

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

Hasselberger A. & Agnoletti M.-F. (PU),  
Université de Lorraine, CNRS, ATILF, F-54 000 Nancy.

# Sommaire

- 1- Cadre théorique
- 2- Objectif et hypothèses
- 3- Méthode
- 4- Résultats
- 5- Discussion
- 6- Bibliographie

# Catégories et formes de discrimination au recrutement

Typicalité des catégories/membres

Non-typicalité des catégories/membres

Forme explicite de discrimination

Forme implicite de discrimination



Oh les gays  
sont  
incompétents  
!

→ Clairement exprimée



Tu as fait du  
bon travail !

→ Exprimée de manière détournée et  
cachée

# Biais pro-endocatégorie et discours

<b>Formes langagières</b>	<b>Corpus</b>	<b>Références</b>
Structures clivées	Expression d'une proposition d'entretien	Tilmant & Hupet, 1990
Connecteurs d'addition vs. opposition/comparaison	Explication d'une proposition d'entretien	Castel et <i>al.</i> , 1999; Ghiglione, 1989; N'Dobo, 2008

## Objectif

Montrer que les structures clivées et les connecteurs rendent compte d'un biais pro-endocatégorie, dans la proposition d'entretien et son explication adressées au candidat de l'endocatégorie vs. exocatégorie

## Hypothèses

H1 : La catégorie d'appartenance du candidat choisi devrait influencer la modalité d'expression de la proposition d'entretien.

H2 : La modalité d'expression de la proposition d'entretien et non la catégorie d'appartenance du candidat choisi devraient influencer l'emploi de connecteurs dans l'explication donnée.

## Participants :

- 190 répondant·es tout venant dont 130 femmes et 60 hommes.

## Matériel et procédure

- Préenregistrement ;
- Pré test (82 répondant·es)
- Présentation d'un lien renvoyant aléatoirement à un questionnaire;
- Présentation d'un scénario à propos d'un tri de CV pour un poste d'employé·e polyvalent·e, impliquant un·e candidat·e binaire vs. non-binaire + CV des candidat·es ;
- Demande de choisir un·e candidat·e pour un entretien, de l'expliquer, de décrire ses atouts, et décrire les faiblesses de l'autre candidat·e.

## **Variables indépendantes**

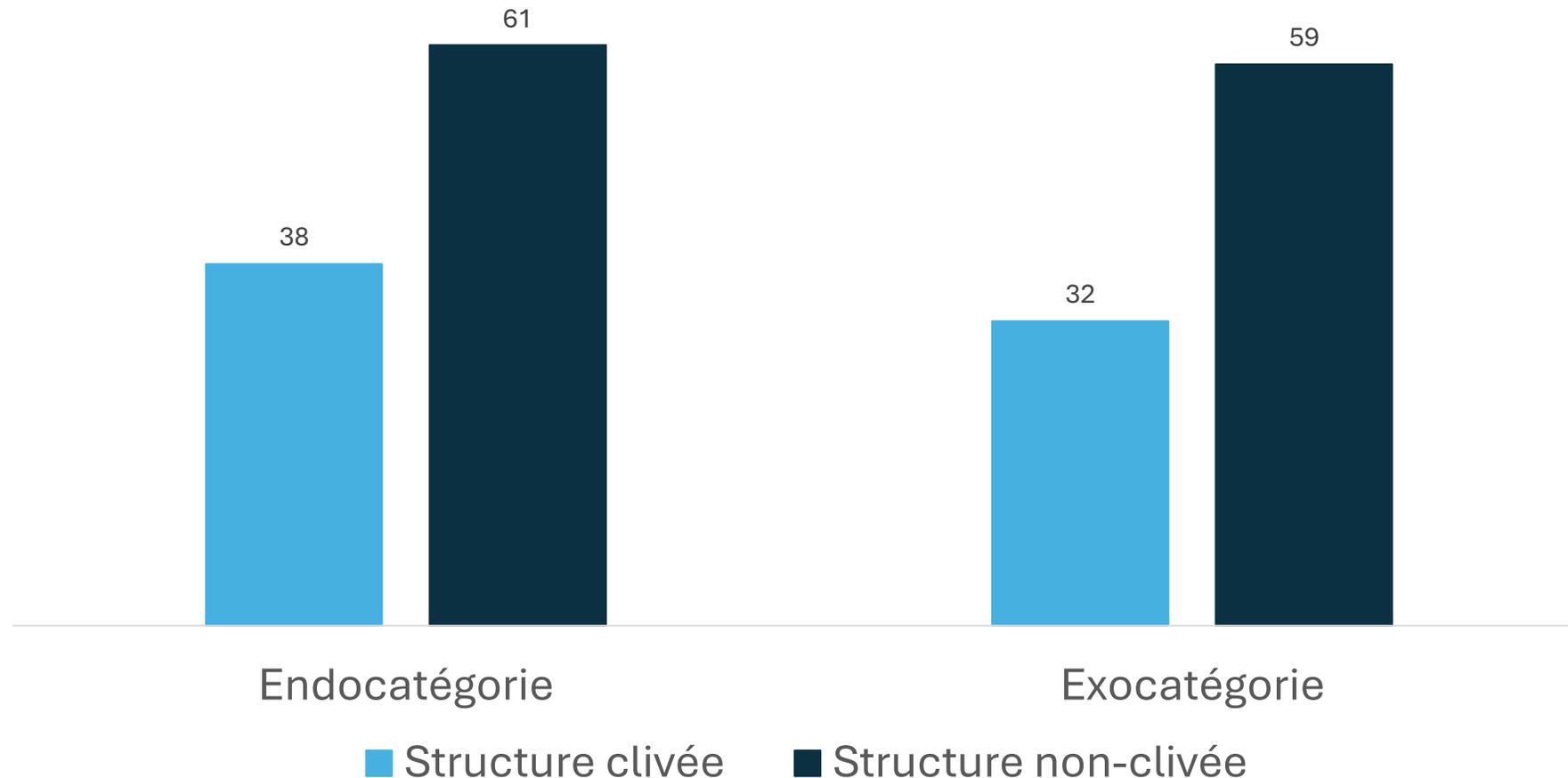
- Catégorie d'appartenance du candidat choisi (endocatégorie/binaire vs. exocatégorie/non-binaire) ;
- Modalité d'expression de la proposition d'entretien (structure clivée vs. non-clivée).

