



HAL
open science

Les perceptions de justice et de discrimination des candidats face à des questions inappropriées au recrutement

Tania Ocana

► **To cite this version:**

Tania Ocana. Les perceptions de justice et de discrimination des candidats face à des questions inappropriées au recrutement. Psychologie. Université Côte d'Azur, 2017. Français. NNT : 2017AZUR2047 . tel-01743813

HAL Id: tel-01743813

<https://theses.hal.science/tel-01743813v1>

Submitted on 26 Mar 2018

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.

École Doctorale : Sociétés, Humanités, Arts et Lettres
Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cliniques, Cognitives et Sociales

Thèse de Doctorat

Présentée en vue de l'obtention du grade de docteur en
PSYCHOLOGIE
de l'Université Côte d'Azur

Les perceptions de justice et de discrimination des candidats face à des questions inappropriées au recrutement

par

Tania Ocana

Sous la direction de

Marilena Bertolino et Dirk Steiner

Soutenue publiquement le 12 décembre 2017, devant le jury composé de :

Marilena Bertolino,	Maitre de Conférence, Université Nice Sophia Antipolis,	Directeur
Marion Fortin,	Maitre de Conférence HDR, Université Toulouse 1,	Rapporteur
Franciska Krings,	Professeur, HEC Lausanne-Unil,	Rapporteur
Christine Lagabrielle,	Professeur, Université Toulouse 2,	Examineur
George Schadron,	Professeur, Université Nice Sophia Antipolis,	Examineur
Dirk Steiner,	Professeur, Université Nice Sophia Antipolis,	Directeur

Résumé : Les perceptions de justice et de discrimination des candidats face à des questions inappropriées au recrutement

Les réactions des candidats ont longtemps été étudiées sous l'angle des perceptions de justice, mais plusieurs auteurs appellent à s'intéresser aux perceptions de discrimination qui sont formées pendant un processus de recrutement, ainsi qu'aux conséquences spécifiques de ces discriminations. Afin de créer expérimentalement une situation où la discrimination est possible, nous avons étudié l'effet des questions inappropriées ciblant un stigmaté sur les perceptions de justice et de discrimination des candidats, ainsi que sur l'image du recruteur et de l'organisation. Dans 4 études, nous avons pu observer que les questions inappropriées vont enfreindre plusieurs règles de justice procédurale et non uniquement la règle de bienséance des questions. Les questions inappropriées ont un effet négatif sur le jugement de compétence et de moralité du recruteur (étude 2) et sur les perceptions de risque de litiges mais pas sur les intentions des candidats de poursuivre le processus, de recommander l'entreprise ou d'y repostuler (étude 3). Nous avons identifié plusieurs facteurs individuels dont la conscience du stigmaté et la légitimité perçue du critère de sélection qui sont liés aux perceptions de justice et de discrimination. De plus, les questions inappropriées peuvent être interprétées comme étant posées pour d'autres motifs que celui de discriminer. Ainsi, la tendance des individus à minimiser la discrimination, jusqu'à en légitimer les signes, peut expliquer la persistance des questions inappropriées.

Mots-clés : Perceptions des Candidats ; Justice Organisationnelle ; Discrimination Perçue

Abstract: Candidate perceptions of fairness and discrimination of inappropriate questions during the selection process

Applicants' reaction research has mostly focused on fairness perceptions, but several researchers encourage the study of perceived job discrimination during the selection process, as well as specific consequences of that discrimination. In order to create a situation in which discrimination was possible, we studied the effects of inappropriate job interview questions related to a stigma on fairness and discrimination perceptions as well their impact on the recruiters' and the organization's image. In four studies, we observed that inappropriate job interview questions violated several procedural justice rules, and not only the propriety of questions rule. Inappropriate questions negatively affected applicants' judgements of the recruiter's competence and morality (study 2), as well as their likelihood of litigating, but not their intention to persist in the hiring process, to reapply, or to recommend the organization (study 3). We identified several factors, such as stigma consciousness and perceived legitimacy of the selection criterion, that are related to discrimination and justice perceptions. Furthermore, inappropriate questions can be interpreted to be asked with intentions other than those of discrimination. Hence the tendency of individuals to minimize and even legitimize indications of discrimination can explain the persistence of inappropriate job interview questions.

Keywords: Applicants' reactions; Organizational Justice; Perceived Job Discrimination

Remerciements

Tout d'abord, j'aimerais remercier Marilena Bertolino, pour m'avoir donné envie de faire de la recherche dès le master 1, tu m'as transmis ta passion pour ce domaine particulier de recherche, merci pour cette aventure !

Merci de ta confiance, de ta disponibilité et de ton enthousiasme dans nos échanges.

Merci à Dirk Steiner, pour ta bonne humeur et les échanges constructifs tout au long de ces années.

J'adresse mes remerciements à Marion Fortin, Franciska Krings, Christine Lagabrielle et George Schadron, pour avoir accepté de venir échanger et évaluer ce travail de thèse.

Je remercie tous les membres du laboratoire LAPCOS pour leur accueil amical, merci à Isabelle Milhabet, Pierre Théroouanne, Sylvane Faure et Daniel Priolo pour vos conseils.

Merci à l'Université Nice Sophia Antipolis et au réseau MSHS d'avoir réuni dans un même lieu plusieurs laboratoires et créé des occasions de découvrir d'autres disciplines.

La MSHS, une maison et beaucoup d'amis à tous les étages (#TeamMSH) :

1^{er} étage - Économie-Gestion, je me dois de commencer par Jazz, merci pour le support, la nourriture et l'entraide (Ismaël ne sois pas jaloux, tu es arrivé après). Mes coolocs du "squat" Richelmi : Dorian et Saveria, merci pour nos intenses échanges et débats philosophiques, les fêtes et votre écoute ! Merci à Ismaël Rafai, pour ta générosité, le leadership « naturel » et le support social. Merci à Loubna d'avoir été ma compagne de fin de thèse, Élise pour ta joie de vivre et merci à Tom, Lauren et Guilhem. Et merci Françoise.

2^{ème} étage - Psychologie et Linguistique, merci à Morgane d'avoir été là depuis le tout début et Cécile et Claire, « on va chanter sur la passerelle ou direct à CC ? » Merci également à Rosa, Séverine, Bruni et Charlotte les anciennes et à Sophie, Marwa, Camille, Miriam et Alexander.

Merci à Monsieur Mustapha Chekaf, pour TOUT du point A au point ZZ.

Mégalol, merci pour tous les moments de détente, de soleil et de yoga qui m'ont aidée à mieux vivre cette période.

3^{ème} étage - Psychologie et Anthropologie, je pourrais refaire 250 pages de remerciements rien que pour notre bureau 302, merci à tous pour nos discussions enrichissantes et l'aide au quotidien. Merci à grand Alex, notre philosophe ; Maria, maria vamos a la playa ? ; l'équipe des loubards (Candice, Vincent et Victor, monsieur APA) ; Romain pour ses blagues ; Anaïs et son magicien ; Lou, Eva, Geronimo ; Petit Alex pour sa coolitude, son calme et ses relectures attentives.

Zaineb et Hanane, ma team du dimanche et de la discothèse (avec Eva) : sans vous, j'aurais été beaucoup moins heureuse, Zaineb et ta générosité sans limite, Hanane et ta bonne humeur sans limite.

Passerelle : lieu de récréativité et de chansons.

4^{ème} étage – Archéologie, merci à Jean-Victor et Max les anciens qui m'ont intégrée. Léa, Laura et Ben merci de vous être impliqués cette année dans la gestion de l'association et merci à l'ancienne #teamAJC06, François et Mouna ! Et à la future équipe : Emma ? Tu es partante pour tout ?

Merci au Ooh Poo Pah Doo, au Four (RIP) et aux numéros (0, 1, 12, 15).

Il y a une vie en dehors de la MSHS ! Merci aux Fluduflettes : Nelly, Cyrielle, Eva, Camille, Audrey et Lauren, aux romanaïses, Anaïs, Malau, Sardine, Sarah, Oirda, Dallèle et à Lucie.

Merci à toute ma famille pour son soutien, à ma tante Farida, ma grand-mère Zora, à mes sœurs Fiona et Mailly et à mon père, Alain.

Et j'aimerais finir en remerciant celle sans qui rien, mais vraiment rien ne serait possible, ma fantastique mère, Ashni, que tout le monde m'envie. Je ne pourrais jamais assez bien décrire tout le soutien que tu m'as apporté tout au long de ce travail, mais toi tu sais.

Plan

Introduction Générale	2-1
Chap 1. Percevoir la discrimination : Les apports des recherches en psychologie sociale	4
1.1. Percevoir la discrimination	5
1.1.1. Stéréotypes, préjugés et discrimination	5
1.1.2. Les lois, les normes : la discrimination en mutation	6
1.1.3. Motivations à la minimisation et à la vigilance	7
1.2. L'attribution à la discrimination	9
1.2.1. Perceptions de discrimination vs. Attribution à la discrimination ?	9
1.2.1.1. Les conditions d'apparition de l'attribution à la discrimination	10
1.2.2. L'appartenance à un groupe et la saillance de l'identité sociale	12
1.2.2.1. Les prototypes : effet des attentes	12
1.2.2.2. L'identification au groupe	13
1.2.2.3. L'appartenance à un groupe stigmatisé	15
1.2.2.3.1. La conscience d'être stigmatisé	16
1.2.2.3.2. Les caractéristiques du stigmaté	17
1.2.3. L'attribution de responsabilité : effet sur l'injustice perçue	17
1.2.3.1. L'aspect contrôlable du stigmaté	17
1.2.3.2. La légitimité perçue	19
1.2.3.3. Les perceptions d'intentionnalité et de préjudice	21
1.2.3.4. L'impact des croyances en la justification du système social	22
1.2.4. L'ambiguïté attributionnelle	24
Conclusions	25
Chap 2. Les réactions des candidats : La perspective de la justice organisationnelle	27
2.1. Les perceptions de justice au recrutement	28
2.1.1. La formation des perceptions de justice	28
2.1.1.1. Les règles de justice : Niveau 1	28
2.1.1.2. Les dimensions de justice : Niveau 2	29
2.1.1.3. L'impression générale de justice : Niveau 3	30
2.1.2. La justice organisationnelle appliquée au recrutement : le modèle de Gilliland (1993)	31
2.1.2.1. La dimension de la justice distributive	32
2.1.2.1.1. La justice distributive au recrutement	32

2.1.2.2.	La dimension de la justice procédurale	33
2.1.2.2.1.	La justice procédurale au recrutement	34
2.1.2.3.	La justice informationnelle et interpersonnelle	36
2.1.2.3.1.	La justice informationnelle appliquée au recrutement	36
2.1.2.3.2.	La justice interpersonnelle appliquée au recrutement	37
2.1.2.4.	Les règles additionnelles	39
2.1.3.	Les réactions des candidats au recrutement : les modèles généraux	40
2.2.	Les différents types de réactions des candidats	41
2.2.1.	Les antécédents aux réactions des candidats	42
2.2.1.1.	Les caractéristiques de la personne	42
2.2.1.2.	Les caractéristiques de l'environnement	43
2.2.2.	Le processus d'attribution dans l'étude des réactions des candidats	46
2.2.3.	Les conséquences organisationnelles des perceptions de justice au recrutement	48
2.2.3.1.	L'attractivité organisationnelle	49
2.2.3.2.	Les risques légaux	53
2.2.3.3.	Impact sur la validité de la procédure d'évaluation	54
2.2.3.4.	Conséquences pour le candidat	54
Conclusion		55
Chap 3.	Les perceptions de discrimination au recrutement	57
3.1.	Les modèles de Harris, Lievens et Van Hoye (2004)	58
3.1.1.	Le modèle des prototypes	58
3.1.1.1.	Critique du modèle	61
3.1.2.	Les perspectives de la justice organisationnelle et de l'heuristique de justice	62
3.1.2.1.	Critique du modèle	64
3.2.	Le modèle d'Anderson (2011a) : les antécédents aux perceptions de discrimination et à l'initiation d'un procès	65
3.2.1.	Définition du concept « Perceived Job Discrimination »	66
3.2.2.	Le modèle d'Anderson (2011a)	67
3.2.3.	Les commentaires d'Anseel (2011) et de Patterson et Zibarras (2011)	70
3.2.3.1.	Critique du modèle et des commentaires	71
Problématique		74
3.3.	Les questions inappropriées : une méthode écologique	74
3.4.	Les questions de recherche	77
3.4.1.	Les différences individuelles : intergroupe ou intragroupe ?	77
3.4.2.	Les questions inappropriées : un signe de discrimination claire ou ambiguë ?	77
3.4.3.	Impact sur les conséquences organisationnelles	78

Chap 4. Évaluation de justice des questions inappropriées : différences intergroupes et intragroupes.	81
4.1. Objectifs de l'étude 1	82
4.1.1. Les questions inappropriées en entretien de recrutement : impact sur les perceptions	82
4.1.2. Les précédentes recherches sur les questions inappropriées	83
4.1.2.1. Études sur les formulaires de candidature	83
4.1.2.2. Études réalisées dans le contexte des entretiens de recrutement	84
4.1.2.3. L'impact sur l'évaluation de justice	85
4.1.3. L'effet de l'appartenance à un groupe stigmatisé	88
4.1.3.1. Comparaison intergroupe	88
4.1.3.2. Différences intragroupes	89
4.2. Méthode	91
4.2.1. Participants	91
4.2.2. Questionnaire	92
4.3. Résultats – Étude 1	95
4.3.1. Comparaisons questions appropriées et inappropriées sur les règles de justice	97
4.3.2. Comparaison intergroupe	100
4.3.2.1. Le genre	100
4.3.2.2. L'âge	101
4.3.3. Comparaison intragroupe	103
4.3.3.1. Le genre	103
4.3.3.2. L'âge	103
4.4. Discussion - Étude 1	104
Chap 5. Les questions inappropriées, un indice de discrimination ?	107
5.1. Objectifs de l'étude 2	109
5.1.1. Détecter la cible de ces questions	109
5.1.2. Impact sur la détection de la discrimination	111
5.1.3. Évaluation de la justice de l'entretien	112
5.1.4. Les différences individuelles dans la détection de la discrimination et les perceptions de justice	113
5.1.4.1. La conscience du stigmaté	113
5.1.4.2. Les croyances en un monde juste et la légitimité perçue	114
5.1.4.2.1. La légitimité perçue du critère	115
5.1.5. Conséquence sur l'évaluation de la compétence et de la moralité du recruteur	116
5.1.6. La justice un antécédent aux perceptions de discrimination ?	118
5.2. Méthode -Étude 2	119
5.2.1. Participants	119

5.2.2.	Procédure	120
5.2.2.1.	Légitimité du critère : construction de l'échelle de mesure	123
5.3.	Résultats – Étude 2	124
5.3.1.	La détection de la discrimination : Qui est la cible ?	124
5.3.2.	Sur les perceptions de discrimination envers autrui	127
5.3.3.	Sur l'évaluation des règles de justice	129
5.3.4.	Les différences individuelles dans la détection de la discrimination	131
5.3.5.	Conséquences sur l'évaluation du recruteur	132
5.3.6.	Analyses exploratoires	136
5.4.	Discussion -Étude 2	137
Chap 6.	Questions inappropriées ciblées ou non sur un stigmaté : différences dans les perceptions de justice et de discrimination	141
6.1.	Objectifs de l'étude 3	143
6.1.1.	Impact sur les perceptions de justice	143
6.1.1.1.	Étude 3b : Travailleurs âgés	144
6.1.2.	Impact sur l'attribution et la perception de discrimination	145
6.1.2.1.	Étude 3b : Travailleurs âgés	146
6.1.3.	Les conséquences sur les attitudes et intentions des candidats	146
6.1.3.1.	Étude 3b : Travailleurs âgés	148
6.1.4.	Les différences inter-groupes : un effet du genre ?	148
6.1.5.	Les perceptions de justice, un antécédent aux perceptions de discrimination	149
6.1.6.	Facteurs de minimisation : les croyances en un monde juste et la légitimité perçue	150
6.2.	Méthode – Étude 3	151
6.2.1.	Procédure	151
6.2.2.	Mesures	152
6.3.	Résultats – Étude 3a	156
6.3.1.	Description de l'échantillon	156
6.3.1.	Les réponses aux questions	158
6.3.2.	Les perceptions de justice	158
6.3.3.	Les perceptions de discrimination et l'attribution	160
6.3.4.	Conséquences organisationnelles	161
6.3.5.	Effet du genre sur les perceptions	163
6.3.6.	Facteurs de minimisation : les croyances en un monde juste et la légitimité perçue	164
6.4.	Résultats - Étude 3b	165
6.4.1.	Description de l'échantillon	165
6.4.2.	Les réponses aux questions inappropriées	166
6.4.3.	Résultats principaux – étude 3b	166
6.5.	Discussion – Étude 3	169

