un d'organisé. Julie **se sait être quelqu'un de peu organisé, mais elle dit au recruteur qu'elle l'est**.

Selon vous à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Julie **n'a pas le diplôme et n'a jamais suivi cette formation, mais elle dit être détentrice d'un bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant de 6 mois à 1 an d'expérience.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Julie **dit avoir une expérience de 6 mois, mais elle n'a en réalité aucune expérience dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Julie **dit pratiquer régulièrement un sport collectif, mais elle n'a, en réalité, jamais pratiqué de sport**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Julie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **25 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Julie **dit être quelqu'un d'organisé, mais elle ne l'est en réalité pas du tout**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Julie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Christelle est **détentrice d'un bac+5, mais décide de ne pas le mentionner et parle seulement de l'obtention de son diplôme bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Christelle **décide de ne pas mentionner ces 3 ans d'expérience dans ce domaine et parle seulement d'une de ces années d'expérience**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Christelle est **une passionnée et pratique 5 sports collectifs différents, mais elle décide de ne pas le mentionner et parle seulement de la pratique de l'un de ces sports**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande si elle est quelqu'un d'organisé. Christelle **se sait être quelqu'un de très organisé, parfois trop, mais elle décide de ne pas le mentionner**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Christelle **a seulement suivi cette formation, mais elle dit être détentrice d'un bac+3 alors qu'elle n'a jamais obtenu le diplôme**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Christelle **a seulement 4 mois d'expérience, mais elle dit avoir une expérience de 6 mois dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Christelle **a arrêté le sport il y a 1 an, mais elle dit pratiquer encore régulièrement un sport collectif**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche

Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande si elle est quelqu'un d'organisé. Christelle **se sait être quelqu'un de peu organisé, mais elle dit au recruteur qu'elle l'est**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Christelle **n'a pas le diplôme et n'a jamais suivi cette formation, mais elle dit être détentrice d'un bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant de 6 mois à 1 an d'expérience.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Christelle **dit avoir une expérience de 6 mois, mais elle n'a en réalité aucune expérience dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Christelle **dit pratiquer régulièrement un sport collectif, mais elle n'a, en réalité, jamais pratiqué de sport**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Christelle** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **35 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande s'il est quelqu'un d'organisé. Christelle **dit être quelqu'un d'organisé, mais elle ne l'est en réalité pas du tout**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Christelle est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 Totalemment acceptable 100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Sylvie **est détentrice d'un bac+5, mais décide de ne pas le mentionner et parle seulement de l'obtention de son diplôme bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Sylvie **décide de ne pas mentionner ces 3 ans d'expérience dans ce domaine et parle seulement d'une de ces années d'expérience**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Sylvie est une passionnée et **pratique 5 sports collectifs différents, mais elle décide de ne pas le mentionner et parle seulement de la pratique de l'un de ces sports**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande si elle est quelqu'un d'organisé. Sylvie **se sait être quelqu'un de très organisé, parfois trop, mais elle décide de ne pas le mentionner**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Sylvie a **seulement suivi cette formation, mais elle dit être détentrice d'un bac+3 alors qu'elle n'a jamais obtenu le diplôme**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant une expérience allant de 6 mois à 1 an.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Sylvie a **seulement 4 mois d'expérience, mais elle dit avoir une expérience de 6 mois dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Sylvie a **arrêté le sport il y a 1 an, mais elle dit pratiquer encore régulièrement un sport collectif**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.
 Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande si elle est quelqu'un d'organisé. Sylvie **se sait être quelqu'un de peu organisé, mais elle dit au recruteur qu'elle l'est**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant un diplôme équivalent à un bac+3.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **son cursus scolaire et des diplômes qu'elle a pu obtenir**. Sylvie **n'a pas le diplôme et n'a jamais suivi cette formation, mais elle dit être détentrice d'un bac+3**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un ayant plus de 6 mois à 1 an d'expérience.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses expériences professionnelles** et de la durée de celles-ci. Sylvie **dit avoir une expérience de 6 mois, mais elle n'a, en réalité, aucune expérience dans ce domaine**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un pratiquant un sport.

Lors de cet entretien, le recruteur lui demande de parler de **ses loisirs et du sport qu'elle pratique**. Sylvie **dit pratiquer régulièrement un sport collectif, mais elle n'a, en réalité, jamais pratiqué de sport**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Aujourd'hui, **Sylvie** a rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Âgée de **50 ans**, elle postule à un poste pour lequel le recruteur cherche quelqu'un d'organisé.

Lors de cet entretien, le recruteur aborde le sujet **des qualités et des défauts** et il lui demande si elle est quelqu'un d'organisé. Sylvie **dit être quelqu'un d'organisé, mais elle ne l'est, en réalité, pas du tout**.

Selon vous, à quel point le mensonge de Sylvie est-il acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



Annexe B. Post-hoc objet du mensonge – Étude 1

Comparaison	<i>ddl</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
D – E	186	15.413	<.0001	1.13
D – L	186	13.188	<.0001	0.97
D – Q	186	7.331	<.0001	0.54
E – L	186	1.242	1.0000	0.09
E – Q	186	1.722	0.5209	0.13
L – Q	186	2.805	0.0334	0.21

Note. « D » correspond à la modalité « diplôme », « E » correspond à la modalité « expérience professionnelle », « L » à la modalité « Loisirs », et « Q » à la modalité « Qualité et Défauts » de la variable objet du mensonge. *ddl* correspond au degré de liberté, *t* à la valeur du *t* de student de la comparaison fait avec correction de Bonferroni, *p* correspond à la valeur *p* de chaque test et *d* aux *d* de Cohen.

