



HAL
open science

Intergroup cleavage bias in a job interview proposal and its explanation by ordinary participants

Alan Hasselberger, M.-F. Agnoletti

► **To cite this version:**

Alan Hasselberger, M.-F. Agnoletti. Intergroup cleavage bias in a job interview proposal and its explanation by ordinary participants. 10e JUNIOR COLLOQUE du Réseau de Recherche en Psychologie du Travail et des Organisations, PsyDrepi, Université de Bourgogne, ResPTO, Jun 2024, Dijon, France. hal-04604104

HAL Id: hal-04604104

<https://hal.science/hal-04604104>

Submitted on 6 Jun 2024

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.

Biais de clivage inter catégoriel dans une proposition d'entretien d'embauche et son explication par des participants tout-venant

Hasselberger, A. & Agnoletti, M.-F.
Université de Lorraine, CNRS, ATILF, F-54000, Nancy

17% des LGBT+ estiment avoir été défavorisés au cours d'un recrutement (ifop & autre cercle, 2022). Ce traitement repose sur des stéréotypes (Manzi, 2019) et un biais pro-endocatégorie (Greenwald & Pettigrew, 2014). Sous l'influence des normes et de la désirabilité sociale, ces derniers ne peuvent plus être exprimés ouvertement, mais ils le sont par l'intermédiaire de marqueurs langagiers. La littérature a montré que les stéréotypes apparaissent à travers l'usage d'adjectifs (traits positifs de l'endo et négatifs de l'exo catégorie), d'énumérations (Van Dijk, 1984; Wigboldus et *al.*, 2000), et du marqueur de nuance « mais » dans les phrases (Quasthoff, 1973). Le biais pro-endocatégorie, quant à lui, est exprimé par un usage plus important de marqueurs de nuance pour l'exo que pour l'endo catégorie (N'dobo, 2008). Les structures clivées (Tilmant & Hupet, 1990) qui rendent compte d'un discours de vérité (Castel et *al.*, 1999 ; Van Dijk, 2000) en sont un exemple que nous proposons d'étudier.

Cette étude vise à montrer que des répondants tout-venant favorisent le membre de l'endo *vs.* exocatégorie dans la manière d'exprimer les propositions d'entretien, les explications qui en sont données et la description des atouts *vs.* faiblesses des candidats. Nous nous attendons à ce que ce biais de favoritisme du candidat de l'endocatégorie se manifeste à travers l'emploi différencié des structures clivées, des marqueurs de nuance et d'énumération.

193 répondants binaires tout-venant ont répondu à une enquête (pré-testée). On leur présentait le scénario d'un sourcing pour un poste d'employé polyvalent, impliquant un candidat binaire (endo) et un non-binaire (exocatégorie). Le CV des candidats indiquait des compétences et expériences similaires. L'identité de genre était manipulée par la mention d'une activité de bénévole (association pour les non-binaires *vs.* réfugiés Ukrainiens) et des pronoms utilisés (iel *vs.* il) par les candidats. Le candidat binaire était un homme plutôt qu'une femme pour éviter un effet d'interaction identité de genre x genre. Nous avons demandé aux répondants de sélectionner un candidat pour l'entretien (1 phrase), d'expliquer leur choix (5 phrases) et de décrire les faiblesses (3 phrases) et atouts (3 phrases) des candidats, par écrit.

Un double codage a été conduit pour l'étude des structures clivées ($\kappa = 0,96$ (IC à 95 %, 0,93 à 1,00), $p < 0,05$). Quel que soit les réponses, il n'apparaît pas de différence dans le nombre d'occurrences des phrases clivées selon que le candidat est de l'endo vs exocatégorie. Une analyse plus approfondie (Tropes V8.5 et R V4.1.0) montre que les marqueurs se répartissent différemment quand les propositions d'entretien sont introduites par une phrase clivée (« c'est X que je sélectionne ») plutôt que non-clivée (« je sélectionne X »). Il apparaît une surreprésentation des marqueurs d'énumération dans les explications données, quand il s'agit du candidat de l'endocatégorie et des marqueurs de nuance pour celles du candidat de l'exocatégorie ($\chi^2(1, 156) = 3,86$, $V = 0,16$, $p < 0,05$). Les marqueurs d'énumération sont surreprésentés pour la description des atouts du candidat de l'endocatégorie, et ceux de nuance le sont pour celle du candidat de l'exocatégorie ($\chi^2(1,66) = 8,63$, $V = 0,36$, $p < 0,004$). L'inverse est observé pour la description des faiblesses ($\chi^2(1,58) = 10,17$, $V = 0,42$, $p < 0,002$).

Ces résultats tendent à montrer que les stéréotypes et le biais pro-endocatégorie sont exprimés de manière indirecte par l'emploi de certains marqueurs. L'usage des marqueurs d'énumération et de nuance, dans les explications des propositions d'entretien données par une phrase clivée, n'est pas neutre et semble privilégier le candidat de l'endo plutôt que celui de l'exo catégorie. Ainsi, et contrairement aux travaux présentés, cette recherche met en évidence que la simple modalité d'expression des propositions d'entretien n'est pas neutre. Elle rend compte d'un biais de clivage dans les explications données. C'est au regard de ce biais et de la nécessité d'être attentif à la manière dont les recruteurs expriment une proposition d'entretien, que nous discuterons les résultats.

Castel, P., Lacassagne, M.-F., & N'dobo, A. (1999). Discours raciste et modalisation propositionnelle. *Psychologie française*, 44(2), 163-170.

Greenwald, A. G., & Pettigrew, T. F. (2014). With malice toward none and charity for some: Ingroup favoritism enables discrimination. *American Psychologist*, 69(7), 669.

ifop, & autre cercle. (2022). *Baromètre LGBT+ 2022* (p. 27).

Manzi, F. (2019). Are the Processes Underlying Discrimination the Same for Women and Men? A Critical Review of Congruity Models of Gender Discrimination. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00469>

- Ndobo, A. (2008). « Je ne suis pas d'accord et je le fais savoir » Le discours de la réactance à la pression pro-exogroupe en situation de sélection professionnelle. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2, 5-20.
- Quasthoff, U. (1973). Soziales Vorurteil und Kommunikation : Eine sprachwissenschaftliche Analyse des Stereotyps : Ein interdisziplinärer Versuch im Bereich von Linguistik, Sozialwissenschaft und Psychologie. (*No Title*).
- Tilmant, B., & Hupet, M. (1990). Effets du degré de conviction de l'interlocuteur sur l'usage de phrases clivées. *L'Année psychologique*, 90(2), 213-229. <https://doi.org/10.3406/psy.1990.29396>
- Van Dijk, T. A. (1984). *Prejudice in discourse: An analysis of ethnic prejudice in cognition and conversation*. John Benjamins Publishing.
- Wigboldus, D. H., Semin, G. R., & Spears, R. (2000). How do we communicate stereotypes? Linguistic bases and inferential consequences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 5-18. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.78.1.5>