Chap 7. Perceptions de justice et de discrimination : étude exploratoire des effets de l'inférence des intentions du recruteur	173
7.1.1. Effet du type de questions sur les perceptions de justice et de discrimination	174
7.1.2. Jugement sur le recruteur	175
7.1.3. Les intentions perçues	175
7.2. Procédure – Étude 4	177
7.2.1. Mesures	178
7.2.2. Participants	179
7.3. Résultats – Étude 4	180
7.3.1. Les réponses qualitatives	180
7.3.2. Les perceptions de justice et de discrimination	181
7.3.3. Jugement du recruteur	183
7.3.4. Intentions perçues	184
7.4. Discussion	186
Chap 8. Discussion Générale	189
8.1. Implications théoriques	189
8.1.1. L'impact de la présence des questions inappropriées	189
8.1.1.1. Les questions inappropriées : quel effet sur la satisfaction/violation des règles de justice procédurale ?	190
8.1.1.2. Questions inappropriées, un signe de discrimination ?	192
8.1.2. Les perceptions de justice et de discrimination, quel rapport avec le groupe d'appartenance ?	193
8.1.3. L'apport des différences individuelles	194
8.1.4. L'impact sur les conséquences organisationnelles	196
8.1.5. Implication pour les études futures sur les perceptions de discrimination	197
8.2. Limites et perspectives d'améliorations	198
8.2.1. Les limites méthodologiques	198
8.2.2. Perspectives de recherche future	200
8.2.3. Recommandation pour la pratique professionnelle	202
Références Bibliographiques	204

Table des Figures

Figure 1.	Schéma des règles de justice aux jugements de justice (schéma traduit à partir de Cropanzano, Fortin et Kirk (2015)	29
Figure 2.	Modèle des réactions des candidats de McCarthy et al. (2017).....	44
Figure 3.	Modèle d'attribution- réactions des candidats de Ployhart et Harold (2004).....	47
Figure 4.	Schéma du modèle des prototypes de Harris, Lievens et Van Hoya (2004).....	59
Figure 5.	Modèle des perceptions de discrimination au recrutement de Harris, Lievens et Van Hoya (2004) basée sur les théories de la justice.	63
Figure 6.	Modèle de la propension des candidats à initier un procès d'Anderson (2011a).	69
Figure 7.	Évaluation des questions de recrutement par règles d'évaluation de justice selon la catégorie de la question.	99
Figure 8.	Histogramme des différences de genre sur l'évaluation des règles de justice des questions inappropriées ciblées sur les femmes – la situation familiale.	100
Figure 9.	Histogramme des différences d'âge sur l'évaluation des règles de justice des questions inappropriées ciblées sur les travailleurs âgés.....	102
Figure 10.	Histogramme des effectifs pour le genre perçu du candidat selon le type de questions.....	125
Figure 11.	Histogramme des effectifs pour l'âge perçu du candidat dans les 3 conditions expérimentales.....	127
Figure 12.	Graphique des effets des conditions expérimentales sur les perceptions de justice et de discrimination.	129
Figure 13.	Graphique des effets des conditions expérimentales sur l'évaluation des règles de justice.....	131
Figure 14.	Modèle de médiation multiple en série sur le lien entre les groupes (contrôle et femme) et le jugement de moralité médiatisée par les perceptions de justice procédurale puis par les perceptions de discrimination.....	134
Figure 15.	Modèle de médiation multiple en série sur le lien entre les groupes (contrôle et femmes) et le jugement de compétence médiatisé par les perceptions de justice procédurale puis par les perceptions de discrimination.....	135
Figure 16.	Modèle de médiation multiple en série sur le lien entre les groupes (contrôle et travailleur âgé) et le jugement de moralité médiatisé par les perceptions de justice procédurale puis par les perceptions de discrimination.....	136
Figure 17.	Graphique des effets de la condition expérimentale sur l'évaluation du respect de la vie privée et de l'évaluation sans préjugés.	160
Figure 18.	Graphique des effets de la condition expérimentale sur les perceptions de discrimination et les intentions de litige.....	162

Table des Tableaux

Tableau 1.	Traduit de Major et al. (2002) : Variation de l'attribution selon l'identité Personnelle-Sociale et ce qui est Juste-Injuste.....	11
Tableau 2.	Les conséquences des réactions des candidats : taille d'effets des résultats principaux. Tableau traduit et adapté de McCarthy et al. (2017).	51
Tableau 3.	Tableau de corrélations, moyennes et écart-types de l'étude 1 (n= 408).....	96
Tableau 4.	Tableau croisé entre genre perçu de la cible et les groupes expérimentaux	125
Tableau 5.	Tableau croisé : Âge perçu * Groupes expérimentaux	126
Tableau 6.	Table de corrélation des variables utilisées dans l'étude 2 dans toutes les conditions (n= 72).	128
Tableau 7.	Tableau de corrélation des variables présentes dans toutes les conditions de l'étude 3a (n = 57).	157
Tableau 8.	Tableau des effectifs.....	163
Tableau 9.	Tableau de corrélation des variables présentes dans toutes les conditions de l'étude 3b (n = 31).	168
Tableau 10.	Tableau de corrélation des variables étudiée dans l'étude 4 (n = 46)	182
Tableau 11.	Effet du type de questions inappropriées sur les intentions perçues du recruteur	185

Introduction Générale

Le recrutement, par le processus de sélection qu'il induit, repose nécessairement sur la différenciation des candidatures proposées, laquelle s'applique selon des critères variables où intervient parfois un principe inégalitaire. La discrimination à l'embauche est ainsi définie par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) comme « *toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession* » (OIT, 1958). Cette définition intègre seulement six critères de discrimination là où, en France, vingt-quatre critères de discrimination prohibée sont à ce jour retenus, aussi bien dans le Code du travail (*Article L.1132-1*) que dans le Code pénal (*Article. 225-1 et 225-3*). Le développement de la législation française reste pourtant inachevé et ne produit que peu d'effets observables sur la diminution des pratiques discriminatoires. En effet, une étude effectuée en 2017 avance que la discrimination dans l'accès à l'emploi est perçue comme très fréquente pour 47% des personnes, tandis que 15% déclarent avoir personnellement subi une discrimination au cours des cinq dernières années dans le contexte du recrutement (Défenseur des Droits OIT, 2017). Ces chiffres corroborent la prégnance d'un traitement différencié lors d'une procédure de sélection de candidats.

La discrimination est un phénomène social qui a été largement étudié en psychologie sociale et du travail. La majeure partie des recherches s'est intéressée aux facteurs qui mènent les individus à discriminer (Colella, McKay, Daniels, & Signal, 2012; Dovidio & Gaertner, 2000; Nelson, 2009). En psychologie sociale, plusieurs recherches se sont également intéressées à la perspective des victimes de discrimination et plus particulièrement à son impact

sur l'estime de soi (Barreto & Ellemers, 2014; Major, Quinton, & McCoy, 2002; Schmitt & Branscombe, 2002a).

En psychologie du travail, plusieurs auteurs ont élaboré des modèles théoriques reposant sur les perceptions de discriminations au recrutement (Anderson, 2011a, 2011b; Anseel, 2011; Harris, Lievens, & Van Hove, 2004; Patterson & Zibarras, 2011). Les modèles d'Anderson (2011a) et de Harris et al. (2004) proposent tous deux que les perceptions de justice soient un antécédent à la formation des perceptions de discrimination. Un second modèle d'Harris et al. (2004) s'appuie sur un cadre théorique issu de la psychologie sociale (Inman, Huerta, & Oh, 1998; Swim, Scott, Sechrist, Campbell, & Stangor, 2003).

À partir de ces modèles, nous nous sommes proposé d'étudier les similarités et les différences entre les perceptions de justice et la discrimination perçue au recrutement. Ce travail de recherche initial s'est conjugué à l'opportunité de cibler dans ce questionnaire le cas plus particulier des questions inappropriées, qui ont été utilisées dans les cadres théoriques de la psychologie sociale pour induire des perceptions de discrimination (Cihangir, 2008; Cihangir, Barreto, & Ellemers, 2010) ou pour étudier le processus de dénonciation des préjugés (Mallett & Wagner, 2011; Shelton & Stewart, 2004; Woodzicka & LaFrance, 2001). En psychologie du travail, les questions inappropriées ont déjà constitué un objet de recherche, à travers leur impact sur les perceptions de justice (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Steiner, Amoroso, & Hafner, 2004; Wallace, Page, & Lippstreu, 2006) et sur certaines conséquences organisationnelles (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks, Leck, & Saunders, 1995; Saks & McCarthy, 2006). Ainsi, cet objet d'étude nous a permis d'opérer des rapprochements théoriques novateurs entre ces deux sous-disciplines, mais nous y avons également trouvé un intérêt appliqué fécond.

En France, de nombreuses personnes déclarent avoir été confrontées à des questions inappropriées lors d'un processus de recrutement, en particulier les femmes et les travailleurs âgés (Defenseur des Droits- OIT, 2015). Nos recherches pourraient donc mettre en évidence les

conséquences négatives de ce type de questionnement sur l'image du recruteur et de l'organisation, afin de motiver les recruteurs à changer leurs pratiques de recrutement.

Le premier chapitre de cette thèse parcourt les recherches en psychologie sociale qui se sont portées sur les mécanismes psychologiques liés, d'une part, à la détection de la discrimination et, d'autre part, aux facteurs situationnels et individuels menant les individus à minimiser la discrimination (Major, Quinton, & McCoy, 2002). Le deuxième chapitre se focalise sur les recherches concernant les réactions des candidats. Il introduit d'abord les concepts liés à la justice organisationnelle appliquée au recrutement, avant d'analyser les principaux antécédents et conséquences des réactions des candidats au recrutement. Enfin, le troisième chapitre présente les modèles théoriques des perceptions de discrimination de Harris et al. (2004) et d'Anderson (2011a), et développe notre problématique.

Les résultats de notre étude 1 concernant l'évaluation de justice de plusieurs catégories de questions inappropriées (ciblées sur les femmes, les travailleurs âgés, l'origine et les loisirs/attitudes) sont détaillés dans le chapitre 4. Dans le chapitre 5, nous présentons l'étude 2 portant principalement sur l'impact des questions inappropriées dans la détection de la discrimination par des observateurs. Nous comparons l'effet des questions inappropriées ciblées sur un stigmaté aux questions inappropriées non ciblées dans le chapitre 6 sur deux populations : les femmes (étude 3a) et les travailleurs âgés (étude 3b). Dans le chapitre 7, nous présentons les résultats d'une étude exploratoire concernant les perceptions des candidats face aux intentions d'un recruteur qui pose des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale. Dans le dernier chapitre (8), nous exposons les implications théoriques des résultats et les limites de ces quatre études. Nous concluons ce travail de recherche en faisant des recommandations pour la pratique professionnelle.

Chap 1. Percevoir la discrimination : Les apports des recherches en psychologie sociale

L'objectif de ce chapitre est de passer en revue les principaux développements théoriques en psychologie sociale, qui pourraient nous permettre d'identifier et d'intégrer des antécédents et des modérateurs des perceptions de discrimination au recrutement. L'étude des relations intergroupes est un des thèmes les plus populaires actuellement en psychologie sociale. En effet, Dovidio, Newheiser et Leyens (2012) montrent l'augmentation constante de la production scientifique sur cette thématique. Selon Harris, Lievens et Van Hove (2004), l'intérêt pour le fait d'étudier la discrimination du point de vue de la victime, est assez récent en psychologie du travail, alors qu'en psychologie sociale cette thématique a reçu l'attention des chercheurs depuis la fin des années 1960 (Miller, Boye, & Gerard, 1968 cités par Dion & Earn, 1975).

Nous allons dans un premier temps présenter les principaux concepts liés à l'étude des discriminations et de son évolution dans une société où l'expression des préjugés est de moins en moins acceptée (Gaertner, Dovidio, Nier, & Hodson, 2005) ; en conséquence, la discrimination prend des formes plus subtiles et devient plus difficile à détecter. Nous exposerons les facteurs motivationnels des stratégies de minimisation ou de vigilance que les individus adoptent face à la discrimination. Dans un second temps, nous nous intéresserons au concept d'attribution à la discrimination. Nous présenterons les principales études ayant identifié les facteurs minimisant ou augmentant l'attribution à la discrimination selon deux axes : les facteurs liés à l'appartenance à un groupe puis les facteurs qui influencent la justice perçue de l'évènement potentiellement discriminatoire.

1.1. Percevoir la discrimination

1.1.1. Stéréotypes, préjugés et discrimination

Afin de mieux comprendre le concept de discrimination en psychologie sociale, commençons par définir les antécédents à la discrimination tels que le processus de catégorisation, les stéréotypes ou encore les préjugés. D'un point de vue strictement étymologique, discriminer signifie «diviser ou séparer». Cependant, nous retiendrons la définition de Dovidio et Gaertner (1986), qui décrivent la discrimination comme étant un comportement négatif vis-à-vis d'un individu membre d'un exogroupe envers lequel on entretient des préjugés. La catégorisation est un processus automatique qui nous aide à gérer et simplifier le volume d'informations que l'on reçoit (Fiske & Neuberg, 1990). Suite à la catégorisation d'un individu comme membre d'un groupe, les individus vont activer les stéréotypes associés à ce groupe (Devine, 1989 citée par Devine & Sharp, 2009). Les stéréotypes sont définis comme étant une image mentale du groupe par Lippmann (1922, cité dans Stangor, 2009). Pour Stangor (2009), les stéréotypes seraient des traits caractéristiques d'un groupe qui permettraient de le différencier des autres groupes. Ces stéréotypes peuvent avoir une valence positive, négative ou neutre. Lorsque ces stéréotypes sont négatifs, ils vont former les préjugés.

Allport (1954, cité dans Bourhis, Gagnon et Moise, 1994) définit un préjugé comme étant «*une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe, ou les membres de ce groupe, qui repose sur une généralisation erronée et rigide*».

Les préjugés et les stéréotypes influencent nos décisions et nos comportements. Ils peuvent nous amener à discriminer les individus et cela de façon consciente ou inconsciente (Devine & Sharp, 2009). La discrimination est un comportement non désirable dans la société,

les comportements discriminatoires sont légalement répréhensibles dans la majorité des pays du monde (OIT, 1958), ce qui a entraîné des modifications dans l'expression et la visibilité de la discrimination.

1.1.2. Les lois, les normes : la discrimination en mutation

Les comportements racistes sont de moins en moins acceptés dans la société. En effet, on observe une baisse de l'expression des préjugés depuis 35 ans (Schuman, Steeh, Bobo & Krystan, 1997). Cette baisse peut s'expliquer par la présence de normes sociales limitant l'expression des préjugés (Crandall, Eshleman, & O'Brien, 2002), mais tous les groupes ne sont pas égaux face à ces normes. Ainsi, les préjugés sur les groupes ethniques sont moins tolérés, car il existe une forte norme anti-discrimination envers ces groupes. Les lois ainsi que les normes sociales n'empêchent pas l'existence de ces préjugés, mais limitent leurs expressions. Une nouvelle forme de discrimination plus subtile a émergé. Cette nouvelle forme de discrimination est décrite par Gaertner et al. (2005) comme étant un virus ayant muté, évolué vers différentes formes dont la reconnaissance est plus difficile, et contre laquelle il devient encore plus difficile de lutter. Elle serait plus subtile et moins consciente que la forme traditionnelle des préjugés (Gaertner & Dovidio, 1986, cités dans Dovidio & Gaertner, 2000 ; Pettigrew & Meertens, 1995).

Cette transformation de la discrimination amène donc à des formes de discrimination moins facilement détectables pour les victimes (Gaertner et al., 2005; Major, Quinton, et al., 2002). La discrimination interpersonnelle (Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio, 2002) fait partie de ces formes moins détectables de discrimination et fait référence à tous les comportements non verbaux, paraverbaux et en partie verbaux qui peuvent survenir lors d'une interaction sociale. Par exemple, le fait d'avoir moins de contacts visuels, moins de temps de parole lors

d'un entretien (Word, Zanna & Cooper, 1976) et moins de sourires, et d'interactions positives¹ (Leslie, King, Bradley, & Hebl, 2008 ; Morgan, Walker, Hebl, & King, 2013) rentre dans le cadre de la discrimination interpersonnelle. La discrimination devenant plus subtile, les victimes peuvent ressentir de l'incertitude vis-à-vis d'attitudes et de comportements ambigus lors d'interactions intergroupes. Les différentes formes possibles de discrimination vont compliquer son identification et sa mesure (Crocker, Major & Steele, 1998).

