



HAL
open science

Mensonge et recrutement: Les déterminants de l'acceptabilité du mensonge en entretien d'embauche

Magali Bringuier, Jacques Py, Sophie Michel

► To cite this version:

Magali Bringuier, Jacques Py, Sophie Michel. Mensonge et recrutement: Les déterminants de l'acceptabilité du mensonge en entretien d'embauche. 29th International Congress of Applied Psychology (ICAP 2018), Jun 2018, Montréal, Canada. hal-02904572

HAL Id: hal-02904572

<https://hal.science/hal-02904572v1>

Submitted on 22 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Mensonge et recrutement: Les déterminants de l'acceptabilité du mensonge en entretien d'embauche

Magali Bringuier

magali.bringuier@univ-tlse2.fr
Laboratoire CLLE LTC UMR 5263

Jacques Py

jacques.py@univ-tlse2.fr
Laboratoire CLLE UMR 5263

Sophie Michel

sophie.michel@u-psud.fr
Université Paris-Sud - Laboratoire CIAMS - EA 4532

Introduction

Les situations dans lesquelles une personne essaie de se présenter sous son meilleur jour seraient les plus propices au mensonge (DePaulo et al., 1996). Plusieurs auteurs parlent de l'entretien d'embauche comme un lieu de gestion des impressions (Ferris & Judge, 1991) durant lequel le candidat va mettre en place différentes stratégies d'auto-présentation (Jones & Pittman, 1982), telles que la tromperie.

90% des personnes interrogées en 2013 par l'institut Florian Mantionne considèrent normal d'arranger leur CV, alors qu'un mensonge émis lors d'un entretien d'embauche peut s'avérer extrêmement coûteux à une entreprise (Smart, 2005).

Quels sont les différents facteurs susceptibles d'influencer le degré d'acceptabilité d'un mensonge émis en situation d'entretien d'embauche?

Pour répondre à cette question, la méthode d'Anderson a été utilisée. Elle permet une mesure indirecte des représentations dénuée de désirabilité sociale.

Méthode

Participants :

- N = 187 (M=31,59 ; SD = 14,17)
- 31,6 % d'hommes
- 85,6 % des participants ont déjà passé un entretien d'embauche
- 37,4 % des participants ayant eu un entretien d'embauche ont déjà menti lors d'un de leurs entretiens
- 25,1% des participants ont déjà mené un entretien d'embauche

Matériel :

72 récits (manipulation de 4 facteurs) ont été construits selon la méthode Anderson (2X3X3X4):

- **Sexe du candidat** (Homme, Femme)
- **Age du candidat** (25, 35, 50 ans)
- **Type de mensonge** (omission, altération, invention)
- **Sujet du mensonge** (diplômes, expériences, loisirs, qualités & défauts)

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 Totalemment acceptable
 0 100

Résultats

Les quatre facteurs ont un effet sur le niveau d'acceptabilité d'un mensonge. Le mensonge est jugé plus acceptable lorsque le candidat est une femme, lorsqu'il est âgé de cinquante ans, lorsqu'il émet un mensonge de type omission ou lorsque ce mensonge porte sur ses expériences professionnelles antérieures.

Table 1. tableau récapitulatif des effets principaux

	F	Valeur p	η_p^2
SEXE	7.46	.007	.039
AGE	4.94	.007	.026
TYPE	572.55	.000	.755
SUJET	63.27	.000	.254

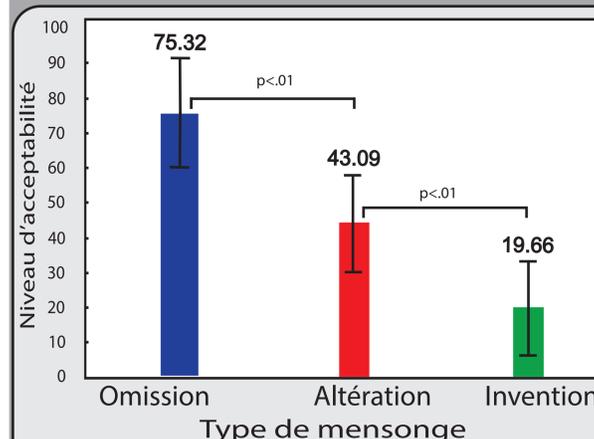


Fig 1. Niveau d'acceptabilité du mensonge en fonction de son type

Il y a un effet important du type de mensonge sur le niveau d'acceptabilité

($F(2,372) = 572.549, p < .01, \eta_p^2 = 0.755$).