Annexe C. Post hoc objet du mensonge * type de mensonge – Étude 1

Omission				
Comparaison	<i>ddl</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
D – E	186	1.126	1.0000	0.08
D – L	186	2.444	0.0929	0.18
D – Q	186	2.324	0.1273	0.17
E – L	186	3.362	0.0056	0.25
E – Q	186	1.897	0.3566	0.14
L – Q	186	4.083	0.0004	0.30

Altération				
Comparaison	<i>ddl</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
D – E	186	18.814	<.0001	1.38
D – L	186	14.953	<.0001	1.09
D – Q	186	7.231	<.0001	0.53
E – L	186	3.046	0.0160	0.22
E – Q	186	8.108	<.0001	0.59
L – Q	186	6.363	<.0001	0.47

Invention				
Comparaison	<i>ddl</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
D – E	186	4.168	0.0003	0.31
D – L	186	6.444	<.0001	0.47
D – Q	186	9.701	<.0001	0.71
E – L	186	3.746	0.0014	0.27
E – Q	186	7.963	<.0001	0.58
L – Q	186	6.340	<.0001	0.46

Note. « D » correspond à la modalité « diplôme », « E » correspond à la modalité « expérience professionnelle », « L » à la modalité « Loisirs », et « Q » à la modalité « Qualité et Défauts » de la variable objet du mensonge. *ddl* correspond au degré de liberté, *t* à la valeur du *t* de student de la comparaison fait avec correction de Bonferroni, *p* correspond à la valeur *p* de chaque test et *d* aux *d* de Cohen.

Annexe E. Mesure directe des attitudes – Étude 2

Exagérer l'importance de ses accomplissements dans ses emplois précédents.

Mal
O O O O O O Bien
O

Raconter des histoires qu'on a inventées auparavant pour apparaître plus compétent.

Mal
O O O O O O Bien
O

Éviter de parler des tâches qu'on risque de ne pas être capable d'assumer.

Mal
O O O O O O Bien
O

Essayer d'exprimer les mêmes opinions et attitudes que le recruteur.

Mal
O O O O O O Bien
O

Essayer d'adapter les réponses de manière à ce qu'elles correspondent exactement à ce que le recruteur recherche.

Mal
O O O O O O Bien
O

Ne pas s'en tenir trop à la vérité afin de pouvoir donner une bonne réponse.

Mal
O O O O O O Bien
O

Taire des problèmes survenus dans un emploi antérieur, si la question est posée directement.

Mal
O O O O O O Bien
O

Donner au recruteur l'impression qu'on l'admire en exagérant les compétences et les qualités de celui-ci.

Mal
O O O O O O Bien
O

Adapter ses propres attitudes, convictions et valeurs à celles de l'organisation en question.

Mal
O O O O O O Bien
O

Présenter comme siennes les expériences de travail de tiers lorsqu'on ne trouve pas de bonne réponse.

Mal
O O O O O O Bien
O

Tenter de se distancier par rapport à des expériences négatives dans son propre curriculum.

Mal
O O O O O O Bien
O

Annexe F. Mesure des intentions comportementales – Étude 2

- J'essaierai d'ajuster mes réponses aux valeurs et croyances du recruteur.
- J'essaierai de trouver les points de vue du recruteur et de les incorporer dans mes réponses comme étant les miens.
- J'essaierai d'exprimer les mêmes opinions et attitudes que le recruteur.
- J'essaierai d'apparaître semblable au recruteur en termes de valeurs, attitudes ou croyances.
- J'essaierai d'éviter toutes les discussions sur les tâches de travail que je pourrais ne pas être capable de faire.
- Si le recruteur le demande directement, je ne mentionnerai pas la vraie raison pour laquelle j'ai quitté mon emploi précédent.
- Si le recruteur le demande directement, je ne mentionnerai pas certains problèmes que j'ai eus dans des emplois précédents.
- Je ne révélerai pas certaines informations demandées qui pourraient nuire à mes chances d'obtenir le travail.
- Je dirai que cela prendrait moins de temps d'apprendre le travail que je sais que cela prendrait.
- J'exagèrerai mes buts futurs.
- J'exagèrerai mes responsabilités lors de mes emplois précédents.
- J'exagèrerai l'impact de ma performance dans mes emplois précédents.
- Durant l'entretien, je déformerai mes réponses en me basant sur les commentaires ou réactions du recruteur.
- Durant l'entretien, je déformerai mes réponses pour mettre en évidence ce que le recruteur recherchait.
- Je raconterai des histoires fictives préparées en avance de l'entretien pour présenter au mieux mes qualifications.
- J'inventerai des histoires à propos de mes expériences de travail qui seront bien développées et logiques.
- Je raconterai des histoires qui contiendront des expériences de travail à la fois réelles et fictives.
- Je combinerai, modifierai et déformerai mes expériences de travail dans mes réponses.
- Je prétendrai avoir des compétences que je n'ai pas.
- Je déformerai la description d'un événement.
- Je déformerai la réalité pour donner une bonne réponse.
- J'inventerai des situations de travail ou des accomplissements qui n'ont pas vraiment eu lieu.
- Si je n'ai pas de bonne réponse, j'emprunterai des expériences de travail d'autres personnes et les ferai apparaître comme les miennes.
- J'utiliserai les expériences d'autres personnes pour créer mes réponses si je n'ai pas moi-même de bonnes expériences.