De même, on observe des différences dans la détection de la discrimination selon que celle-ci soit groupale ou individuelle. Pour la discrimination personnelle, on ne peut pas remarquer de régularité contrairement à la discrimination groupale, le résultat peut être attribué à de multiples causes, car on va traiter les informations au cas par cas (Kaiser & Major, 2006). Les membres des groupes stigmatisés reconnaissent que leur groupe subit fréquemment de la discrimination, mais lorsqu'on les interroge sur une dimension personnelle, ils sont beaucoup moins nombreux à percevoir avoir personnellement subi de la discrimination (Taylor, Wright, Moghaddam, & Lalonde, 1990). Nous observons cet écart également chez les membres du groupe majoritaire (Operario & Fiske, 2001). Il y aurait donc une tendance au déni de la discrimination personnelle (Crosby, 1984).

1.1.3. Motivations à la minimisation et à la vigilance

Ce déni de la discrimination personnelle peut s'expliquer par plusieurs facteurs motivationnels qui vont pousser un individu à minimiser la discrimination qu'il subit. Les victimes peuvent avoir tendance à minimiser la discrimination afin de protéger leurs croyances et leurs besoins fondamentaux et adaptatifs (Kaiser & Major, 2006). Se considérer comme étant une victime de discrimination va remettre en question certaines croyances à propos du monde

¹ sans forcément observer de discrimination formelle, c'est-à-dire qu'ils n'observent pas de différences de caractéristiques démographiques dans le ratio candidatures reçues/candidats reçus à l'entretien.

que peuvent avoir les individus, notamment leur capacité à prédire les événements (Operario & Fiske, 2001) et leurs croyances en un monde juste (Crosby, 1984 ; Lerner, 1980 ; Major, 1994). De plus, les croyances sur soi peuvent être altérées par la reconnaissance de la discrimination, notamment le sentiment d'auto-efficacité, l'estime de soi (Operario & Fiske, 2001) ainsi que l'illusion de contrôle (Ruggiero & Taylor, 1995 cités par Operario & Fiske, 2001). Se déclarer victime de discrimination à un coût social, Kaiser et Miller (2001b, 2003) ont montré que les individus qui rapportent avoir subi de la discrimination sont perçus comme étant des « pleurnicheurs », des « fauteurs de troubles ». La minimisation de la discrimination permet donc d'éviter de créer une impression négative sur les autres (Kaiser & Miller, 2001b, 2003). Cette motivation va s'accroître dans les situations où la gestion de l'impression de soi est importante (Stangor, Swim, Van Allen, & Sechrist, 2002).

À l'opposé, les individus peuvent au contraire être motivés à rester vigilants aux signes de discrimination. La vigilance face à la discrimination et la dénonciation de celle-ci peuvent avoir des effets positifs à long terme. Être en mesure de dénoncer la discrimination perçue permettrait d'obtenir des réparations pour l'injustice reçue. Mallett et Wagner (2011) ont montré que suite à la dénonciation du sexisme lors d'une interaction, les hommes faisaient plus d'effort lors d'un deuxième échange pour compenser leur comportement précédent afin de garder une bonne relation avec l'autre personne. De même, suite à la dénonciation de leurs préjugés, les participants dans l'étude de Czopp, Monteith, et Mark (2006) ont donné des réponses moins stéréotypées et ont exprimé moins de préjugés, mais ils gardaient des affects plutôt négatifs vis-à-vis de la personne qui avait dénoncé leurs préjugés. Dénoncer la discrimination permet donc de sensibiliser les individus sur leurs préjugés et de limiter leurs effets.

Dans certains contextes, la vigilance peut avoir fonction de protection de soi notamment sur l'estime de soi, lorsqu'un échec est attribué à la discrimination qui est une cause externe à la personne (Crocker & Major, 1989; Crocker, Voelkl, Testa, & Major, 1991; Major, Kaiser, &

McCoy, 2003). Cette hypothèse et ces résultats sont controversés, la protection de l'estime de soi causé ne surviendrait que sur une courte période et ne permettrait pas de protéger l'estime de soi sur le long terme (Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999 ; Schmitt, Branscombe, Postmes, & Garcia, 2014).

Pour Sawyer et Major (2009) ces résultats contradictoires peuvent en partie s'expliquer par les différences de mesure des perceptions de discrimination. Il est important de différencier les perceptions de discrimination qui peuvent durer dans le temps (la fréquence de la discrimination) d'une perception de discrimination causée par un événement spécifique (la détection de la discrimination).

1.2. L'attribution à la discrimination

1.2.1. Perceptions de discrimination vs. Attribution à la discrimination ?

Selon Sawyer et Major (2009), les termes « attribution à la discrimination » et « perception de discrimination » sont souvent utilisés de façon interchangeable. Pour elles, il est important de différencier ces deux concepts tant les recherches précédentes ont montré qu'elles pouvaient avoir des conséquences différentes sur l'estime de soi. Elles distinguent ces deux concepts selon les deux types de situations où ces termes sont utilisés. D'une part, il existe la situation dans laquelle notre ressenti est constant ; pour le dire autrement, dans laquelle nous nous sentons souvent victimes de discrimination. Cette situation correspondrait donc plutôt à la perception de l'omniprésence de la discrimination. Cette perception n'est pas forcément liée à un événement spécifique et s'étudie la plupart du temps en utilisant des méthodes corrélationnelles en s'intéressant à la fréquence d'apparition des perceptions de discrimination (Branscombe et al., 1999; Schmitt & Branscombe, 2001).

D'autre part, l'attribution à la discrimination est plus spécifique à l'étude des perceptions de discrimination vis-à-vis d'un événement en particulier et où la cause de l'échec ou du mauvais traitement peut être attribuée à de la discrimination (Sawyer & Major, 2009). En effet, le processus d'attribution joue un rôle central dans les théories qui concernent la façon dont les personnes vont réagir à un traitement négatif ou à un désavantage (Crocker & Major, 1989). Les personnes vont spontanément chercher la cause d'un résultat quand celui-ci est inattendu, négatif ou important (Weiner, 1986). La question qui se pose alors est à quoi vont-ils attribuer ce résultat ; ainsi, se focaliser sur le processus d'attribution peut aider à comprendre les différences de réaction face au même événement.

1.2.1.1. Les conditions d'apparition de l'attribution à la discrimination

Selon Major, Quinton et al. (2002), il y aurait donc deux conditions d'apparition de l'attribution à la discrimination. Les individus doivent estimer que :

- a) le traitement reçu est basé sur son identité sociale ou son appartenance à un groupe
- b) le traitement est injuste ou non mérité.

Il est primordial que ces deux conditions soient réunies pour que l'évènement soit perçu comme discriminant (cf. Tableau 1, ci-dessous). En effet, le résultat peut être perçu comme juste, car même si l'on attribue la cause du résultat à notre appartenance à un groupe, cette cause peut être perçue comme étant légitime. Il peut être perçu comme étant un « *juste traitement différentiel* », si la victime considère que la différence de traitement est causée par des vraies différences d'aptitudes ou de qualifications entre son groupe et les autres.

D'un côté, nous pouvons considérer l'attribution à la discrimination comme étant une attribution externe, car l'échec serait dû aux stéréotypes et aux préjugés d'autrui. D'un autre côté, nous pouvons également la considérer comme étant une attribution interne, car la discrimination provient de l'appartenance groupale propre à la personne.

Tableau 1.

Traduit de Major et al. (2002) : Variation de l'attribution selon l'identité Personnelle-Sociale et ce qui est Juste-Injuste

	Identité personnelle	Identité sociale
	Blâme vers soi	Blâme vers le groupe
Juste	« Je n'ai pas eu le poste, car je n'étais pas la plus qualifiée »	« Je n'ai pas eu le poste, car mon groupe n'est pas autant qualifié que les autres groupes »
	Blâme vers les autres	<u>Discrimination</u>
Injuste	« Je n'ai pas eu le poste, car je n'ai pas de proches dans l'entreprise »	« Je n'ai pas eu le poste à cause des préjugés contre mon groupe »

Dans la partie suivante, nous passerons en revue les différentes études qui ont identifié les facteurs qui vont influencer l'attribution à la discrimination. Nous présenterons dans un premier temps les recherches qui ont montré un effet sur l'attribution de la cause de l'évènement sur l'appartenance à un groupe, l'identité sociale de l'individu, mais aussi sur les préjugés d'autrui comme le stipule la première condition donnée par Major, Quinton et al. (2002) dans sa définition de l'attribution à la discrimination. Dans un second temps, nous nous intéresserons aux facteurs qui vont minimiser la perception d'injustice de cet évènement.

1.2.2. L'appartenance à un groupe et la saillance de l'identité sociale.

1.2.2.1. Les prototypes : effet des attentes.

La discrimination est un phénomène intergroupe, les personnes ont des attentes concernant le groupe d'appartenance de la victime et celui de son bourreau. La littérature nous apprend que la discrimination est plus reconnue lorsque la situation est conforme aux prototypes de discrimination, et implique une situation d'interaction intergroupe. Cet effet prototypique a été mis en évidence par Inman et Baron (1996). Les participants devaient lire des vignettes décrivant une interaction intergroupe ambiguë où les motivations de l'acteur n'étaient pas claires et où certains éléments pouvaient faire penser que celui-ci avait des préjugés. Les vignettes étaient accompagnées de photos représentant l'origine (étude 1) ou le genre (étude 2) des protagonistes de l'histoire. Par exemple, la vignette 7 décrit l'interaction entre deux candidats qui discutent avant de passer un entretien, l'un des deux hommes (blanc ou noir) dit à l'autre : *« je ne m'inquiète pas trop, je ne pense pas qu'ils vont embaucher quelqu'un comme toi »*. Les résultats confirment la théorie des prototypes et montrent que lorsqu'un membre d'un groupe historiquement minoritaire est en position de victime, il y a plus d'attributions à la discrimination que lorsque le même acte est subi par un membre d'un groupe majoritaire. Une autre étude (Inman et al., 1998) montre que le statut du groupe (bas ou haut) dépend du contexte, et que la discrimination est davantage perçue lorsque la victime est de bas statut dans ce contexte, indépendamment du statut général de son groupe. L'effet des stéréotypes associés au contexte a été montré par O'Brien, Kinias, et Major (2008). Ils ont transposé ces résultats à une situation de recrutement : lorsque la description du poste mettait l'accent sur la nécessité d'avoir des compétences typiquement « masculines », les participantes attribuaient plus de discrimination lorsqu'elles recevaient un avis négatif de la part d'un homme ; inversement lorsque l'annonce décrivant le poste demandait des compétences typiquement « féminines »,

les hommes percevaient plus de discrimination. Certains types de discrimination sont plus attendus et donc plus accessibles en mémoire, selon la fréquence de la discrimination ou la médiatisation. En effet les observateurs ont tendance à plus percevoir de la discrimination sur la base du genre que sur la base d'autres critères, comme l'âge ou le poids (Marti, Bobier, & Baron, 2000).

C'est surtout l'attente d'être discriminé qui produit ces effets. Une méthodologie expérimentale consiste à alerter les personnes sur la possibilité d'être discriminées. Les candidats sont alors informés qu'il y a 25 %, 50 % ou 100 % des membres du jury possédant une attitude négative envers les membres de leurs groupes (ou ayant la tendance à les discriminer) (Inman, 2001; Kaiser & Miller, 2001a). L'attente d'être discriminé va rendre les individus plus vigilants et attentifs à la façon dont ils sont traités, surtout lorsqu'un aspect central de leur identité sociale est menacé.

1.2.2.2. L'identification au groupe

L'identité sociale est la part du concept de soi qui dérive de l'appartenance à un groupe (Tajfel, 1981). Nous faisons tous partie de plusieurs groupes, sur lesquels nous nous construisons. L'image positive ou négative du groupe va avoir un impact sur le concept de soi des membres. Selon Tajfel et Turner (1979, 1986 cités par Lorenzi-Cioldi & Doise, 1994), un individu membre d'un groupe tentera de maintenir une image positive du groupe, car celle-ci influencera l'image qu'il a de lui-même. Cet effet varie selon l'importance que l'individu accorde au fait d'être un membre du groupe.

L'identification au groupe est définie comme l'étendue par laquelle l'appartenance à ce groupe est centrale pour la définition de soi (Tropp & Wright, 2001). La théorie de l'identité sociale prédit que l'augmentation de l'identification au groupe change l'interprétation du comportement, et que les événements sont interprétés au niveau groupal plutôt qu'à un niveau individuel (Tajfel & Turner, 1986). L'étude 2 d'Operario et Fiske (2001) montre que les

personnes fortement identifiées à leur groupe perçoivent plus de discrimination que les personnes faiblement identifiées. Les personnes faiblement identifiées à leur groupe perçoivent plutôt la discrimination lorsque celle-ci n'est pas ambiguë. Les personnes ayant peu d'identification à leur groupe sont celles qui vont plutôt analyser la situation à un niveau individuel.

De même, dans un contexte de discrimination ambiguë (Major, Quinton, & Schmader, 2003), les femmes fortement identifiées à leur groupe attribuent plus de discrimination que les femmes faiblement identifiées à leur groupe, alors que dans une situation où la discrimination est claire, l'identification au groupe ne fait pas varier l'attribution à la discrimination. Être fortement identifié à son groupe amène à plus de vigilance envers les signes de discrimination subtile et rend la cause de la discrimination plus accessible.

Le lien de causalité entre l'identification au groupe et la perception de discrimination est en débat dans la littérature. Le modèle rejet – identification (Branscombe et al., 1999; Schmitt & Branscombe, 2001) postule que l'augmentation de l'identification au groupe est une conséquence plutôt qu'un antécédent à la perception de discrimination (Ramos, Cassidy, Reicher, & Haslam, 2012 ; Schmitt, Branscombe, Postmes, & Garcia, 2014). À ce propos, la deuxième étude de Jetten, Branscombe, Schmitt et Spears (2001) montre qu'à la suite de la lecture d'un texte sur l'opinion publique vis-à-vis des piercings, les personnes en possédant et ayant lu un texte montrant des opinions négatives se décrivent comme étant plus identifiées à leur groupe que les personnes qui ont lu un texte positif. Néanmoins, pour Eccleston et Major (2006) l'identification serait à la fois un antécédent et une conséquence, mais également un modérateur de la relation entre les perceptions de discrimination et l'attribution à la discrimination. Elles ont testé ces trois possibilités, en utilisant une méthodologie de lecture de scénario et en mesurant la tendance des individus à faire des attributions à la discrimination

dans une situation ambiguë. Les résultats ont confirmé le modèle dans lequel l'identification est un antécédent ainsi qu'un modérateur, mais pas une conséquence.

Le statut du groupe d'appartenance aurait un impact sur l'expérience, et les réactions à la discrimination seront différentes selon que l'on fasse partie d'un groupe minoritaire ou d'un groupe majoritaire (haut statut) (Schmitt & Branscombe, 2002b). Pour les groupes minoritaires, la discrimination est plus fréquente et le statut de groupe stigmatisé pourrait favoriser l'adoption d'une stratégie de vigilance envers les signes de discrimination (Feldman Barrett & Swim, 1998).

1.2.2.3. L'appartenance à un groupe stigmatisé

Le groupe d'appartenance peut aussi être un groupe stigmatisé, c'est-à-dire composé de membres qui ont un stigmate commun. Cette notion de stigmate est importante, ainsi, Goffman (1963) définit ce dernier comme étant « un attribut qui jette un discrédit profond sur celui qui le porte ». Alors que Crocker, Major, et Steele (1998) vont plus loin en définissant le stigmate comme « une possession ou la croyance de posséder des attributs, caractéristiques qui montrent l'appartenance à un groupe socialement dévalué dans un contexte social particulier ». Pour ces auteurs, ce qui est stigmatisé dans un contexte ne l'est pas forcément dans un autre. Par exemple, être enceinte est un stigmate dans le milieu professionnel (Heilman & Okimoto, 2008; King & Botsford, 2009), mais ne l'est pas dans beaucoup d'autres contextes.

Pour Jones (1984 cités dans Gartner & Dovidio, 2005), le stigmate est un signal permettant de relier une caractéristique à des stéréotypes négatifs. En reprenant notre exemple, le fait de voir une femme enceinte dans un contexte professionnel pourra activer les stéréotypes négatifs et les préjugés reliés à la maternité : incompétences, manque de flexibilité, besoin d'aménagement (Morgan et al., 2013).