## **Variables dépendantes**

- Nombre de répondant·es ayant formulé la proposition d'entretien par une structure clivée vs. non-clivée ;
- Nombre de répondant·es ayant employé les connecteurs d'addition, de comparaison/opposition, autres et aucun, dans l'explication de la proposition d'entretien.

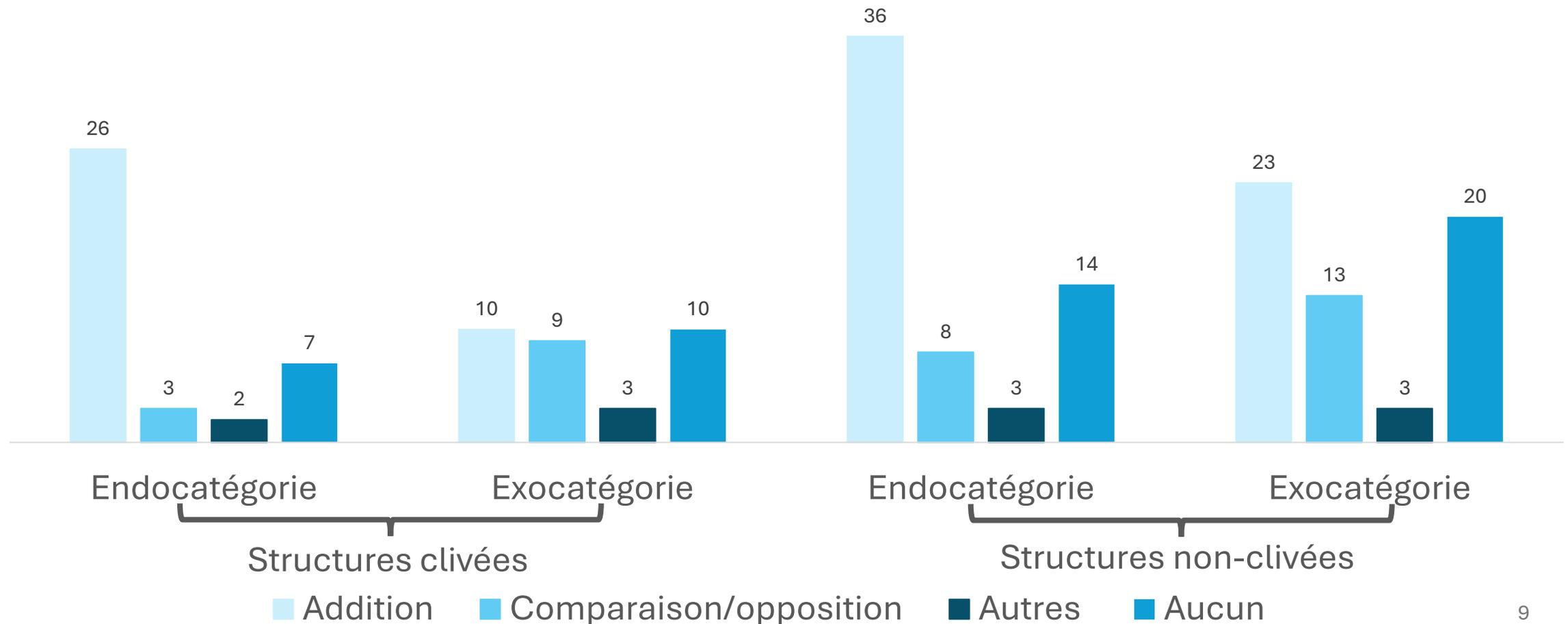
**Figure 1.**

*Effectif des répondants ayant formulé une proposition d'entretien par une structure clivée vs. non-clivée, au membre de l'endocatégorie vs. exocatégorie ( $p > .64$ ).*



**Figure 2.**

*Nombre de répondant-es ayant employé les connecteurs d'addition vs. comparaison/opposition vs autres vs. aucun, dans la proposition d'entretien par formulée par une structure clivée vs. non-clivée, au membre de l'endo vs. exocatégorie ( $\chi^2(6, 190) = 16.26$   $V = 0.12$ ,  $p = .05$ ).*



## Modalité d'expression de la proposition d'entretien



C'est le candidat 1 que je choisis

vs.

Je choisis le candidat 1



Réf : Downing, 2001



### Candidat·e choisi·e



### Biais de clivage inter catégoriel

+ de connecteurs d'addition

+ de connecteurs de comparaison/opposition

forme implicite de favoritisme de l'endocatégorie exprimée pour une proposition d'entretien formulée par une structure clivée (Castel et *al.*, 1999; Ghiglione, 1989)



Sélection du candidat de l'endocatégorie ≠ unique possibilité → explications neutres pour une proposition adressée par une structure non-clivée.

## Limites

- Échantillon composé majoritairement de femmes
- Genre comme unique variable socio-démographique ?

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

Downing, A. (2001). "Surely you knew!": Surely as a marker of evidentiality and stance. *Functions of Language*, 8(2), 251-282. <https://doi.org/10.1075/fof.8.2.05dow>