Annexe G. Post hoc interaction Genre x âge x objet – Étude 2

Objet du mensonge	Genre	Age	Moyenne (écart-type)	D_H_35	D_H_50	D_F_35	D_F_50
Diplôme	H	35	3.34 (0.53)				
		50	3.40 (0.52)	$t = 2.14 ; p = .186 ; d = 0.16$			
	F	35	3.45 (0.56)	$t = 4.20^{***} ; p < .001 ; d = 0.31$	$t = 1.63 ; p = .624 ; d = 0.12$		
		50	3.34 (0.50)	$t = 0.06 ; p = 1 ; d < .01$	$t = 1.90 ; p = .356 ; d = 0.14$	$t = 3.62^{***} ; p = .002 ; d = 0.27$	
Objet du mensonge	Genre	Age	Moyenne (écart-type)	E_H_35	E_H_50	E_F_35	E_F_50
Expérience	H	35	3.48 (0.58)				
		50	3.46 (0.55)	$t = 0.79 ; p = 1 ; d = 0.06$			
	F	35	3.45 (0.58)	$t = 0.72 ; p = 1 ; d = 0.05$	$t = 0.11 ; p = 1 ; d < .01$		
		50	3.40 (0.56)	$t = 2.35 ; p = .120 ; d = 0.17$	$t = 1.80 ; p = .445 ; d = 0.13$	$t = 1.61 ; p = .65 ; d = 0.12$	
Objet du mensonge	Genre	Age	Moyenne (écart-type)	P_H_35	P_H_50	P_F_35	P_F_50
Personnalité	H	35	3.70 (0.63)				
		50	3.71 (0.65)	$t = 0.15 ; p = 1 ; d = 0.01$			
	F	35	3.70 (0.66)	$t = 0.19 ; p = 1 ; d = 0.01$	$t = 0.36 ; p = 1 ; d = 0.03$		
		50	3.71 (0.69)	$t = 0.03 ; p = 1 ; d < .01$	$t = 0.12 ; p = 1 ; d < .01$	$t = 0.22 ; p = 1 ; d = 0.02$	

Annexe H Post hoc interaction Genre x type x objet – Étude 2

Type de mensonge	Genre du candidat	Object du mensonge	Moyenne (écart-type)			
				Diplôme	Expérience	Personnalité
Omission	Homme	Diplôme	4.35 (0.94)			
		Expérience	4.28 (0.97)	$t = 1.31 ; p = .577 ; d = 0.10$		
		Personnalité	4.47 (0.91)	$t = 1.78 ; p = .228 ; d = 0.13$	$t = 2.90 ; p = .012 ; d = 0.22$	
	Femme	Diplôme	4.39 (0.90)			
		Expérience	4.27 (0.94)	$t = 2.08 ; p = .116 ; d = 0.15$		
		Personnalité	4.34 (0.97)	$t = 0.78 ; p = 1 ; d = 0.06$	$t = 1.29 ; p = .598 ; d = 0.10$	
Altération	Homme	Diplôme	3.16 (0.89)			
		Expérience	3.47 (0.98)	$t = 4.27 ; p < .001 ; d = 0.32$		
		Personnalité	3.70 (1.00)	$t = 6.24 ; p < .001 ; d = 0.46$	$t = 2.83 ; p = .015 ; d = 0.21$	
	Femme	Diplôme	3.18 (0.89)			
		Expérience	3.40 (1.01)	$t = 2.81 ; p = .016 ; d = 0.21$		
		Personnalité	3.72 (1.03)	$t = 6.13 ; p < .001 ; d = 0.46$	$t = 3.62 ; p = .001 ; d = 0.27$	
Invention	Homme	Diplôme	2.60 (0.31)			
		Expérience	2.66 (0.48)	$t = 1.97 ; p = 1 ; d = 0.15$		
		Personnalité	2.95 (0.63)	$t = 7.89 ; p < .001 ; d = 0.59$	$t = 5.67 ; p < .001 ; d = 0.42$	
	Femme	Diplôme	2.62 (0.32)			
		Expérience	2.61 (0.31)	$t = 0.34 ; p = 1 ; d = 0.03$		
		Personnalité	3.04 (0.66)	$t = 8.00 ; p < .001 ; d = 0.59$	$t = 8.59 ; p < .001 ; d = 0.64$	

Annexe I. Post hoc interaction âge x type x objet – Étude 2

Type de mensonge	Âge du candidat	Object du mensonge	Moyenne (écart-type)	Diplôme	Expérience	Personnalité
Omission	35	Diplôme	4.40 (0.95)			
		Expérience	4.32 (0.91)	$t = 1.45; p = .448; d = 0.11$		
		Personnalité	4.42 (0.95)	$t = 0.32; p = 1; d = 0.02$	$t = 1.62; p = .322; d = 0.12$	
	50	Diplôme	4.34 (0.92)			
		Expérience	4.23 (0.99)	$t = 1.93; p = .165; d = 0.14$		
		Personnalité	4.39 (0.95)	$t = 0.74; p = 1; d = 0.06$	$t = 2.51; p = .039; d = 0.19$	
Altération	35	Diplôme	3.14 (0.89)			
		Expérience	3.48 (0.97)	$t = 4.73; p < .001; d = 0.35$		
		Personnalité	3.73 (1.02)	$t = 6.76; p < .001; d = 0.50$	$t = 2.98; p = .010; d = 0.22$	
	50	Diplôme	3.20 (0.85)			
		Expérience	3.39 (1.00)	$t = 2.54; p = .036; d = 0.19$		
		Personnalité	3.69 (1.02)	$t = 5.71; p < .001; d = 0.42$	$t = 3.62; p = .001; d = 0.27$	
Invention	35	Diplôme	2.65 (0.29)			
		Expérience	2.61 (0.47)	$t = 1.06; p = .878; d = 0.08$		
		Personnalité	2.95 (0.63)	$t = 6.04; p < .001; d = 0.45$	$t = 6.32; p < .001; d = 0.47$	
	50	Diplôme	2.57 (0.34)			
		Expérience	2.67 (0.37)	$t = 2.82; p = .016; d = 0.21$		
		Personnalité	3.04 (0.67)	$t = 9.87; p < .001; d = 0.73$	$t = 7.31; p < .001; d = 0.54$	