Un stigmaté peut avoir différentes caractéristiques : il peut être invisible au premier abord (orientation sexuelle, état de santé, etc.), il peut être perçu comme contrôlable (poids, VIH, etc.) ou incontrôlable (origine ethnique, genre, etc.), il peut également être stable (genre, couleur de peau) ou au contraire instable (poids, maladie...). Selon ses caractéristiques (visibilité, contrôlabilité, etc.), nos réactions face à un indice de discrimination peuvent différer.

1.2.2.3.1. La conscience d'être stigmatisé

Le fait d'être conscient de son statut de personne stigmatisée va rendre les individus plus vigilants. La conscience du stigmaté (Pinel, 1999) est définie comme le degré auquel les individus pensent que les autres interprètent leurs comportements en fonction des stéréotypes de leurs groupes. Une étude de Pinel (2004) montre que les femmes ayant une forte conscience de leur stigmaté vont plus attribuer la cause d'un résultat négatif à leur genre que les femmes faibles en conscience du stigmaté. Dans cette étude, un groupe avait été amorcé pour avoir une forte conscience du stigmaté, mais les différences de conscience du stigmaté sur la perception de discrimination ont été observées également dans le groupe contrôle. D'autres recherches ont montré que les personnes ayant une forte conscience du stigmaté dans leurs interactions vont se remémorer plus d'expériences de discrimination (Pinel, 1999), vont être plus sensibles à des indices subliminaux qui menacent leur identité sociale (Kaiser, Vick, & Major, 2006), ainsi qu'aux signes de rejet (visage affichant du mépris) (Inzlicht, McKay, & Aronson, 2006) et vont plus subir les effets de la menace du stéréotype (Brown & Pinel, 2003). La mesure de la sensibilité au rejet (Mendoza-Denton, Downey, Purdie, Davis, & Pietrzac, 2002) a également montré des différences individuelles dans le report d'expériences négatives liées à leur origine ethnique.

1.2.2.3.2. *Les caractéristiques du stigmat*

La saillance de l'appartenance à un groupe stigmatisé est une condition importante dans le processus d'attribution causale. Crocker, Voelkl, Testa, et Major (1991) ont fait varier la visibilité du stigmat des participants. Ceux-ci attribuaient davantage le feed-back négatif aux préjugés lorsqu'on leur faisait croire qu'ils avaient été vus par l'évaluateur que lorsqu'ils pensaient rester anonymes. Néanmoins un stigmat catégorisé comme « visible » tel que notre genre, notre âge, notre origine ethnique peut selon le contexte social être plus ou moins saillant. Par exemple, il est possible de rester vague sur son âge, son origine ou son genre dans un CV. Kang, DeCelles, Tilcsik et Jun (2016) ont montré que certains candidats utilisent des stratégies pour masquer leurs stigmates (changer son prénom, enlever son appartenance à une association religieuse). On pourra donc, selon la visibilité du stigmat, attribuer ou non un échec à la discrimination.

Le caractère contrôlable du stigmat va également avoir un impact sur l'attribution à la discrimination, mais plutôt sur le second axe de la définition de Major, Quinton et al. (2002), celui de la justice perçue.

1.2.3. L'attribution de responsabilité : effet sur l'injustice perçue.

1.2.3.1. L'aspect contrôlable du stigmat

Les réactions affectives vont différer selon la stabilité et la perception de contrôlabilité du stigmat (Weiner, Perry, & Magnusson, 1988). L'aspect « contrôlable » du stigmat va engendrer des différences dans l'attribution de responsabilité. Suite à l'attribution causale, les individus forment une attribution de responsabilité qui peut être tournée vers soi ou vers autrui (Weiner, 1985). Dans le cas où un individu possède un stigmat contrôlable (c'est-à-dire qui aurait pu être évité), l'attribution de responsabilité de la discrimination sera reportée sur lui-

même plutôt que sur autrui. L'attribution de responsabilité mène à une attribution de blâme si la justification ou les raisons du comportement ne sont pas perçues comme étant valides (Major, Quinton, et al., 2002). Lorsque le stigmaté est contrôlable et que le critère d'exclusion est perçu comme étant valide, l'attribution de blâme est faite vers le soi.

Cet effet a été montré par Crocker, Cornwell et Major (1993), dans un contexte de sélection amoureuse. Les femmes en surpoids (stigmaté contrôlable) faisaient plus d'attributions de l'échec à ce stigmaté et percevaient plus de responsabilités personnelles que les femmes ayant un poids normal lorsqu'elles étaient rejetées par un homme. Les conséquences négatives tournées vers soi (estime de soi, émotion négative) étaient plus élevées pour les femmes en surpoids. Cependant, le fait d'attribuer l'échec au critère du poids n'avait aucune conséquence sur la façon dont était évalué l'homme. Major, Quinton et al. (2002) concluent que dans le cas où le stigmaté est contrôlable, il y a une minimisation de la discrimination car l'individu perçoit partager la responsabilité de cette situation avec le porteur de préjugés.

Major, Quinton et al. (2002) notent l'importance de différencier l'attribution à l'appartenance groupale de la victime de l'attribution aux préjugés de la personne qui discrimine. L'attribution aux préjugés de la personne qui discrimine implique tout de suite une attribution de responsabilité vers autrui alors qu'une attribution à l'appartenance à son groupe peut dans certains cas impliquer une attribution vers soi et dans d'autres une attribution vers le groupe.

Afin d'éviter cette confusion et l'influence de ces différents facteurs, l'une des procédures expérimentales souvent utilisées consiste à donner directement des informations concernant les préjugés de l'évaluateur. Au cours de l'expérience, l'expérimentateur fait savoir au sujet que l'évaluateur a des préjugés (sexisme, racisme, âgisme, etc..) en lui transmettant un questionnaire d'attitudes supposément rempli par la personne qui a désavantagé ou rejeté le participant. Cette information va induire les participants à attribuer plus leur échec à la

discrimination plutôt qu'à un autre facteur (compétence, performance, chance, etc.) (Crocker et al., 1991; Kaiser et al., 2006; McCoy & Major, 2003; Operario & Fiske, 2001; Stahl, van Laar, Ellemers, & Derks, 2012).

Néanmoins, il faut également que ces préjugés soient perçus comme étant non légitimes dans le contexte dans lesquels ils sont exprimés. Ainsi, l'étude de Crocker et al. (1993) concernait le choix d'un partenaire amoureux et dans ce contexte spécifique, faire un choix à partir de l'apparence physique est susceptible d'être perçu comme étant plus légitime que dans tout autre contexte (professionnelle, accès au logement, etc.).

1.2.3.2. La légitimité perçue

La légitimité de la discrimination va dépendre du contexte et du groupe exclu. Certaines formes de préjugés ne sont pas impactées par les normes sociales et sont socialement acceptées (Crandall et al., 2002). En effet, dans certains contextes la discrimination peut être perçue comme étant légitime, particulièrement lorsque les groupes stigmatisés acceptent le critère qui justifie cette exclusion. Nous avons vu en amont dans ce chapitre que Major, Quinton, et al. (2002) avaient inclus la possibilité que si les membres d'un groupe stigmatisé pensaient qu'une réelle différence d'aptitude, de compétence ou de qualités les différenciait des autres groupes, alors un rejet sur la base de leur appartenance à ce groupe n'était pas considéré comme étant de la discrimination (cf. Tableau 1, p. 11).

Jetten et collaborateurs ont réalisé plusieurs études afin d'identifier les conséquences de la légitimation de la discrimination sur l'identification au groupe et les intentions d'actions collectives (Iyer, Jetten, Branscombe, Jackson, & Youngberg, 2014; Jetten, Iyer, Branscombe, & Zhang, 2013; Jetten, Schmitt, & Branscombe, 2013; Jetten, Schmitt, Branscombe, Garza, & Mewse, 2011). À travers leurs méthodes de manipulation expérimentale de la légitimité perçue, nous pouvons en déduire plusieurs facteurs modulant la légitimité des comportements

discriminatoires. Le premier facteur pouvant influencer la légitimité perçue est la justification de la discrimination faite par d'autres membres du groupe. Jetten et al. (2011) montrent l'impact des témoignages de membres de l'endogroupe sur la légitimité perçue sur deux groupes différents : les femmes (étude 1) et les fumeurs (étude 2). En condition de forte légitimité, les participants devaient lire quatre témoignages de femmes expliquant qu'il est normal, justifiable selon elles qu'elles aient moins d'opportunités professionnelles que les hommes. Au contraire, dans la condition de faible légitimité, les témoignages décrivaient cette situation comme étant injuste et anormale.

Le deuxième facteur influençant la légitimité perçue identifié par les auteurs est le fait de donner une justification qui semble valide. Dans deux études, Jetten, Schmitt, et al. (2013) ont montré l'effet des justifications dans la manipulation de la légitimité perçue. Dans leur première étude, le candidat qui possédait des piercings n'obtenait pas le poste par crainte que ses piercings aient un effet négatif sur les clients soit pour un poste de serveur (condition de forte légitimité) soit pour un poste en cuisine (condition de faible légitimité). Dans leur deuxième étude, la justification faisait référence aux règles d'hygiène nécessaires, soit pour le poste de femme de ménage (condition non légitime) ou pour un poste d'ouvrière sur ligne de commande où les règles d'hygiène et de sécurité interdisent vraiment les piercings (condition légitime).

L'effet de la justification peut s'estomper lorsque l'on amène les participants à réfléchir au bien-fondé de cette justification. Iyer et al. (2014) ont observé cet effet dans deux études réalisées dans le contexte du recrutement. Dans leur première étude, le critère d'exclusion concernait l'âge pour un poste dans l'aviation (moins de 35 ans). Dans la condition de forte légitimité, ils demandaient aux participants de justifier ce critère d'âge, alors que dans la condition de légitimité faible les participants devaient au contraire expliquer en quoi ce critère pouvait être injuste et illégitime. Dans cette étude était également introduit un groupe contrôle où la légitimité n'était pas induite. La deuxième étude utilisée comme critère d'exclusion les

personnes possédant une vision imparfaite (inférieur à 20/20) pour le poste de contrôleur aérien. Dans ces deux études, le groupe contrôle et la condition de forte légitimité obtenaient des résultats similaires, ils remettaient moins en cause ce critère, exprimaient moins de colère et moins d'intention d'actions collectives que dans la condition de légitimité faible.

Les recherches décrites précédemment avaient pour but de montrer que la légitimation pouvait être causée par l'expression de préjugés ou encore l'expression de justifications émanant de l'endogroupe et apportant une crédibilité au critère d'exclusion (Jetten et al., 2011). De prime abord, ces justifications semblent fondées et acceptables (Iyer et al., 2014 ; Jetten, Schmitt, et al., 2013). Cependant, elles peuvent tout à fait être remises en cause lorsque l'on demande aux personnes de porter leur attention sur les liens unissant le critère d'exclusion et la performance (Iyer et al., 2014). D'autres recherches ont montré que le simple fait de montrer que l'entreprise est engagée pour la diversité (messages sur son site web, avoir reçu une récompense) va rendre moins détectable la discrimination et provoquerait une illusion de justice (Kaiser et al., 2013).

1.2.3.3. Les perceptions d'intentionnalité et de préjudice

L'intention perçue peut légitimer le comportement discriminatoire, par exemple, le sexisme bienveillant apporte des justifications paternalistes, protectrices envers les femmes, ce qui peut être perçu comme étant une intention positive. Swim et al. (2003) ont utilisé plusieurs scénarios se différenciant par le niveau d'intentionnalité de l'acteur et de préjudice causé à la victime. Ils ont réalisé 3 études utilisant des scénarios où l'intentionnalité étaient manipulées selon 3 conditions : sans intentions (raison bénigne), intentions moyennes (comportement dû à la tradition, aux habitudes ou à une motivation bienveillante) et une condition d'intention forte (sexisme clairement exprimé envers le groupe des femmes). Les femmes percevaient plus de préjugés dans les conditions où l'intention était moyenne et forte. Dans une étude en laboratoire

(étude 4), un expérimentateur attribuait à un participant plutôt qu'à une participante la position de chef pour une tâche en groupe. L'intentionnalité de l'acteur était manipulée par l'explication de ce choix (pas d'information, la répartition aléatoire, ou par un commentaire sexiste tel que « *c'est un homme, c'est à lui de manager* »). Lorsque cette répartition de poste était intentionnellement attribuée à l'homme plutôt qu'à la femme, les participants jugeaient l'expérimentateur comme étant plus discriminants et ayant plus de préjugés envers les femmes. Dans ces études, la manipulation de l'intentionnalité revenait à modifier la justification donnée, néanmoins d'autres facteurs pourraient influencer l'intentionnalité perçue. Par exemple, Mallett, Ford, et Woodzicka (2016) ont montré qu'un commentaire sexiste provoquait moins de dénonciations du sexisme lorsqu'il prenait la forme d'une blague que lorsqu'il était dénué d'humour. La perception de l'intentionnalité autant que celle des préjugés peuvent différer selon les individus. Néanmoins la méthodologie utilisée dans ces études, mettant les participants en position d'observateur, ne permet pas d'observer des différences individuelles.

1.2.3.4. L'impact des croyances en la justification du système social

Les personnes vont adhérer à plusieurs types d'idéologies et de croyances pour justifier le *statu quo*. Plusieurs types d'idéologies ont été identifiés par les recherches précédentes telles que l'éthique de travail protestant, la méritocratie, les croyances en un monde juste (Lerner, 1980), la théorie de la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999) ou encore le conservatisme. Ces différentes idéologies et les attitudes qui en découlent font partie plus globalement des croyances en la justification du système (Jost & Hunyady, 2005).

Plusieurs études se sont intéressées à l'impact des croyances en un monde juste sur les perceptions de discrimination. Selon Crosby (1984), de fortes croyances en un monde juste expliqueraient le déni et la minimisation de la discrimination personnelle (en comparaison avec la discrimination groupale qui elle est perçue). Choma, Hafer, Crosby et Foster, (2012) ont testé

cette hypothèse en faisant varier le degré d'ambiguïté de la discrimination. Dans cette expérience l'ambiguïté de la discrimination a été manipulée en donnant soit un désavantage personnel (signe de discrimination personnel), soit en ajoutant des informations concernant le groupe (discrimination personnelle + groupale). Les personnes avec une forte croyance en un monde juste perçoivent moins de discrimination que ceux possédant de faibles croyances lorsque la situation est exclusivement personnelle (ambiguë). Les personnes ayant une forte croyance en un monde juste vont donc avoir plus de difficultés à reconnaître la discrimination personnelle, car elles rationaliseront les inégalités qu'elles subissent (cf. la théorie de la justification du système).

De plus, les personnes ayant une forte croyance en un monde juste vont moins percevoir et donc moins attribuer de discrimination dans la situation où la discrimination est personnelle (ambiguë) que dans la situation où la discrimination est groupale et personnelle. L'effet des croyances en un monde juste minimise exclusivement la détection de la discrimination personnelle, car lorsque les personnes ont des informations concernant une possible discrimination groupale, elles vont tout de même la percevoir. Toutefois, l'effet modérateur des croyances en un monde juste pourrait être spécifique aux membres des groupes de bas statut (Choma et al., 2012).

En effet, le statut social du groupe impacte la relation entre les croyances justificatrices du système et la perception de discrimination (Major, Gramzow, et al., 2002). On observe deux patterns de réponse différents selon que les individus fassent partie d'un groupe dominant ou d'un groupe défavorisé. Major et al. (2002) ont montré que les membres des groupes désavantagés ("hispaniques" étude 2 et "femmes" étude 3) qui ont de fortes croyances en la mobilité vont moins attribuer la cause d'un échec ou d'un rejet à de la discrimination lorsque le bourreau fait partie d'un groupe de plus haut statut.

Pour les membres des groupes majoritaires, les résultats sont différents. Lorsqu'ils ont une forte tendance à adhérer aux théories justificatrices du système, ils vont réagir plus fortement à une situation de discrimination perpétuée par un membre d'un groupe minoritaire. Ils vont avoir plus tendance à attribuer cet échec à de la discrimination (Major, Gramzow, et al., 2002). Un pattern de résultats similaires a également été obtenu en amorçant la méritocratie (McCoy & Major, 2007).

Ces croyances rationalisent les inégalités du système (Jost & Hunyady, 2002) et donc limitent leurs conséquences. La discrimination lorsqu'elle est perçue comme étant omniprésente pourrait menacer un besoin individuel basique de voir le monde comme étant juste, dans lequel on reçoit ce que l'on mérite (Stroebe, Dovidio, Barreto, Ellemers, & John, 2011).