Ghiglione, R. (1989). Discours et attitudes : La notion de consistance a propos du politique. *Hermes, La Revue*, 2(5-6), 201-218.

Graumann, C. F. (1995). Discriminatory discourse. *Patterns of Prejudice*, 29(1), 69-83. <https://doi.org/10.1080/0031322X.1995.9970147>

Greenwald, A. G., & Pettigrew, T. F. (2014). With malice toward none and charity for some : Ingroup favoritism enables discrimination. *American Psychologist*, 69(7), 669-684. <https://doi.org/10.1037/a0036056>

Hasselberger, A., & Agnoletti, M.-F. (2024, mai). *De la typicalité des catégories et de leurs membres au biais d'assimilation : Étude des évocations verbales à propos des LGBT+* [Poster]. Colloque international : décrire et enseigner les langues sous le prisme du genre, Nancy, France. ATILF. <https://hal.science/hal-04591016>

Hasselberger, A., Tisserant, P., & Agnoletti, M.-F. (2024). De la typicalité et de la saillance des catégories aux formes de discrimination dans le discours : Le cas des transgenres. *les cahiers de la LCD*, 18.

Norton, A. T., & Herek, G. M. (2013). Heterosexuals' Attitudes Toward Transgender People : Findings from a National Probability Sample of U.S. Adults. *Sex Roles*, 68(11), 738-753. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-0110-6>

N'Dobo, 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.

N'Dobo, A., & Gardair, E. (2006). Le discours de la discrimination en situation de sélection professionnelle : Un exemple de persistance du biais de différenciation intergroupe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 70(2), 21-34. <https://doi.org/10.3917/cips.070.0021>

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>

**Merci de votre attention.**