Annexe J. Post Hoc cluster x objet – Étude 2

	Contrastes	<i>Ddl</i>	Valeur <i>t</i>	Valeur <i>p</i>	Valeur <i>d</i>
Cluster 1	Diplôme – Expérience	179	3.798	<.001	0.57
	Diplôme – Personnalité	179	5.546	<.001	0.83
	Expérience – Personnalité	179	3.153	.006	0.47
Cluster 2	Diplôme – Expérience	179	0.533	1	0.08
	Diplôme – Personnalité	179	2.851	.015	0.43
	Expérience – Personnalité	179	2.741	.020	0.41
Cluster 3	Diplôme – Expérience	179	0.329	1	0.05
	Diplôme – Personnalité	179	5.351	<.001	0.80
	Expérience – Personnalité	179	5.676	<.001	0.85

Clusters	Modalités d'objet du mensonge	Moyennes (écart types)
Cluster 1	Diplôme	3.77 (0.48)
	Expérience	4.01 (0.41)
	Personnalité	4.27 (0.58)
Cluster 2	Diplôme	2.88 (0.28)
	Expérience	2.91 (0.25)
	Personnalité	3.11 (0.39)
Cluster 3	Diplôme	3.49 (0.31)
	Expérience	3.50 (0.31)
	Personnalité	3.79 (0.36)

Annexe K. Post Hoc cluster x type – Étude 2

	Contrastes	<i>Ddl</i>	Valeur <i>t</i>	Valeur <i>p</i>	Valeur <i>d</i>
Cluster 1	Altération – Invention	179	19.926	<.001	2.98
	Altération – Omission	179	0.099	1.0000	0.01
	Invention – Omission	179	14.256	<.001	2.13
Cluster 2	Altération – Invention	179	3.202	.005	0.48
	Altération – Omission	179	5.427	<.001	0.81
	Invention – Omission	179	8.152	<.001	1.22
Cluster 3	Altération – Invention	179	13.241	<.001	1.98
	Altération – Omission	179	20.106	<.001	3.01
	Invention – Omission	179	31.180	<.001	4.66

Clusters	Modalités de type de mensonge	Moyennes (écart types)
Cluster 1	Altération	4.52 (0.44)
	Invention	3.00 (0.44)
	Omission	4.53 (0.61)
Cluster 2	Altération	2.85 (0.40)
	Invention	2.64 (0.26)
	Omission	3.40(0.56)
Cluster 3	Altération	2.32 (0.39)
	Invention	2.71 (0.18)
	Omission	4.75 (0.52)

Annexe L. Scénarios Anderson – Étude 3

H_O_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de la santé**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



F_O_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de la santé**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



NS_O_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de la santé**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



H_R_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'apprentissage et de réflexion**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de la santé**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



F_R_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine de la santé.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



NS_R_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'apprentissage et de réflexion**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de la santé**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



H_E_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de la santé**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



F_E_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de la santé**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



NS_E_S

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine

de la santé.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



H_O_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine

de l'éducation.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



F_O_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine

de l'éducation.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



NS_O_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine

de l'éducation.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



H_R_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'apprentissage et de réflexion**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de l'éducation**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



F_R_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'apprentissage et de réflexion**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de l'éducation**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



NS_R_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'apprentissage et de réflexion**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de l'éducation**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



H_E_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de l'éducation**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



F_E_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de l'éducation**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



NS_E_E

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **de l'éducation**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



H_O_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **domestique**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



F_O_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **domestique**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



NS_O_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exécuter une tâche simple**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine

domestique.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



H_R_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'apprentissage et de réflexion**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine

domestique.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



F_R_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'apprentissage et de réflexion**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine

domestique.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



NS_R_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'apprentissage et de réflexion**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine

domestique.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable

Totalement acceptable

0

100



H_E_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **domestique**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable

F_E_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Emma** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **domestique**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable

NS_E_D

Un expérimentateur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant qu'il comprend les instructions orales et qu'il est capable **d'exprimer des émotions**. L'expérimentateur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans le domaine **domestique**.

À quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable 0 100 Totalemment acceptable



Annexe M. Post hoc interaction Genre * Esprit – Étude 3

Genre	Contrastes	<i>Ddl</i>	Valeur <i>t</i>	Valeur <i>p</i>	Valeur <i>d</i>
Féminin	Émotif – Outil	226	8.173	<.001	0.54
	Émotif – Raisoné	226	6.583	<.001	0.44
	Outil – Raisoné	226	3.431	.002	0.23
Masculin	Émotif – Outil	226	8.159	<.001	0.54
	Émotif – Raisoné	226	6.703	<.001	0.45
	Outil – Raisoné	226	3.778	.0006	0.25
Neutre	Émotif – Outil	226	8.825	<.001	0.59
	Émotif – Raisoné	226	7.833	<.001	0.52
	Outil – Raisoné	226	3.330	.003	0.22

Note. Les valeurs *p* sont corrigées à l'aide de Bonferroni

Genre du robot	Esprit du robot	Moyennes (écart types)
Féminin	Émotif	42.70 (29.62)
	Outil	55.21 (27.66)
	Raisoné	51.04 (28.56)
Masculin	Émotif	42.86 (29.30)
	Outil	55.89 (27.60)
	Raisoné	51.86 (28.31)
Neutre	Émotif	41.49 (29.37)
	Outil	56.32 (27.48)
	Raisoné	52.52 (29.00)

Annexe N. Post hoc interaction Genre * Domaine – Étude 3

Genre	Contrastes	<i>Ddl</i>	Valeur <i>t</i>	Valeur <i>p</i>	Valeur <i>d</i>
Féminin	Domestique – Éducation	226	3.859	<.001	0.26
	Domestique – Santé	226	1.774	.232	0.12
	Éducatif – Santé	226	2.432	.047	0.16
Masculin	Domestique – Éducation	226	5.458	<.001	0.36
	Domestique – Santé	226	2.967	.010	0.20
	Éducatif – Santé	226	2.474	.042	0.16
Neutre	Domestique – Éducation	226	5.691	<.001	0.38
	Domestique – Santé	226	3.085	.007	0.21
	Éducatif – Santé	226	2.901	.012	0.19

Note. Les valeurs *p* sont corrigées à l'aide de Bonferroni

Genre du robot	Domaine d'implémentation	Moyennes (écart types)
Féminin	Domestique	53.03 (29.61)
	Éducation	46.01 (30.73)
	Santé	49.92 (30.08)
Masculin	Domestique	54.88 (27.92)
	Éducation	45.94 (30.10)
	Santé	49.78 (30.50)
Neutre	Domestique	55.13 (28.50)
	Éducation	45.20 (30.74)
	Santé	50.00 (29.76)

Annexe O. Moyennes et écart-types interaction cluster * esprit * domaine – Étude 3

Esprit	Domaine	cluster	<i>n</i>	moyenne	écart-type
Émotif	Domestique	1	76	71.41	25.98
Outil	Domestique	1	76	84.67	18.74
Raisonné	Domestique	1	76	81.58	18.98
Émotif	Éducatif	1	76	70.41	27.39
Outil	Éducatif	1	76	79.37	22.37
Raisonné	Éducatif	1	76	78.86	20.94
Émotif	Santé	1	76	72.75	26.00
Outil	Santé	1	76	81.65	18.55
Raisonné	Santé	1	76	80.79	19.31
Émotif	Domestique	2	151	29.96	25.04
Outil	Domestique	2	151	52.75	27.84
Raisonné	Domestique	2	151	42.76	27.05
Émotif	Éducatif	2	151	24.89	21.72
Outil	Éducatif	2	151	34.30	26.23
Raisonné	Éducatif	2	151	31.90	25.28
Émotif	Santé	2	151	28.14	24.34
Outil	Santé	2	151	40.97	27.64
Raisonné	Santé	2	151	37.56	27.96

Annexe P. Scénarios Anderson – Étude 4

H_O_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires**.

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



F_O_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires**.

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



NS_O_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires**.

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

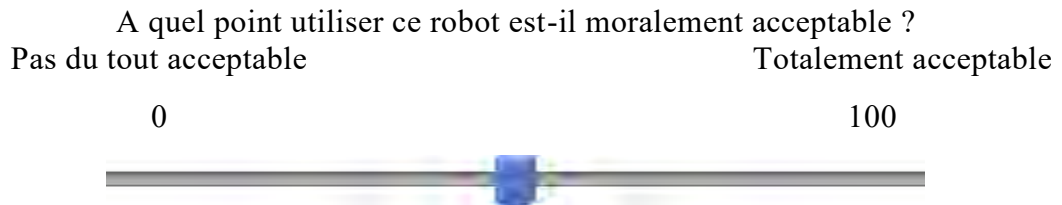
Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



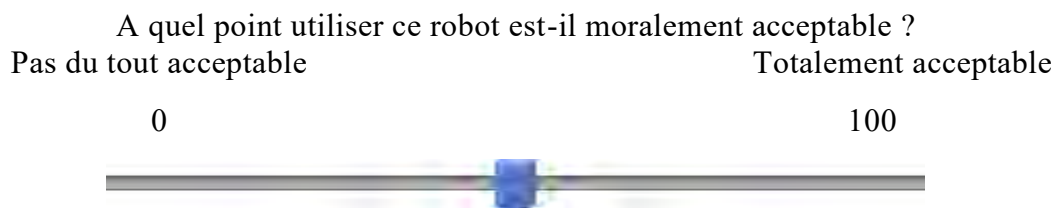
H_R_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.