1.2.4. L'ambiguïté attributionnelle

Nous avons vu dans cette partie qu'il existe de nombreux facteurs qui peuvent influencer la capacité des personnes à reconnaître de la discrimination. Cette dernière étant souvent cachée (Dovidio & Gaertner, 2000), les personnes se sachant susceptibles d'être victimes de discrimination peuvent ressentir de l'ambiguïté attributionnelle (Crocker & Major, 1989). Crocker et Major (1989) définissent l'ambiguïté attributionnelle comme étant un état d'incertitude vis-à-vis de l'attribution de la cause d'un échec. Cette incertitude intervient lorsqu'il existe une hésitation entre les facteurs liés à soi (manque de compétences, etc..) et les facteurs liés aux préjugés du décideur vis-à-vis de son groupe d'appartenance. Cet état serait en partie causé par le manque d'informations sur la façon dont est prise la décision, sur les motivations et intentions du décideur (Major, Quinton, et al., 2002).

McClure (1998 cité dans Major, Quinton et al., 2002) montre que les causes d'un évènement peuvent être multiples, à la fois internes et externes. De ce fait, percevoir que les préjugés de quelqu'un sont la cause de notre échec, n'exclut pas que l'on perçoive également que la faible qualité de nos réponses à l'entretien ait également eu un impact sur la décision de sélection.

Dans les études réalisées en psychologie sociale, l'attribution à la discrimination est une possibilité parmi d'autres. Plusieurs études (Crocker et al., 1993; Major, Feinstein, & Crocker, 1994; Major, Kaiser, & McCoy, 2003; O'Brien et al., 2008) proposent donc en plus de la possibilité d'attribuer l'échec à la discrimination (genre, race, poids, etc.), le fait de pouvoir également l'attribuer à d'autres facteurs (compétences, personnalité, chance, etc.). Ce type de mesure permet de capturer les multiples causes et de prendre en compte le phénomène d'ambiguïté attributionnelle. En effet, si l'on demande seulement la cause principale de l'échec (comme cela se fait souvent dans les recherches sur l'attribution) il y aurait des risques de sous-estimer les perceptions de discrimination.

Conclusions

Cette revue des recherches en psychologie sociale permet d'identifier les facteurs qui influencent les mécanismes psychologiques (minimisation vs. vigilance) lors de la formation des perceptions de discrimination. Face à un même indice de discrimination, les individus peuvent ne pas percevoir de discrimination, ou la ressentir avec une intensité. Les différents facteurs qui influencent les perceptions ou l'attribution à la discrimination peuvent être classés selon la définition de Major, Quinton et al. (2002) avec d'un côté, les processus qui sont liés à l'appartenance à un groupe (identification à un groupe, conscience du stigmaté, les prototypes) et de l'autre côté, les facteurs qui vont impacter la justice et la légitimité perçue de l'évènement (croyances justificatrices du système, la légitimité perçue et les intentions perçues).

Nous pensons que le contexte spécifique du recrutement peut conduire à des résultats différents. En effet, c'est une situation d'évaluation où l'enjeu est important, et où l'interlocuteur est dans une situation de pouvoir. Plusieurs études (Cihangir et al., 2010; Jetten, Schmitt, et al., 2013; Marti et al., 2000; Wang, Stroebe, & Dovidio, 2012) ont déjà utilisé le contexte du recrutement, cependant, elles ne l'ont fait que sur une population d'étudiants n'ayant eu que peu d'expériences professionnelles et donc n'ayant que trop peu vécu de situations de recrutement. Cela limite donc la portée des résultats et des conclusions tirées de ces recherches. Aussi, certaines méthodes d'induction de la situation de discrimination (connaissances des préjugés du recruteur) sont peu probables dans une situation réelle. Il nous paraît donc intéressant de confirmer ces résultats dans un contexte plus écologique.

Les conséquences traditionnellement prises en compte dans les recherches en psychologie sociale se concentrent sur l'estime de soi, les affects et le bien-être (Major & Dover, 2015). Étudier ces phénomènes dans le contexte du recrutement pourra permettre d'identifier de nouvelles conséquences à la détection de la discrimination. Anderson (2011a) propose notamment que les perceptions de discrimination au recrutement puissent mener à des plaintes, à l'initiation d'une action en justice et donc à des pertes financières et un dommage sur la réputation de l'entreprise. Il s'appuie sur les recherches sur les réactions des candidats qui ont permis d'identifier de nombreux antécédents et conséquences. Ce champ de recherche s'est majoritairement intéressé aux perceptions de justice au recrutement, néanmoins McCarthy et ses collaborateurs (2017) encouragent les recherches futures à étudier d'autres réactions, dont les perceptions de discrimination. Dans le prochain chapitre, nous commencerons par présenter la théorie de la justice organisationnelle appliquée au recrutement avant de passer en revue les principaux antécédents et conséquences des réactions des candidats au processus de recrutement.

Chap 2. Les réactions des candidats : La perspective de la justice organisationnelle

Les recherches portant sur le recrutement se sont longtemps focalisées sur l'évaluation des candidats avec de nombreuses recherches portant sur l'amélioration des outils de mesure des compétences et de la personnalité (Ryan & Ployhart, 2014). À partir du milieu des années 80, les recherches se sont intéressées aux réactions des candidats aux processus de recrutement (Nikolaou, Bauer, & Truxillo, 2015). Le terme « réaction des candidats » est utilisé pour faire référence à toute la littérature sur les attitudes, affects ou cognitions qu'un individu peut avoir à propos du processus de recrutement (Ryan & Ployhart, 2000). Ces réactions vont avoir des conséquences sur les attitudes, intentions et comportements des candidats.

Les dernières revues de littérature dans le domaine des réactions des candidats soulignent que l'étude des perceptions de justice organisationnelle est le cadre de référence principal des études s'intéressant aux perceptions des candidats (McCarthy et al., 2017; Nikolaou et al., 2015). Il a été établi que les perceptions de justice sont un antécédent important des attitudes, affects et comportements des candidats (Hausknecht, Day & Thomas, 2004). Premièrement, nous nous intéresserons plus particulièrement aux différentes dimensions et règles de justice adaptée au recrutement telles que conceptualisées par Gilliland (1993). Dans la seconde partie de ce chapitre, nous nous intéresserons aux principaux résultats et aux propositions théoriques concernant les antécédents et les conséquences des réactions des candidats lors d'un recrutement.

1.1. Les perceptions de justice au recrutement

2.1.1. La formation des perceptions de justice

Les premiers travaux concernant les perceptions de justice sont menés dans le cadre du développement de la théorie de l'équité (Adams, 1965). Cette théorie traditionnellement étudiée et enseignée dans le cadre de cours sur la motivation suppose que l'iniquité peut être une des sources de la baisse de motivation au travail. La théorie d'Adams stipule que les individus vont comparer leur ratio contribution/rétribution avec le ratio d'autres personnes. Lorsque ces ratios sont différents, les individus ressentiraient de l'iniquité et seraient motivés à changer leurs comportements pour réduire cet inconfort psychologique. Sur la base de ces travaux est né le champ de recherche de la « *justice organisationnelle* » nommé ainsi par Greenberg (1987).

2.1.1.1. Les règles de justice : Niveau 1

Depuis 25 ans, la théorie de la justice organisationnelle s'est développée afin de mieux comprendre les réactions et comportements des individus dans le contexte organisationnel (Fortin, 2008). Pour cela, les chercheurs ont, au cours des années, conceptualisé la justice en plusieurs niveaux. Le premier niveau d'analyse de la justice est celui des règles de justice, définies comme étant « *une croyance individuelle concernant les critères à satisfaire pour qu'une procédure de distribution ou de répartition des ressources soit juste et appropriée* » Leventhal (1980, p.4).

Une règle de justice serait une norme de références à partir de laquelle les individus vont évaluer si un événement est juste ou non. Cette évaluation va influencer leurs perceptions de justice (Cropanzano, Fortin, & Kirk, 2015) (cf. Figure 1 ci-dessous).

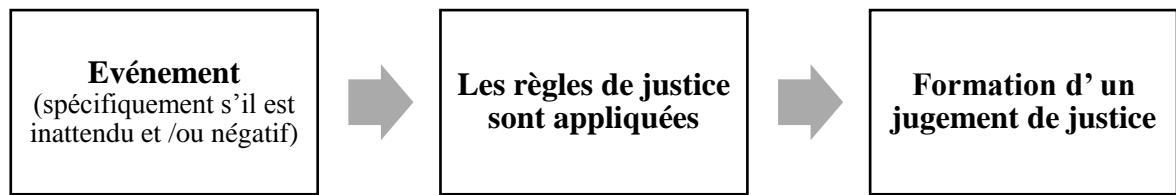


Figure 1.

Schéma des règles de justice aux jugements de justice (schéma traduit à partir de Cropanzano, Fortin et Kirk (2015))

2.1.1.2. Les dimensions de justice : Niveau 2

Chaque règle de justice est rattachée à une dimension. Colquitt, Conlon, Wesson, et Porter (2001) ont mis en évidence quatre dimensions de la justice organisationnelle : la justice distributive, la justice procédurale, la justice interpersonnelle et la justice informationnelle que nous définirons dans les paragraphes suivants. Ces dimensions se différencient de par leurs antécédents (les règles de justice sont différentes) et de par les conséquences qu'elles entraînent.

Chaque dimension est composée de règles de justice, mais ces règles peuvent avoir un poids différent dans la formation des perceptions de justice. À l'époque où il n'y avait pas encore de notions de dimensionnalité, la théorie des jugements de justice (Leventhal, 1980) postulait que les perceptions de justice individuelle étaient basées sur les règles de justice, et que, dans certaines situations, une règle de justice pouvait être plus pertinente que dans d'autres et dans ce cas avoir plus d'influence dans la formation des perceptions de justice procédurale globale. Entre autres, Schleicher et al. (2006) ont montré que certaines règles auront plus d'influence sur les perceptions de justice procédurale globale lorsque le résultat de la sélection est négatif. La saillance de chaque règle peut changer avec le contexte. Une règle peut également avoir un impact direct sur l'impression générale de justice (Schleicher et al., 2006).

2.1.1.3. L'impression générale de justice : Niveau 3

Le troisième niveau d'étude des perceptions de justice est le niveau global qui englobe l'étude de l'impression générale de justice (Greenberg, 2001) et le processus de l'heuristique de justice. Selon cette théorie, la limitation des capacités cognitives des individus va impliquer qu'une partie seulement des informations de justice va être traitée et que les individus feraient donc des raccourcis et formerait leurs jugements de justice sur la base des informations disponibles (Lind, 2001). Ambrose et Schminke (2009) sont partisans d'une approche encore plus globale en développant le concept d'impression générale de justice. Ces auteurs ont montré dans deux études que l'impression générale de justice médiatise en partie la relation entre les différentes dimensions de la justice et les conséquences organisationnelles. Néanmoins, leur deuxième étude n'a pas montré de médiation de la justice distributive. D'autres études ont également obtenu des résultats partiels : dans l'étude de Jones et Martens (2009), la justice procédurale n'était pas médiatisée par l'impression générale de justice alors que pour Barclay et Kiefer (2012) la justice procédurale était l'un des prédicteurs les plus importants de l'impression générale de justice. L'impression générale de justice est un concept qui demande encore à être testé afin d'éclaircir les conditions dans lesquelles celle-ci médiatise totalement l'effet des dimensions de justice.

Dans la prochaine partie, nous définirons les règles de justices et les dimensions de justice auxquelles celles-ci sont rattachées, en premier lieu dans le contexte organisationnel puis dans le contexte spécifique du recrutement.

2.1.2. La justice organisationnelle appliquée au recrutement : le modèle de Gilliland (1993)

Le modèle de Gilliland (1993) intègre les théories de la justice organisationnelle et les précédentes recherches sur les réactions des candidats (Arvey & Sackett, 1993 ; Schuler, 1993 citée par Gilliland, 1993) afin de définir les règles et les dimensions de justice adaptées à la situation de recrutement. C'est la violation ou la satisfaction de ces règles qui formerait les perceptions de justice des candidats et entraînerait des conséquences sur les attitudes, comportements et perceptions de soi des candidats.

Dans le contexte organisationnel, la justice est, dans beaucoup de recherches, mesurée à l'aide de l'échelle de Colquitt (2001) construite sur la base des règles de Leventhal (1980) pour la justice procédurale et celles de Bies et Moag (1986) pour la justice interactionnelle, alors qu'une mesure des perceptions de justice au recrutement (Bauer et al., 2001) a été construite à partir du modèle de Gilliland (1993). Le modèle de Gilliland (1993) a donc impulsé toute une série de recherches différentes utilisant des échelles de mesures spécifiques correspondant aux règles définies par celui-ci.

Afin de détailler ces règles, nous utiliserons la nomenclature en quatre dimensions de Colquitt, Conlon, Wesson, Porter et Ng (2001). Nous commencerons par donner la définition de chaque dimension de justice et des règles de justice associée à cette dimension dans le contexte organisationnel. Nous définirons ensuite chaque règle de justice telle qu'elle est conceptualisée dans le domaine du recrutement par le modèle de Gilliland (1993) et nous énoncerons les résultats des recherches les plus récentes portant sur ces règles de justice.

2.1.2.1. La dimension de la justice distributive

La justice distributive est définie comme la justice des rétributions par Homans (1961, cité dans Colquitt, Greenberg et Zapata-Phelan, 2005). Les recherches sur la justice distributive ont identifié trois règles de répartition des ressources : l'équité, l'égalité ou les besoins.

La règle de l'équité d'Adams (1964) est basée sur l'idée que les individus devraient recevoir des rétributions à la mesure de leurs contributions. En effet, les individus font une comparaison sociale du ratio entre leurs contributions (performance, compétences, etc.) et leurs rétributions (salaires, avantages, etc.) et celles d'une autre personne afin de déterminer si la situation est équitable. La règle de l'égalité de Deutch (1975) consiste à distribuer les ressources de façon égale sans prendre en compte d'autres facteurs. La troisième règle de justice distributive stipule que les ressources devraient être distribuées en fonction des besoins des individus (Deutch, 1975). Ces trois règles peuvent coexister dans un même système de distribution des ressources : par exemple on peut recevoir un salaire basé sur notre performance (règle de l'équité), toucher également la même prime de fin d'année que ses collègues (règle de l'égalité) et dans le même temps bénéficier d'avantages selon le nombre d'enfants à charge (règle des besoins).

2.1.2.1.1. *La justice distributive au recrutement*

Dans le contexte du recrutement, la justice distributive correspond au résultat du processus de recrutement. L'application des règles de justice dans le contexte du recrutement est spécifique. En effet, les candidats ont peu d'informations sur leurs concurrents, la comparaison des rétributions/contributions avec un référent qui se trouve dans la même situation que lui est donc difficile, voire impossible. Selon Gilliland (1993), les candidats vont alors plutôt comparer leurs contributions (compétences, efforts perçus) avec la contribution qui serait idéale pour avoir le poste. Ils peuvent également procéder à une comparaison intra-

individuelle, c'est-à-dire comparer leurs ratios contribution/rétribution de la situation actuelle à leurs contributions/rétribution tirées de leurs expériences passées.

Concernant la règle de l'égalité, tous les individus devraient avoir une chance égale d'obtenir le poste. Il faudrait par exemple faire un tirage au sort pour respecter cette règle (Gilliland, 1993), ce qui la rend peu applicable à un contexte de recrutement. La règle des besoins est en partie appliquée lorsqu'il y a des politiques de discrimination positive (Harris et al., 2004), à l'instar de la loi française qui autorise « *les mesures prises en faveur* » de certains groupes défavorisés dans l'accès à l'emploi afin de « *favoriser l'égalité de traitement* ». Les groupes concernés par cette mesure de « discrimination positive » sont les personnes en situation de handicap (Art L1133-4, Code du travail), les personnes résidant dans certaines zones géographiques (Art L1133-5) ou les personnes vulnérables en raison de leur situation économique (Art L1133-46).

Le candidat ne peut former son impression de justice distributive qu'à la fin du processus de recrutement, après avoir obtenu le résultat de la sélection (Gilliland & Hale, 2005). Ainsi, bien avant de former des perceptions de justice distributive, le candidat va commencer à former son jugement de justice sur la base des autres informations de justice (procédurale, interpersonnelle et informationnelle).

2.1.2.2. La dimension de la justice procédurale

Les perceptions de justice procédurale se forment à partir des informations concernant les procédures utilisées pour distribuer les ressources. Les fondements de la justice procédurale commencent avec les travaux de Thibaut et Walker (1975, cités par Colquitt et al., 2005) réalisés dans le contexte de conflits judiciaires. Leurs travaux mettent en évidence l'importance d'avoir du contrôle sur la décision et sur la procédure. Greenberg et Folger (1983, cités par Colquitt et al., 2005) adaptent les travaux de Thibaut et Walker au contexte organisationnel et décrivent le

concept de « la voix » qui consiste à laisser l'opportunité aux personnes de s'exprimer sur les procédures à utiliser afin de répartir les ressources.