Les mensonges de type omission sont significativement plus acceptés que les mensonges de type altération, eux-mêmes étant significativement différents des mensonges de types invention.

Mensonge par omission :
Acceptabilité haute et homogène.

Mensonge par altération :
Les mensonges les plus acceptés sont ceux portant sur les expériences et les loisirs puis viennent ceux portant sur les qualités-défauts et enfin, les diplômes.

Mensonge par invention:
Acceptabilité ascendante allant des mensonges portant sur les diplômes comme les moins acceptés jusqu'au mensonge portant sur les qualités-défauts.

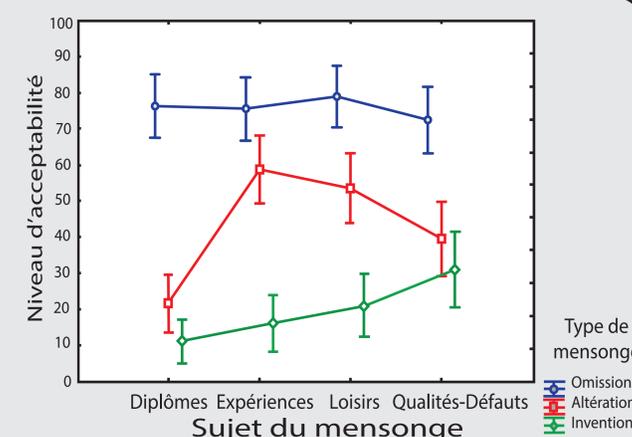


Fig 2. Niveau d'acceptabilité du mensonge en fonction de son type et du domaine sur lequel il porte

Discussion

Cette étude dégage différents éléments de représentation à propos de l'acceptabilité d'un mensonge émis en entretien d'embauche, éléments qui, avec une autre méthode de mesure, n'auraient certainement pas pu être soulevés.

Dans un premier temps, nous avons mis en avant le type de mensonge comme étant un déterminant majeur de l'acceptabilité du mensonge en entretien. Pourtant, même un mensonge par omission peut avoir des conséquences importantes pour l'employeur.

Ce travail permet également de révéler toute l'ambiguïté du mensonge par altération. Altérer ses expériences professionnelles s'avère plus acceptable qu'altérer ses qualités défauts.

Malgré le fait que les recruteurs souhaitent appréhender les compétences de leur candidat (i.e. l'articulation entre leur formation et leurs expériences professionnelles), on observe une théorie des participants concernant l'importance de la personnalité. Il semblerait que nos résultats aillent dans le sens des travaux soulevant l'importance de la personnalité dans l'évaluation de l'employabilité d'un candidat. Tout comme nos participants, de nombreux évaluateurs partagent des croyances sur l'existence de liens entre la personnalité et l'efficacité versus l'inefficacité professionnelle (Laberon & Vonthron, 2008).

Conclusion

Mentir lors d'un entretien d'embauche est lourd de conséquences. Alors que le coût d'un mauvais recrutement avoisine le million d'euros (Smart, 2005), comprendre le mensonge en entretien d'embauche et ses motivations sous-jacentes est primordial pour tenter de prévenir son apparition.

Références

- DePaulo, B., Kashy, D., Kirkendol, S., Wyer, M. and Epstein, J. (1996). Lying in everyday life. *Journal of personality and social psychology*, 70(5), 979-995.
- Ferris, G. R., & Judge, T. A. (1991). Personnel/human resources management: a political influence perspective. *Journal of management*, 17(2), 447.
- Jones, E. E., & Pittman, T. S. (1982). Toward a general theory of strategic self-presentation. In J. Suis (Ed.), *Psychological perspectives on the self* (Lawrence, Erlbaum, associates, publishers, Vol. 1). London.
- 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.
- Smart, B. D. (2005). *Topgrading*. Penguin. Retrieved from https://topgrading.com/_tg-content/downloads/TopgradingLeadershipExcellence.pdf