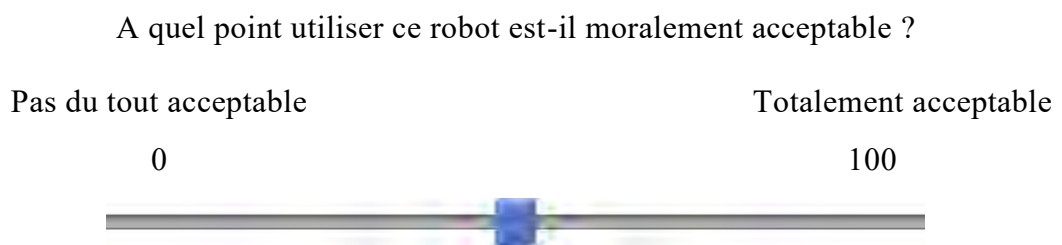
F_R_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.



NS_R_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.



H_E_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



F_E_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



NS_E_S

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de la santé**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

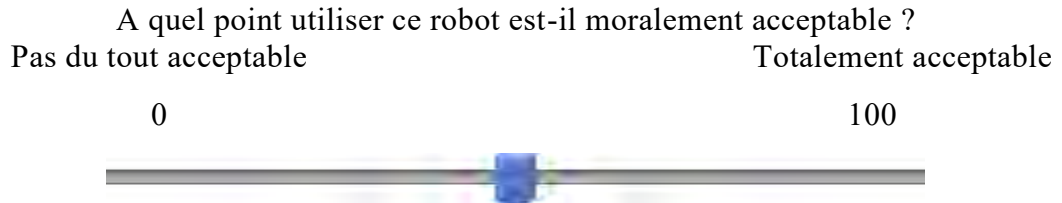
Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



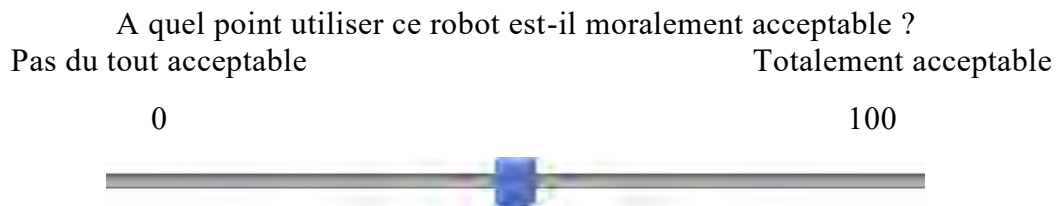
H_O_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires**.



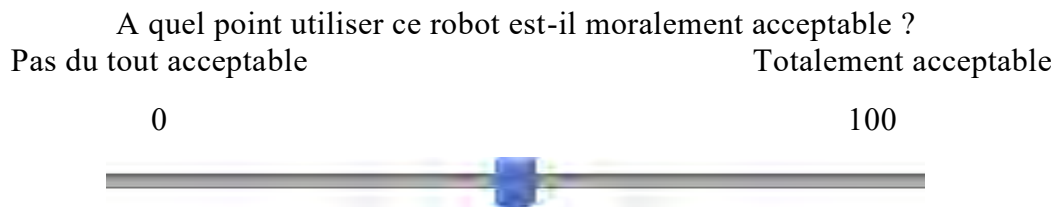
F_O_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires**.



NS_O_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires**.



H_R_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



F_R_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



NS_R_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



H_E_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



F_E_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



NS_E_E

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **de l'éducation**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

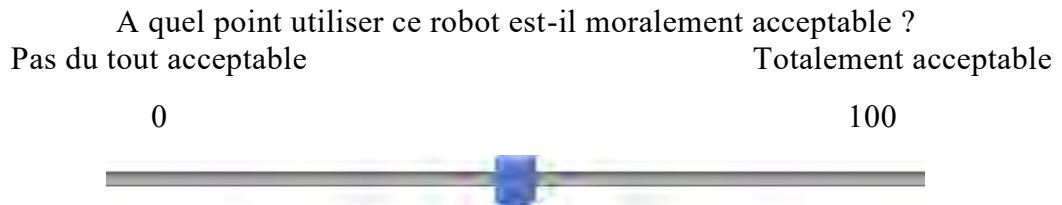
Pas du tout acceptable Totalemment acceptable

0 100



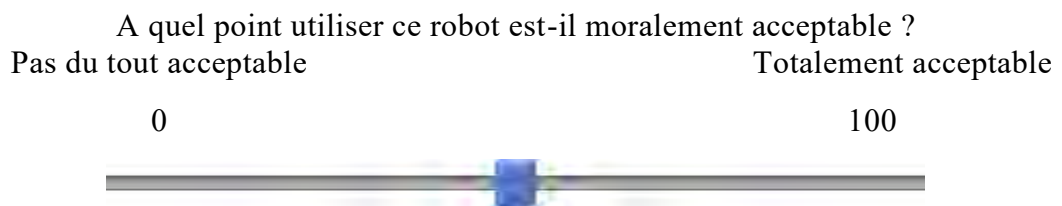
H_O_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires.**



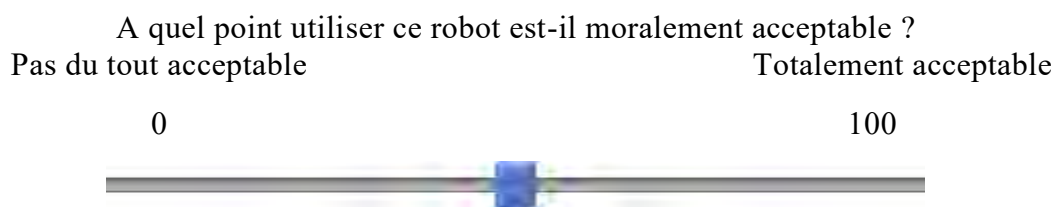
F_O_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires.**



