

Valorisation professionnelle des biais attributifs commis par des candidats à un emploi confrontés aux potentialités d'inférences du Gros Cinq¹

Professional valorization of attributive biases committed by applicants for a job confronted to the Big Five potential inferences

Bernard GANGLOFF

Département de Psychologie, Université de Rouen (France).

bernard.gangloff@univ-rouen.fr

Résumé

Il est d'usage, en situation de recrutement, de caractériser les candidats à un emploi par cinq dimensions dites de personnalité. Pour ce faire, on utilise fréquemment des tests psychotechniques dans lesquels les réponses fournies donnent systématiquement lieu à des attributions, et plus précisément à des attributions internes alors même qu'elles pourraient tout autant être la conséquence de facteurs causaux externes. Les questions que nous nous posons ici portent, d'une part sur l'éventuelle valorisation de ces inférences internes, et d'autre part, plus largement, sur l'éventuelle valorisation de l'activité attributive. Opérationnellement, nous avons demandé à des professionnels du recrutement d'indiquer, face aux items d'un questionnaire de *big five* exposant différentes conduites, les attributions qu'ils attendraient d'un bon (*versus* d'un mauvais) candidat à un emploi, sachant que manquaient les informations permettant d'effectuer une quelconque attribution de manière rationnelle. Nous observons alors, d'une part que la valorisation des attributions internes n'est pas systématique et qu'elle dépend notamment de la valence des items proposés, mais surtout que certaines attributions sont valorisées alors que notre questionnaire rendait toute attribution rationnellement impossible.

Abstract

It is of use, in recruiting situation, to characterize the applicants for a job by five dimensions known as personality dimensions. So one frequently uses the psychotechnical tests in which the given answers systematically conduce to assignments, and more precisely to internal assignment, even if they could be often the consequence of external causal factors. Our actual questions are, on the one hand about the possible valorization of these internal inferences, and on the other hand, more extensively, about the possible valorization of the attributive activity. Operationally, we asked to professionals of the recruitment to indicate, facing the items of a big five questionnaire exposing different conducts, the assignments that they should wait from a good (*versus* a bad) applicant for a job, knowing that missed the information permitting to do rationally any assignment. We observe, on the one hand that the valorization of the internal assignment is not systematic and that it depends notably on the proposed item valence, but especially that some assignments are valorized whereas our questionnaire made any attribution rationally impossible.

Mots clés : recrutement, *big five*, hétéro-attribution, biais.

Key words : recruitment, big five, hetero-attribution, bias.

¹ Par contraste à une certaine misère universitaire parfois localement auto-générée, qu'il nous soit permis de remercier ici R. Hausbif, notre généreux sponsor et fort sympathique boucher de la rue d'Alsace (76000 Rouen) sans le financement duquel cette étude n'aurait jamais pu être menée à terme.