Par ailleurs, Leventhal (1980) a identifié six règles de justice, les procédures doivent : a) être appliquées de la même façon pour tout le monde, b) ne pas être basées sur des préjugés ou des biais personnels, c) utiliser des informations exactes, d) donner la possibilité de corriger, modifier la décision, e) tenir compte de tous les critères pertinents, f) être fondées sur l'éthique actuelle de la société. Par la suite, les recherches ont différencié les règles concernant les caractéristiques de la procédure (justice procédurale) et celles relevant plutôt des interactions sociales pendant la procédure : la justice interactionnelle, divisée également par la suite en justice interpersonnelle et justice informationnelle (Colquitt et al., 2005).

2.1.2.2.1. *La justice procédurale au recrutement*

Le modèle de Gilliland (1993) contient quatre règles strictement reliées à la justice procédurale, c'est-à-dire aux caractéristiques formelles de la procédure de sélection.

La pertinence pour l'emploi : la procédure de sélection en place doit mesurer un contenu directement relié au futur travail ou doit paraître valide. Cette règle inspirée de la règle de Leventhal (1980) concernant la nécessité de se baser sur des informations exactes a été largement étudiée dans le contexte du recrutement et les effets observés sont forts (Gilliland & Steiner, 2012). Ce construit est souvent divisé en deux facteurs : la validité apparente (le contenu du test est similaire et proche des tâches à effectuer en poste) et la perception de validité prédictive de la méthode (une bonne performance lors du processus est prédictive d'une bonne performance dans le poste de travail). Ces deux composantes ont été confirmées statistiquement lors de la construction d'une échelle de mesure des perceptions de justice au recrutement (Bauer et al., 2001). La perception de validité est un facteur qui peut montrer une variabilité intra-individuelle alors que tous les candidats sont dans la même situation. Effectivement, Chan,

Schmitt, Sacco, et DeShon (1998) ont montré que la validité d'une méthode de sélection peut être perçue comme étant différente selon le groupe ethnique des candidats et que cette différence de perception peut amener les candidats du groupe minoritaire à être moins motivés à réussir.

L'opportunité de démontrer ses compétences : le candidat doit avoir l'opportunité de montrer ses points forts, ses capacités et ses compétences lors du processus de sélection (Arvey & Sackett, 1993, cités dans Gilliland, 1993). Cette règle est reliée à la possibilité d'avoir « la voix », ainsi qu'au contrôle perçu par les candidats (Schuler, 1993, cité dans Gilliland, 1993). Peu d'études se sont intéressées à cette règle dans le contexte du recrutement (Gilliland & Steiner, 2012). Néanmoins, Schleicher, Venkataramani, Morgeson, et Campion (2006) ont montré que cette règle était celle qui avait le poids le plus important dans la formation des perceptions globales de justice lorsque la décision de recrutement est négative en comparaison avec trois autres règles (la pertinence pour l'emploi, l'efficacité interpersonnelle et la communication bilatérale).

La cohérence dans l'administration des procédures : les procédures doivent être administrées de la même façon à tous les candidats. Du contenu des tests de sélection jusqu'à l'étape de la prise de décision, les candidats doivent être évalués avec la même méthode et avec les mêmes critères (Gilliland, 1993). L'effet de cette règle sur les perceptions globales de justice et les attitudes des candidats ont mené à des résultats mitigés (Gilliland & Steiner, 2012). En effet, il n'est pas simple pour les candidats de savoir si la procédure qu'ils ont passée a été la même pour tous les autres candidats. L'évaluation de cette règle nécessite d'avoir des informations sur la procédure administrée aux autres candidats.

La possibilité de reconsidération : le processus de sélection doit offrir la possibilité aux candidats d'avoir une deuxième chance quant aux formalités de son évaluation. Langevin et Hausknecht (2009, cités dans Hausknecht, 2013) ont montré que lorsque les politiques de

l'entreprise autorisent les candidats à repasser les tests de sélection, leurs perceptions sont améliorées. De même, Murphy, Thornton et Reynolds (1990, cités dans Gilliland, 1993) qui a montré que lorsque les résultats des tests de dépistage de drogue étaient vérifiés à l'aide d'un second test, les candidats exprimaient de meilleures perceptions de justice.

2.1.2.3. La justice informationnelle et interpersonnelle

Bies et Moag (1986) se sont intéressés aux informations de justice présentes lors des interactions sociales et de la communication. Ils conceptualisent la justice interactionnelle comme une troisième forme de justice qui va se focaliser sur la qualité des échanges tout au long de la procédure et lors de la communication des rétributions. Greenberg (1993) a proposé que la justice interactionnelle soit divisée en deux facteurs : la justice informationnelle et la justice interpersonnelle. Les deux méta-analyses de Colquitt et collaborateurs (Colquitt et al., 2013, 2001) confirment cette distinction en montrant une validité de construit assez bonne ainsi que des conséquences différentes pour ces deux dimensions de justice. Nous présenterons donc distinctement les règles de justice spécifiques à la justice informationnelle et à la justice interpersonnelle dans le contexte du recrutement.

2.1.2.3.1. *La justice informationnelle appliquée au recrutement*

La justice informationnelle regroupe une catégorie de règles qui concernent la communication, notamment les explications et informations données tout au long de la procédure de sélection et de la communication du résultat. Bies et Moag (1986) ont mis en évidence ces règles de justice interactionnelle dans deux études réalisées dans le contexte du recrutement.

Les informations sur le processus de sélection : il est important pour les candidats d'avoir des informations sur le processus de sélection, ainsi que sur la façon dont la décision de

sélection sera prise (Bies & Moag, 1986). Dans une méta-analyse, Truxillo, Bodner, Bertolino, Bauer, et Yonce (2009) montrent un effet des explications données sur les perceptions de justice des candidats, cela indépendamment du résultat (positif ou négatif) de la procédure de recrutement. Beaucoup de recherches ont porté sur les informations données au cours de la procédure de sélection, mais les résultats sont mitigés et les effets sont assez faibles (Gilliland & Steiner, 2012).

Le feed-back : il doit être rapide et informatif pour améliorer les perceptions des candidats. La décision se doit d'être justifiée pour qu'elle soit comprise et acceptée (Bies & Moag, 1986). Les recherches portant sur cette règle ne sont pas nombreuses, mais les effets sont forts (Gilliland & Steiner, 2012). Cette règle peut être déclinée en deux facteurs, le délai et les informations. Le feed-back doit être donné dans un délai acceptable : par exemple, les candidats prévenus que le feed-back serait donné dans un délai d'un mois, ont eu de meilleures perceptions du processus que ceux qui n'avaient pas eu cette information (Truxillo, Bauer, Campion, & Paronto, 2002). Concernant les informations, Anseel et Lievens (2009) ont montré l'impact des perceptions des candidats vis-à-vis de la justesse des informations données dans le feed-back sur les attitudes des candidats vis-à-vis de la méthode et de l'entreprise.

L'honnêteté : la communication et les explications doivent être sincères, honnêtes et susciter de la confiance chez le candidat (Bies & Moag, 1986). Peu de recherches ont isolé l'effet de l'honnêteté sur la formation des perceptions de justice en situation de recrutement (Gilliland & Steiner, 2012) mais Holtz (2015) a montré dans une série d'expériences que la perception de confiance formée lors de la première impression a un impact sur la façon dont les individus vont réagir aux événements de justice.

2.1.2.3.2. *La justice interpersonnelle appliquée au recrutement*

La dimension de la justice interpersonnelle comprend trois règles :

L'efficacité interpersonnelle du recruteur : un recruteur doit traiter le candidat avec respect, sympathie et cordialité notamment en ouvrant le dialogue avec le candidat. Bies et Moag (1986) ont mis en évidence cette règle de justice en étudiant des récits d'expérience injustes. Les candidats perçoivent comme étant injustes le manque de politesse ainsi que les recruteurs possédant un style de communication rude, agressif. De même et plus récemment, Konradt, Warszta et Ellwart (2013) ont montré que lors d'un processus de recrutement en ligne, la justice interpersonnelle était le prédicteur qui avait le plus d'impact sur les perceptions de justice interpersonnelle globales. Il est donc important que les candidats perçoivent de la politesse et de la bienveillance lors d'un processus de recrutement, même lorsque celui-ci se déroule sur internet.

La communication bilatérale : il est important de donner l'opportunité aux candidats de participer au processus de sélection, de pouvoir poser des questions et recevoir des réponses (Tyler & Bies, 1990). Pour Gilliland et Steiner (2012), cette règle serait plus importante dans un contexte d'interaction sociale. En effet, les résultats des recherches précédentes sont mixtes : les études qui mesurent les perceptions de justice suite à des tests d'évaluation trouvent peu d'effets de cette règle (Truxillo, Bauer, & Sanchez, 2001), contrairement à une procédure impliquant un entretien, lors duquel les candidats ont souvent l'opportunité de pouvoir poser des questions au recruteur.

La bienséance des questions : le recruteur ne doit pas faire de commentaires ou poser des questions sexistes, racistes ou préjudiciables pour le candidat (Bies & Moag, 1986). Plusieurs études ont montré l'impact des questions inappropriées sur les perceptions des candidats (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks, Leck, & Saunders, 1995; Saks & McCarthy, 2006; Steiner, Amoroso, & Hafner, 2004). Les résultats de ces études étant centrales dans ce travail de recherche, nous les détaillerons dans la partie expérimentale de cette thèse. En effet, selon Harris, Lievens, et Van Hoye (2004), la justice interpersonnelle serait la dimension de justice la

plus reliée aux perceptions de discrimination. Ainsi, une question inappropriée pourrait être un élément qui conduit les participants à percevoir moins de justice dans le processus de recrutement et plus de discrimination.

2.1.2.4. Les règles additionnelles

Deux autres règles ont été proposées par Gilliland (1993), mais elles n'ont jamais été formellement intégrées dans les dimensions de justice, car elles n'étaient proches d'aucune règle de justice organisationnelle proposée par Leventhal (1980) ou par Bies et Moag (1986).

L'invasion dans la vie privée : les méthodes de sélection peuvent envahir la vie privée des candidats, selon leur contenu ou la façon dont elles sont administrées et contrôlées (Stone & Stone, 1990). Pour Stone et Stone (1990) les individus ont besoin de contrôler les informations qu'ils donnent et préfèrent les révéler de façon sélective. Gilliland (1993) suppose que les perceptions d'invasion dans la vie privée ont un effet sur les perceptions de justice. En comparant des entretiens avec ou sans questions inappropriées, Ababneh et Al-Waqfi (2016) ont montré que la perception d'invasion dans la vie privée a un effet sur les perceptions de justice procédurale, ainsi qu'un effet direct et indirect sur les conséquences organisationnelles. Ce résultat apporte un argument en faveur de l'indépendance de ce concept même si, conceptuellement, elle se rapproche de la règle de la propriété des questions. Le concept de vie privée a été particulièrement étudié sur les procédures de sélection en ligne (Bauer, Truxillo & Tucker, 2006; Stone, Lukaszewski, Stone-Romero & Johnson, 2013).

La facilité de truquer les réponses : un processus sera perçu comme étant moins juste si les candidats perçoivent qu'il est facile de falsifier ces réponses. Gilliland (1995, cité par Gilliland & Hal, 2005) a montré que les tests d'intégrité et de personnalité dans lesquels il est facile de mentir ont pour conséquence d'entraîner des perceptions d'injustice. Rolland et Steiner (2007) ont obtenu des corrélations négatives entre la perception de facilité à truquer les réponses

à un test d'intégrité ou à un test d'aptitudes cognitives avec certaines règles de justice (démontrer ces compétences, validité prédictive et bienséance des questions). Lorsqu'une méthode d'évaluation permet aux candidats de falsifier leurs réponses, la décision de recrutement peut se fonder sur des informations fausses. Cette règle a été assez peu étudiée et n'est également pas intégrée dans les mesures plus globales des perceptions de justice procédurale.

Dans cette partie nous avons introduit le concept de justice organisationnelle, ainsi que défini les différentes dimensions et règles de justice. Le modèle de Gilliland (1993) a servi de cadre de référence à de nombreuses recherches concernant les candidats, mais d'autres types de réactions des candidats sont également étudiés tels que l'efficacité perçue, la motivation à réussir les tests, l'anxiété et les perceptions de discrimination (McCarthy et al., 2017). Nous allons dans la partie suivante aborder plus globalement des recherches portant sur les antécédents et les conséquences des réactions des candidats.

2.1.3. Les réactions des candidats au recrutement : les modèles généraux

Une première partie des recherches sur les réactions des candidats s'est focalisée sur les perceptions des méthodes de sélection et leurs impacts sur l'image de l'entreprise (Rynes & Connerley, 1993; Smither, Reilly, Millsap, Pearlman & Stoffey, 1993). Une seconde partie des recherches s'est développée en étudiant l'impact des perceptions des candidats formées lors de la passation des tests sur leur score, leur performance (Arvey, Strickland, Drauden, & Martin, 1990). En 2000, Ryan et Ployhart proposent un modèle global des réactions des candidats qui intègre ces deux perspectives. Ce modèle a par la suite servi de base au modèle d'Hausknecht et al. (2004) qui l'a en partie testé en réalisant une méta-analyse. Plus récemment, McCarthy et al. (2017) proposent un nouveau modèle d'étude des réactions des candidats et y intègrent deux

éléments fondamentalement nouveaux : le processus d'attribution en tant qu'antécédent des réactions des candidats et les processus cognitifs qui peuvent médiatiser le lien entre les réactions et les conséquences. De plus, en élargissant le spectre des réactions des candidats à étudier, ils intègrent pour la première fois les perceptions de discrimination (cf. Figure 2, p. 44). Nous nous baserons en partie sur leur modèle pour exposer les antécédents, modérateurs et conséquences ayant fait l'objet de nombreuses recherches, en omettant volontairement les facteurs qui ont été peu étudiés.

2.2. Les différents types de réactions des candidats.

Le modèle théorique de Gilliland (1993) portant sur les perceptions de justice a été le plus utilisé dans le champ des recherches sur les réactions des candidats (McCarthy et al., 2017; Nikolaou et al., 2015; Ryan & Ployhart, 2000). Pour autant, de plus en plus de chercheurs s'intéressent à d'autres types de réactions des candidats (anxiété, motivation...). Comme l'ont noté McCarthy et al. (2017), pendant la période 2000-2015, 55 études sur 145 intègrent d'autres types de réactions des candidats.

Dans la continuité des recherches d'Arvey et al. (1990) sur les réactions vis-à-vis des tests de sélection, les chercheurs se sont intéressés à d'autres facteurs pouvant impacter la performance aux tests, notamment la motivation à les réussir (Chan, 1997; Chan, Schmitt, DeShon, Clause & Delbridge, 1997; Sanchez, Truxillo & Bauer, 2000), l'efficacité perçue (Sanchez et al., 2000), l'anxiété vis-à-vis des tests (McCarthy & Goffin, 2004, 2005), les croyances vis-à-vis des tests (Lievens, Decorte & Brysse, 2003 cités dans McCarthy et al., 2017) et la perception d'utilité et de facilité du test (Ostrom, Linden, & Born, 2013 cités dans McCarthy et al., 2017; Wiechmann & Ryan, 2003). En plus des perceptions liées aux tests, McCarthy et al. (2017) ajoutent également les perceptions de discrimination à prendre en

compte en tant que réactions des candidats (Anderson, 2011a; Harris, Lievens, & Van Hove, 2004).

Dans leur modèle (cf. Figure 2, p.44), McCarthy et al. (2017) déclinent les réactions en deux catégories : les réactions basées sur la situation (perceptions de justice, de discrimination, d'utilité) et celles basées sur les dispositions internes de l'individu (l'anxiété, la motivation, l'efficacité perçue, les croyances dans les tests). Les recherches ont identifié plusieurs antécédents susceptibles d'influencer ces différentes réactions.

2.2.1. Les antécédents aux réactions des candidats

Afin de présenter les principaux antécédents étudiés dans le champ de recherche des réactions des candidats, nous suivons le modèle de McCarthy et al. (2017) (cf. Figure 2, p.44), qui propose deux catégories d'antécédents : les caractéristiques de la personne et les caractéristiques de l'environnement.