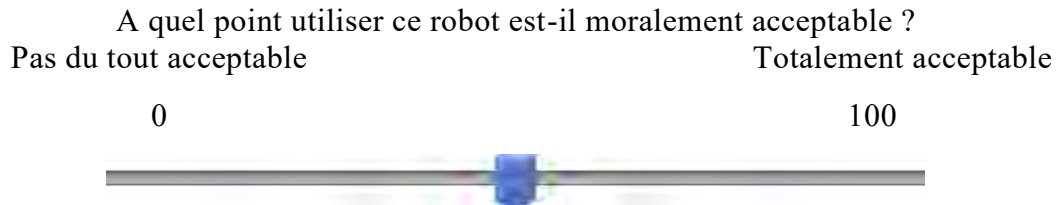
NS_O_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **d'effectuer des tâches précises comme lire un texte, effectuer des tâches ménagères ou encore prodiguer des soins primaires.**



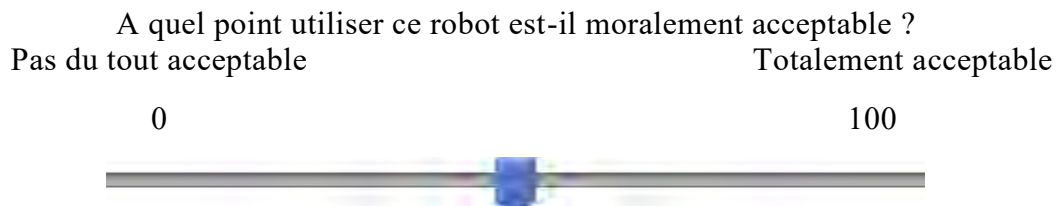
H_R_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.



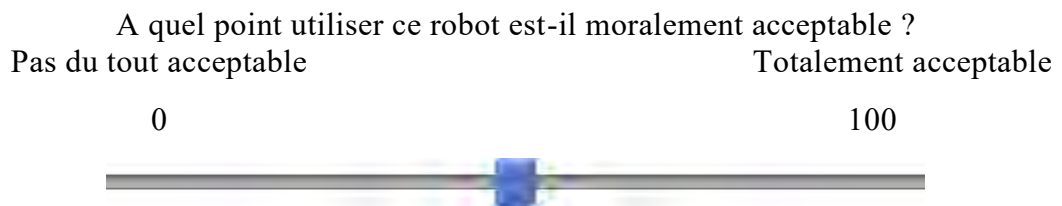
F_R_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.



NS_R_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **de planifier ou d'organiser plusieurs tâches en fonction de plusieurs contraintes comme gérer un imprévu dans votre emploi du temps**.



H_E_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **Pablo** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalement acceptable

0 100



F_E_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **Alice** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalement acceptable

0 100



NS_E_D

Vous entrez dans un salon d'information. Un concepteur vous propose son projet. Il a créé un robot capable de pratiquer des activités dans le domaine **domestique**. **R808** est le nom du robot. Il serait capable **de vous demander de vos nouvelles, vous comprendre et avoir une vraie conversation avec vous. Il pourra vous rassurer, sourire avec vous ou même s'énerver selon le type de conversation.**

A quel point utiliser ce robot est-il moralement acceptable ?

Pas du tout acceptable Totalement acceptable

0 100



Annexe Q. Scénarios Anderson – Étude 5

H_O_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_O_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_O_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

H_R_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_R_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_R_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

H_E_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_E_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_E_S

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine de la santé**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

H_O_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_O_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_O_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

H_R_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_R_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_R_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

H_E_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_E_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_E_E

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine éducatif**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

H_O_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_O_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_O_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exécuter une tâche simple**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

H_R_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_R_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_R_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'apprentissage et de réflexion**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

H_E_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **Louis** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

F_E_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **d'Emma** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

ND_E_D

Un chercheur propose à des utilisateurs de tester son nouveau robot qui a pour but d'assister la population pour des tâches diverses et variées. Pour ce faire, il présente un robot fonctionnel du nom de **XB-90** aux futurs testeurs, en précisant que ce robot comprend les instructions orales **et qu'il est capable d'exprimer des émotions**. Le chercheur ajoute que ce type de robot sera prochainement utilisé dans **le domaine domestique**.

À quel point pensez-vous que cela est acceptable ?
Pas du tout acceptable o o o o o o Totalemment acceptable

Annexe R. NARS – Étude 5

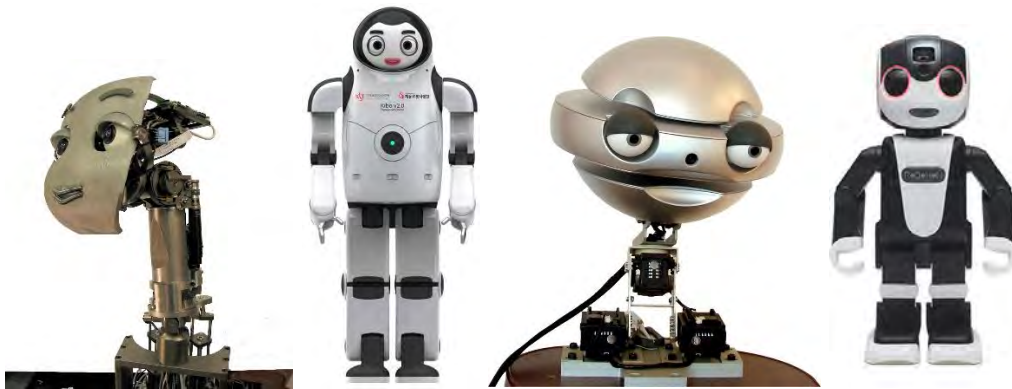
		Pas du tout d'accord				Totalemment d'accord			
Sous-échelle 1 – interaction	Je me sentirais mal à l'aise si on me donnait une activité dans laquelle je dois utiliser un robot.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Le mot « robot » n'évoque rien pour moi.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je me sentirais nerveux(se) si je devais utiliser un robot devant d'autres personnes.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je déteste l'idée selon laquelle des robots puissent émettre des jugements à propos de choses.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je me sentirais très mal à l'aise de devoir parler à un robot.	○	○	○	○	○	○	○	○
Sous-échelle 2 – dimension sociale	Je me sentirais nerveux(se) si je devais simplement rester debout face à un robot.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je ne me sentirais pas à l'aise si les robots éprouvaient des émotions.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Des choses graves surviendraient si les robots étaient conçus comme des êtres vivants.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je pense que si je dépendais trop des robots, des choses mauvaises pourraient se produire.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je crains que les robots aient une mauvaise influence sur les enfants.	○	○	○	○	○	○	○	○
Je pense que, dans le futur, la société sera dominée par les robots.	○	○	○	○	○	○	○	○	
Sous-échelle 3 – émotion (cotation inverse)	Je pense que, dans le futur, les robots seront partout dans la société.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je me sentirai détendu(e) de discuter avec des robots.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Si les robots avaient des émotions, je serais capable de devenir ami(e) avec eux.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je pense que je pourrai me faire ami(e) avec les robots.	○	○	○	○	○	○	○	○
	Je serais rassuré(e) si les robots éprouvaient des émotions.	○	○	○	○	○	○	○	○
Je me sens rassuré(e) d'être avec des robots.	○	○	○	○	○	○	○	○	

Annexe S. Sous-ensemble images AMP – Étude 5

Exemples de robots ayant un niveau faible d'anthropomorphisation (amorces) :



Exemples de robots ayant un niveau élevé d'anthropomorphisation (amorces) :



Exemples de caractères chinois utilisés :

口 感 人 昔

Annexe T. post hoc genre * domaine * esprit – Étude 5

Genre	Domaine	Esprit	Moyenne (écart-type)			
				Émotif	Outil	Raisonné
Femme	Domestique	Émotif	3.98 (1.90)			
		Outil	4.93 (1.71)	$t = 7.23 ; p < .001 ; d = 0.62$		
		Raisonné	4.47 (1.82)	$t = 3.94 ; p < .001 ; d = 0.34$	$t = 3.85 ; p < .001 ; d = 0.33$	
	Éducatif	Émotif	3.60 (1.90)			
		Outil	4.41 (1.78)	$t = 6.22 ; p < .001 ; d = 0.53$		
		Raisonné	4.22 (1.88)	$t = 5.37 ; p < .001 ; d = 0.46$	$t = 1.54 ; p = .378 ; d = 0.13$	
	Santé	Émotif	3.73 (1.95)			
		Outil	4.54 (1.85)	$t = 5.32 ; p < .001 ; d = 0.45$		
		Raisonné	4.29 (1.93)	$t = 4.57 ; p < .001 ; d = 0.39$	$t = 1.89 ; p = .185 ; d = 0.16$	
Homme	Domestique	Émotif	3.84 (1.90)			
		Outil	5.08 (1.63)	$t = 9.17 ; p < .001 ; d = 0.78$		
		Raisonné	4.31 (1.81)	$t = 3.76 ; p < .001 ; d = 0.32$	$t = 6.73 ; p < .001 ; d = 0.57$	
	Éducatif	Émotif	3.72 (1.85)			
		Outil	4.42 (1.78)	$t = 5.61 ; p < .001 ; d = 0.48$		
		Raisonné	4.11 (1.84)	$t = 3.70 ; p < .001 ; d = 0.31$	$t = 3.62 ; p < .001 ; d = 0.31$	
	Santé	Émotif	3.64 (1.92)			
		Outil	4.47 (1.83)	$t = 2.81 ; p < .001 ; d = 0.24$		
		Raisonné	4.29 (1.87)	$t = 6.13 ; p < .001 ; d = 0.52$	$t = 2.57 ; p = .033 ; d = 0.22$	
Non - Déterminé	Domestique	Émotif	3.85 (1.91)			
		Outil	5.08 (1.61)	$t = 9.53 ; p < .001 ; d = 0.81$		
		Raisonné	4.44 (1.79)	$t = 4.93 ; p < .001 ; d = 0.42$	$t = 5.37 ; p < .001 ; d = 0.46$	
	Éducatif	Émotif	3.63 (1.81)			
		Outil	4.40 (1.78)	$t = 5.94 ; p < .001 ; d = 0.51$		
		Raisonné	4.22 (1.89)	$t = 6.21 ; p < .001 ; d = 0.53$	$t = 1.45 ; p = .452 ; d = 0.12$	
	Santé	Émotif	3.70 (1.93)			
		Outil	4.50 (1.86)	$t = 5.39 ; p < .001 ; d = 0.46$		
		Raisonné	4.30 (1.86)	$t = 4.89 ; p < .001 ; d = 0.42$	$t = 1.60 ; p < .338 ; d = 0.14$	