2.2.1.1. Les caractéristiques de la personne

Certaines études ont montré un effet des caractéristiques démographiques. Chan (1997) montre un effet du groupe ethnique : les Noirs ont des perceptions moins favorables vis-à-vis des tests d'aptitudes cognitives que les Blancs. En France, Bertolino (2004) montre que la population d'origine maghrébine a de moins bonnes perceptions de justice vis-à-vis des tests d'aptitude que la population d'origine européenne. De même pour le genre, les femmes ont des perceptions de justice plus extrêmes que les hommes (Bernerth, 2005). Néanmoins, Hausknecht et al. (2004) dans une méta-analyse, obtiennent des tailles d'effet très faibles (entre -.03 à .05) entre les caractéristiques démographiques (âge, genre et origine ethnique) et les réactions des candidats (justice et motivation à passer les tests).

Les perceptions peuvent différer selon la personnalité des candidats (Honkaniemi, Feldt, Metsäpelto, & Tolvanen, 2013; Truxillo, Bauer, Campion, & Paronto, 2006; Viswesvaran & Ones, 2004). Truxillo et al. (2006) ont montré un effet de la stabilité émotionnelle, plus les candidats avaient un score élevé en stabilité émotionnelle moins ils percevaient la situation de recrutement comme étant injuste. Le même résultat est obtenu avec un niveau élevé d'agréabilité. Les résultats de la méta-analyse d'Hausknecht et al. (2004) ont montré un effet faible de la personnalité sur les perceptions de justice, mais un effet moyen de la facette « conscience » sur la motivation à passer les tests ($r = .20$).

D'autres caractéristiques ont été moins étudiées, notamment l'expérience passée qui contribuerait à la formation des attentes des candidats (Bell, Ryan, & Wiechmann, 2004). Dans leur modèle, McCarthy et al. (2017) ajoutent les croyances, la menace du stéréotype (Ployhart, Ziegert, & McFarland, 2003) ainsi que les valeurs personnelles (Ryan, Boyce, Ghumman, Jundt, & Schmidt, 2009 citées dans McCarthy et al., 2017) comme des antécédents à prendre en compte dans les recherches futures.

2.2.1.2. Les caractéristiques de l'environnement.

Dans leur revue de littérature qui résume les quinze premières années de recherche sur les réactions des candidats, Ryan et Ployhart (2000) concluent que la méthode de sélection est l'un des principaux déterminants des perceptions des candidats.

Les premières études se focalisant sur l'acceptabilité des méthodes de recrutement apparaissent au tout début des recherches sur les réactions des candidats (Rynes & Connerley, 1993; Smither et al., 1993). Steiner et Gilliland (1996) réalisent la première comparaison interculturelle des perceptions des candidats vis-à-vis des méthodes de sélection en mesurant les perceptions de justice et de favorabilité perçue de dix méthodes de sélection.

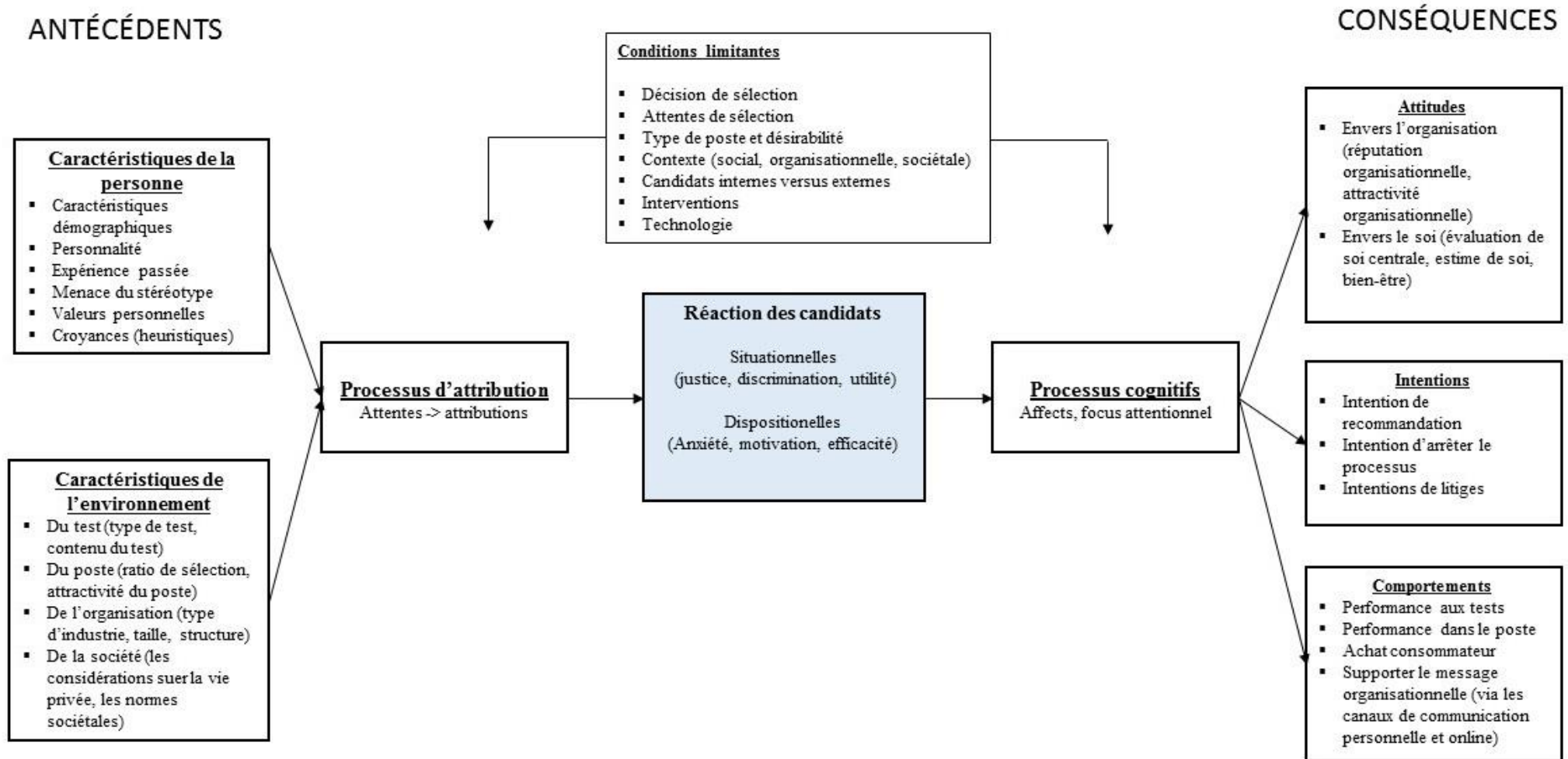


Figure 2. Modèle des réactions des candidats de McCarthy et al. (2017).

Ils montrent qu'il y a assez peu de différences entre la France et les États-Unis quant aux perceptions de justice et à la favorabilité perçue des méthodes de sélection. Cette étude sera par la suite reproduite dans plusieurs pays. La dernière méta-analyse sur ce champ d'études se base sur 38 échantillons provenant de 17 pays (Anderson, Salgado, & Hülsheger, 2010). Anderson et al. (2010) concluent à peu de différences dans les réactions des candidats même si les pratiques de recrutement sont assez différentes selon les pays (Ryan, McFarland, Baron & Page, 1999). Généralement, les essais professionnels et les entretiens sont les méthodes les plus favorablement perçues. Les méthodes qui sont assez bien évaluées comprennent le *curriculum vitae*, les tests d'aptitudes cognitifs, la prise de références, les inventaires de personnalité et les fiches biographiques. Les méthodes les moins bien perçues par les candidats sont les tests d'honnêteté, les contacts personnels et la graphologie.

Le contenu du test est également une caractéristique de la méthode de sélection qui pourrait affecter les réactions des candidats. Il est important de séparer le construit mesuré (la conscience, la personnalité, l'intégrité, etc..) et les méthodes utilisées pour mesurer ledit construit (Athur et Villado, 2008 citées dans Ryan & Huth, 2008). Les réactions des candidats peuvent différer selon le contenu de la méthode d'évaluation. Par exemple dans le cas d'un inventaire de personnalité, les réactions des candidats peuvent être influencées par le format de réponse, la longueur du test, les items ayant plus ou moins de validité apparente et des items qui peuvent être trop envahissants dans la vie privée. Donc en plus de la méthode et de son contenu, le médium utilisé pour faire passer cette méthode est un des autres éléments qui va modifier les réactions des candidats aux tests (Chapman & Rowe, 2002) ou à l'entretien (Bauer, Truxillo, Paronto, Campion, & Weekley, 2004).

D'autres facteurs situationnels sont souvent intégrés dans les modèles, mais ont été peu ou pas étudiés, comme les caractéristiques du poste (l'attractivité du poste ou le ratio de sélection), les caractéristiques de l'organisation (le type d'industrie, la taille et la structure de

l'organisation) ainsi que les caractéristiques de la société (normes sociales) dans laquelle se déroule le processus de recrutement. Pour McCarthy et al. (2017) tous ces antécédents influenceraient le processus d'attribution des candidats et c'est le résultat de ce processus qui entraînerait des différences de réactions entre les candidats (cf. Figure 2. p.44).

2.2.2. Le processus d'attribution dans l'étude des réactions des candidats

Pour Ployhart et Harold (2004), les conceptualisations précédentes, basées notamment sur la perspective de la théorie de la justice organisationnelle, sont insuffisantes pour donner une explication théorique forte concernant le processus de formation des réactions des candidats. Ployhart et Harold (2004) intègrent les recherches qui portent sur l'attribution causale s'intéressant aux processus qui mènent les individus à déterminer la cause d'un événement. Ils se basent plus particulièrement sur la théorie de Weiner (1985) concernant l'attribution causale des émotions et de la motivation, se focalisant sur ses conséquences dans des contextes d'évaluation ou de performance. Pour Weiner (1985) la cause d'un événement est évaluée selon trois dimensions : a) l'internalité qui peut être soit externe (un meilleur candidat) soit interne (manque d'expérience, de compétences), b) la stabilité, c) la contrôlabilité de la cause. Weiner (1985) montre dans son modèle que lorsque l'attribution est interne, il y aurait plus de conséquences pour l'estime de soi contrairement à une attribution externe. La dimension contrôle serait liée à la colère lorsque la cause est incontrôlable, mais à la honte lorsqu'elle est contrôlable. La perception d'instabilité de la cause de l'échec entraînerait un sentiment d'espoir et modifierait les attentes des individus concernant leurs résultats futurs.

Selon le modèle théorique de l'attribution appliquée au domaine des réactions des candidats de Ployhart et Harold (2004) (cf. Figure 3 ci-dessous), les candidats vont comparer leurs perceptions de la situation avec leurs attentes de justice (la façon dont ils s'attendent à être traités et le résultat qu'ils s'attendent à recevoir). C'est cette différence entre les attentes et leurs perceptions qui va déterminer si les règles de justice sont satisfaites ou enfreintes. Cette information va aider les candidats à attribuer la cause de leurs échecs à une raison spécifique (compétence, expérience, mauvaise présentation, discrimination...) puis à l'évaluer sur les trois dimensions de l'attribution (internalité, stabilité, contrôle).

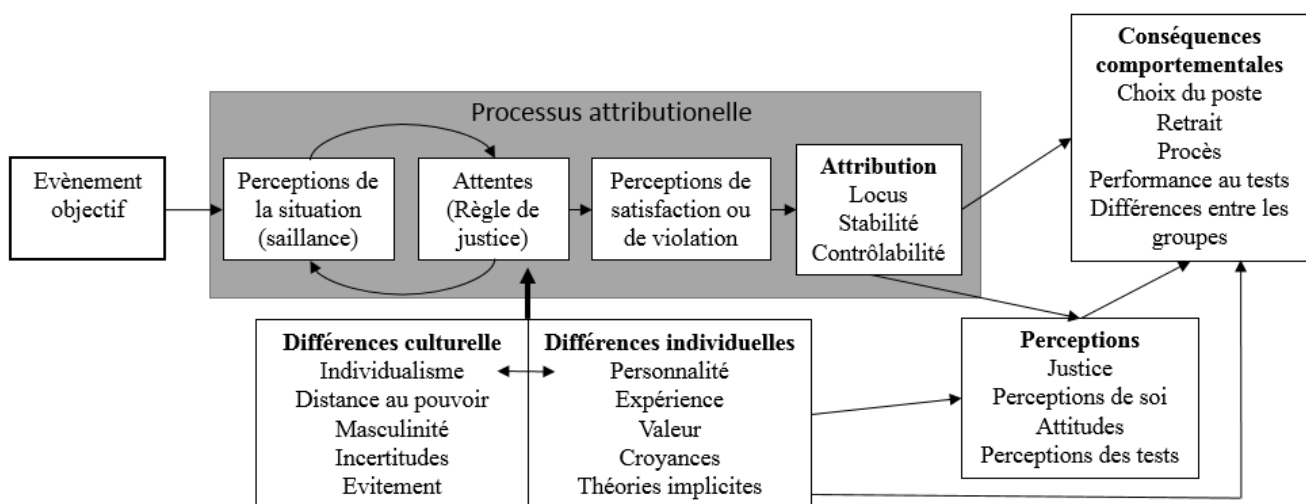


Figure 3.
Modèle d'attribution- réactions des candidats de Ployhart et Harold (2004)

Ce processus influencera les réactions des candidats (justice, perceptions des tests, anxiété et discrimination) qui à leur tour entraîneront des conséquences comportementales. Pour Ployhart et Harold (2004), c'est donc le processus d'attribution causale qui influencerait les perceptions de justice telle qu'une cause définie comme interne, stable et contrôlable entraînerait des perceptions de justice élevées alors qu'une cause perçue comme étant externe, instable et non contrôlable entraînerait des perceptions d'injustice et réaction globalement

négative. De plus Ployhart et Harold (2004) proposent également un lien direct entre les dimensions de l'attribution causale et les conséquences comportementales.

Ababneh, Hackett et Schat (2013) ont testé ce modèle en utilisant des scénarios d'entretien dans lesquels ils manipulaient la satisfaction ou la violation de trois règles de justice (constance dans l'administration, opportunité de montrer ses compétences et procédure reliée au poste) ainsi que la décision de sélection (obtention ou pas du poste). Leurs résultats montrent que lorsque les règles de justice sont satisfaites, la cause de l'échec est évaluée comme étant plus stable et les participants perçoivent plus de contrôle personnel que les candidats qui étaient dans la condition où les règles de justice n'étaient pas satisfaites. Contrairement au modèle de Ployhart et Harold (2004), les résultats montrent que les règles de justice procédurale sont plus déterminantes dans la prédiction des perceptions de justice que les dimensions spécifiques de l'attribution. L'impact des dimensions de l'attribution sur les conséquences organisationnelles est plus faible que dans le modèle initial. En effet dans certains cas les perceptions de justice du processus médient totalement la relation entre les dimensions de l'attribution et les conséquences organisationnelles. La méthodologie utilisée par Ababneh et al. (2013) n'est pas parfaite mais permet d'apporter des premiers éléments empiriques à cette perspective en plaçant le processus d'attribution en tant qu'antécédent plutôt que conséquences des perceptions de justice.

2.2.3. Les conséquences organisationnelles des perceptions de justice au recrutement

Les recherches sur les réactions des candidats ont débuté spécifiquement pour limiter les conséquences négatives des perceptions des candidats sur les entreprises. Effectivement, Smither, Reilly, Millsap, Pearlman, et Stoffey (1993) ont initialement identifié trois

conséquences aux réactions négatives des candidats. Premièrement, ils notent que les réactions des candidats peuvent avoir un effet sur l'attractivité organisationnelle : cela peut influencer les candidats à poursuivre ou non le processus de recrutement, et même conduire certains candidats à refuser un poste dans l'organisation. Deuxièmement, ils soulignent les risques légaux : les candidats qui perçoivent une technique de sélection comme étant particulièrement invasive dans la vie privée, inappropriée, peu valide pourraient avoir plus tendance à se plaindre de cette procédure voire à porter plainte. Troisièmement, ils supposent que les réactions des candidats pourraient indirectement affecter la validité et l'utilité des méthodes de recrutement.

Plus de 20 ans après, de nombreuses études ont étudié et amené des réponses empiriques aux idées de Smither et al. (1993). Nous commenterons les principaux résultats extraits des méta-analyses d'Hausknecht (2004), de Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin, et Jones (2005), et de Uggerslev, Fassina, et Kraichy (2012) (cf. Tableau 2) et nous détaillerons les résultats des recherches qui ont pu mesurer des conséquences comportementales (Harold, Holtz, Griepentrog, Brewer & Marsh, 2015; McCarthy et al., 2013; Walker et al., 2012).

2.2.3.1. L'attractivité organisationnelle

La procédure de recrutement est souvent le premier contact que le candidat a avec l'entreprise, et il va former ses premières impressions sur l'entreprise à travers le processus de recrutement (Bangerter, Roulin, König, Ko, & König, 2012; Connerley & Rynes, 1997; Rynes & Connerley, 1993). L'attractivité organisationnelle est un sujet pris de plus en plus au sérieux par les entreprises qui, depuis quelques années, développent leur « marque employeur ». L'attractivité organisationnelle fait référence à l'attitude d'un individu vis-à-vis d'une organisation en tant que potentiel employeur (Van Hoye & Lievens, 2005). Il est important pour les entreprises de maintenir un niveau d'attractivité élevée afin d'avoir un vivier de candidats

conséquents. Une mauvaise expérience de recrutement va avoir des conséquences sur plusieurs attitudes et comportements.

L'effet des caractéristiques de la procédure de sélection sur l'attractivité organisationnelle a été fortement étudié. Ainsi, Hausknecht et al. (2004) dans leur méta-analyse trouvent une relation entre l'attractivité organisationnelle et les perceptions de justice procédurale ($r = .44$, $k = 35$) d'une part et la justice distributive ($r = .34$, $k = 13$) d'autre part. Cette relation est décrite comme ayant une taille d'effet « large » par McCarthy et al. (2017) qui se basent sur les travaux de Bosco, Aguinis, Singh, Field et Pierce (2015) (cf. Tableau 2).

Acceptation du poste (intentions) : dans un environnement international, dans lequel certaines compétences peuvent être rares, il est en effet primordial pour les entreprises que les candidats compétents postulent à leurs offres de poste, mais également, suite à la procédure de recrutement, qu'ils acceptent un poste au sein de leurs organisations. Les précédentes recherches ont largement étudié l'impact du recrutement sur l'intention d'accepter le poste, les résultats de la méta-analyse d'Hausknecht et al. (2004) montre une taille d'effet moyenne avec la justice procédurale ($r = .28$), de même avec la justice distributive ($r = .26$).

Acceptation du poste (comportement) : Récemment, Harold et al. (2015) ont montré un effet des perceptions de justice sur la décision d'accepter ou non le poste. Au cours de deux études, réalisées en situation réelle sur des candidats qui postulent à l'armée, montrent que les perceptions de justice sont un meilleur prédicteur quant à la décision d'accepter le poste que les perceptions d'adéquation, les caractéristiques du recruteur et l'attractivité organisationnelle. Néanmoins, dans les deux études, les effets sont plutôt faibles². De même, Konradt, Garbers, Böge, Erdogan, et Bauer (2015) montrent dans une étude longitudinale (sur trois ans) que les perceptions de justice mesurées tout de suite après la procédure sont significativement reliées à

² Dans l'étude 1, la justice explique 29.4% de variance du modèle totale qui lui explique 22% de la décision d'accepter le poste et pour l'étude 2, la justice procédurale et interactionnelle explique 19% du modèle, qui lui explique 16% de la variance de la décision d'accepter le poste.

la décision d'accepter le poste, mais la relation ne tient pas dans le temps, il n'y a pas d'effet significatif avec les perceptions mesurées trois semaines après la procédure de sélection.

Tableau 2

Les conséquences des réactions des candidats : taille d'effets des résultats principaux. Tableau traduit et adapté de McCarthy et al. (2017)

Variables	Taille d'effet	Références	Magnitude
Attractivité employeur			
Justice et attractivité	Meta $r = .44$	Hausknecht et al. (2004)	Large
	Meta $r = .33$	Chapman et al. (2005)	
	Meta $r = .25$	Uggerslev et al. (2012)	
Motivation et attractivité	Meta $r = .45$	Hausknecht et al. (2004)	Large
Justice et intentions d'accepter le poste	Meta $r = .28$	Hausknecht et al. (2004)	Moyen
	Meta $r = .31$	Chapman et al. (2005)	
Justice et acceptation du poste	Moyenne $r = .12$	Konradt et al. (2015)	Moyen
Justice et intentions de recommander l'entreprise	Meta $r = .46$	Hausknecht et al. (2004)	Moyen
Justice et poursuite du processus	Meta $r = .21$	Chapman et al. (2005)	Moyen
Performance (test et poste)			
Justice et performance au test	Meta $r = .12$	Hausknecht et al. (2004)	Moyen
	Moyenne $r = .17$	McCarthy et al. (2013)	
Anxiété et performance au test	Meta $r = -.28$	Hausknecht et al. (2004)	Large
	Moyenne $r = -.32$	McCarthy et al. (2013)	
Motivation et performance au test	Meta $r = .21$	Hausknecht et al. (2004)	Moyen
	Moyenne $r = .22$	McCarthy et al. (2013)	
Justice et performance dans le poste	Moyenne $r = .16$	Konradt et al. (2015)	Petit à moyen
	Moyenne $r = .01$	McCarthy et al. (2013)	
Anxiété et la performance au poste	Moyenne $r = -.08$	McCarthy et al. (2013)	Petit
Motivation et performance dans le poste	Moyenne $r = .02$	McCarthy et al. (2013)	Petit

Note : Meta = méta-analyse. La catégorisation des tailles d'effet (petit, moyen, large) est tirée de Bosco, Aguinis, Singh, Field, and Pierce (2015).

Repostuler (intentions) : un candidat qui ne correspond pas au poste aujourd'hui peut devenir après quelques années d'expérience, un très bon candidat (Gilliland et al., 2001). Si lors de son premier contact avec l'entreprise le candidat n'a pas apprécié la façon dont il a été traité, il peut être réticent à repostuler dans cette organisation. Peu d'études se sont intéressées à l'intention de repostuler, ce facteur n'a donc pas été intégré dans les différentes méta-analyses. Néanmoins, Ployhart et Ryan (1997) ont montré que l'intention de repostuler est plus grande si le processus de recrutement est perçu comme étant juste. Plus récemment, Konradt, Warszta, et Ellwart (2013) ont montré que les perceptions globales de justice procédurale prédisaient les intentions des candidats à repostuler.

Repostuler (comportement) : Gilliland et al. (2001) ont étudié le comportement et non plus l'intention de repostuler, dans une situation réelle de candidature. Suite à la réception d'une lettre de refus avec des explications, les candidats avaient des perceptions de justice procédurale plus élevées et plus tendance à repostuler dans cette université (17 sur 130 candidats contre 7 sur 124) que les candidats qui recevaient moins d'explications. De même, Lahuis, MacLane, et Schlessman (2007) ont observé une relation entre la perception d'avoir la possibilité de montrer ses compétences lors du processus de recrutement et l'action de postuler une seconde fois dans la même entreprise.

Recommander l'entreprise (intentions) : Un autre facteur fréquemment mesuré est l'intention de recommander l'entreprise à ses proches. La méta-analyse d'Hausknecht et al. (2004) montre un effet de la justice procédurale ($r = .46$), ainsi qu'un effet de la justice distributive ($r = .40$) sur l'intention de recommander l'entreprise. Avec l'avènement des réseaux sociaux et des sites tels que *Glassdoor* sur lesquels les individus peuvent publiquement raconter leurs expériences de recrutement, les recommandations dépassent le cercle social de l'individu pour être alors accessible à un plus grand nombre. Le second risque identifié par Smither et al.

(1993) concernaient les risques légaux où là également les conséquences financières pour l'entreprise peuvent être importantes.

2.2.3.2. Les risques légaux

Dans de nombreux pays, le recrutement est encadré par des lois. Lorsque ces lois sont transgressées, les candidats peuvent entamer une action en justice.

Action en justice (intentions) : dans un contexte de simulation de procédure de recrutement, Bauer et al. (2001) ont montré une relation entre les intentions de litiges et plusieurs règles de justice (la constance de l'évaluation, l'honnêteté, le traitement interpersonnel, la possibilité de dialogue et les questions appropriées). Certaines pratiques de sélection peuvent augmenter les intentions de litiges, par exemple, chercher les candidats sur les réseaux sociaux est perçu comme étant une pratique invasive dans la vie privée qui entraînent des perceptions de justice procédurale plus faibles et une intention de litige plus élevée (Stoughton, Thompson, & Meade, 2015). De même, Ababneh et Al-Waqfi (2016) ont montré un phénomène similaire lorsqu'une procédure de recrutement contient des questions inappropriées.

Action en justice (comportement) : des recherches ont essayé de s'intéresser aux perceptions qui menaient les candidats à entamer une procédure en justice dans le contexte du travail, mais pas spécifiquement dans le contexte du recrutement. Goldman (2001) montre que les perceptions de justice distributive et procédurale sont des antécédents de la décision d'entamer une procédure en justice. Goldman, Paddock, & Cropanzano (2009) a confirmé ce résultat en réalisant des entretiens qualitatifs, et a montré que ne pas avoir de réponse et manquer de « voix » motivent les individus à porter plainte.

2.2.3.3. Impact sur la validité de la procédure d'évaluation

Atteinte à la validité de critère des méthodes de sélection : plusieurs recherches ont montré que les perceptions des candidats (motivations, anxiété) ont un impact sur les scores au test, ce qui pourrait impacter la validité de critère des tests (Arvey et al., 1990 ; McCarthy et al., 2009 ; Ryan & Ployhart, 2000 ; Schmitt & Ryan, 1992). McCarthy et al. (2013) n'ont pas trouvé pas d'effet significatif des réactions aux tests (anxiété, motivation, justice) sur le lien entre la performance au test et la performance au travail. La validité de critère des tests n'est donc pas affectée, inventaires de personnalité, aptitudes cognitives, simulation de poste, test de jugements situationnels).

La performance en poste. Konradt et al. (2015) ont également pu étudier l'impact des perceptions des candidats sur leur performance lorsqu'ils sont en poste. Les perceptions de justice formées lors de l'entretien (immédiates et trois semaines après) ont eu un effet sur les performances du candidat dans son poste à 18 mois après son entrée en poste, mais plus à 36 mois (Konradt et al., 2015). McCarthy et al. (2013), au cours de deux études, observent un effet indirect³ des perceptions de justice procédurale sur la performance en poste, médiatisé par la performance aux tests de sélection (inventaires de personnalité, simulation de poste, test de jugements situationnels). Dans ces deux études, les effets étudiés sont néanmoins assez faibles (Étude 2 ($\beta = .09$) et étude 4 ($\beta = .04$ à $.07$)).

2.2.3.4. Conséquences pour le candidat

Gilliland (1993) propose que les perceptions de justice puissent également avoir des conséquences sur les candidats, en termes d'estime de soi, de bien-être. Plusieurs études se sont intéressées à l'effet sur l'efficacité personnelle (Bauer et al., 2001; Bauer, Maertz, Dolen, &

³ Selon McCarthy et al. (2013), la mesure des effets indirects diffère d'un effet de médiation, car il n'implique pas une relation entre X et Y dans un schéma (X- > M -> Y)

Campion, 1998; Ployhart & Ryan, 1997). Les résultats de la méta-analyse d'Hausknecht et al. (2004) montrent que les perceptions d'efficacité personnelle sont assez faiblement reliées aux perceptions de justice procédurale ($r = .12$) et distributive ($r = .08$). De même, Hausknecht et al. (2004) observent que l'estime de soi est reliée à la justice procédurale ($r = .29$). Quelques études se sont également intéressées à l'impact sur le bien-être (Schinkel, van Dierendonck, van Vianen, & Ryan, 2011; Schinkel, Vianen, Dierendonck, van Vianen, & van Dierendonck, 2013), mais montrent surtout un impact de la décision de sélection plutôt que de la justice perçue.

Conclusion

Plus de 10 ans après Smither et al. (1993), Truxillo, Steiner, et Gilliland (2004) et Hausknecht, Day, et Thomas, (2004), ont fait un point sur les résultats obtenus. Les perceptions de justice ont principalement un effet sur les conséquences légères (les intentions) et peu d'effet sur les comportements (acceptation du poste, performance, validité de la méthode de sélection). Ces résultats ont conduit à des critiques de ce champ de recherche, notamment pour son manque de pertinence pour les organisations (Ryan & Huth, 2008). Selon Bies (2001), les perceptions ou les jugements de justice, manquent de validité de construit. En effet, quand les personnes parlent de la justice, ils utilisent des termes plutôt tirés de leurs expériences d'injustice. Bies (2001, 2005) appelle à plus de prise en compte des perceptions d'injustice et rappelle d'ailleurs qu'il a mis en évidence les règles de justice interactionnelles (Bies & Moag, 1996) grâce aux descriptions d'expérience de recrutement injuste. Plusieurs auteurs stipulent que le concept de justice n'est pas en continuum avec le concept d'injustice (Bies, 2005 ; Chan & Gilliland, 2001). L'injustice serait plus saillante que la justice et pourrait provoquer des réactions et comportements plus extrêmes selon Gilliland (2008). Récemment, Colquitt, Long, Rodell et Halvorsen-Ganepola (2015) montrent qu'il y a des différences importantes de conséquences

selon que l'on mesure les perceptions de justice ou d'injustice. Ils développent également dans cet article une mesure des perceptions d'injustice qui pourra aider les chercheurs à évaluer des conséquences comportementales plus extrêmes. De même, bien que mentionné dans le dernier modèle de réaction des candidats de McCarthy et al. (2017), peu de recherches ont mesuré les perceptions de discrimination au recrutement. Ces perceptions pourraient amener à des conséquences différentes des perceptions d'injustice. La discrimination est une injustice dont la cause est l'appartenance à un groupe : les conséquences des perceptions de discrimination pourraient donc être différentes des conséquences liées aux perceptions de justice et d'injustice. Anderson (2011a) émet l'hypothèse que les conséquences de la discrimination perçue pourraient être plus extrêmes et mener à des actions en justice, coûteuses financièrement, mais également dommageables pour la réputation de l'entreprise. Dans le chapitre suivant, nous détaillerons les différentes propositions théoriques concernant les antécédents et les conséquences des perceptions de discrimination au recrutement.

Chap 3. Les perceptions de discrimination au recrutement

Les perceptions de discrimination au travail sont de plus en plus étudiées en psychologie du travail (Colella et al., 2012; Goldman, Gutek, Stein, & Lewis, 2006). De nombreuses études ont mis en avant les conséquences des perceptions de discriminations au travail, notamment sur les perceptions de justice (Foley, 2005; Foley, Kidder & Powell, 2002) la satisfaction au travail (Ensher, Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Foley, 2005; Foley et al., 2002; Sanchez & Brock, 1996; Settles, Cortina, Malley, & Stewart, 2006), l'engagement organisationnel (Ensher et al., 2001; Sanchez & Brock, 1996), l'intention de quitter l'entreprise (Cunningham & Sagas, 2007; Foley et al., 2002; Foley, Ngo, & Loi, 2006; Gutek, Cohen & Tsui, 1996; Redman & Snape, 2006), sur l'augmentation des conflits au travail (Gutek et al., 1996) et également sur la productivité (Settles et al., 2006). Néanmoins en 2004, Harris et collaborateurs notent qu'aucune recherche ou théorie en psychologie du travail ne s'intéresse aux perceptions de discrimination des candidats dans le contexte du recrutement. Anderson (2011a) remarque que le thème de la discrimination au recrutement a surtout été étudié en prenant la perspective des employeurs et qu'aucune recherche n'a essayé de comprendre les causes et conséquences de la discrimination selon la perspective des candidats.

Harris et al. (2004) proposent deux modèles théoriques pour comprendre la formation des perceptions de discrimination au recrutement, l'un basé sur les recherches en psychologie sociale et l'autre sur la théorie de la justice organisationnelle. Anderson (2011a) a également proposé un modèle sur les antécédents à la perception de discrimination et à l'initiation d'un procès pour discrimination, basé sur le modèle de réaction des candidats d'Hausknecht et al.

(2004). Ce dernier modèle a suscité des réponses et des propositions d'amélioration de la part d'Anseel (2011) et de Patterson et Zibarras (2011). Dans cette partie nous décrirons ces modèles concernant les perceptions de discrimination au recrutement dans l'ordre chronologique de publication.

3.1. Les modèles de Harris, Lievens et Van Hoye (2004)

Harris et al. (2004) ont proposé deux modèles théoriques des perceptions de discrimination au recrutement. Pour eux, un individu percevra de la discrimination lorsque dans une situation, il a l'impression d'avoir été traité injustement à cause de son origine, de son genre, de son âge ou d'une autre caractéristique interdite par la loi. Harris et al. (2004) ont été les premiers à s'intéresser à la problématique des perceptions de discrimination au travail. Ils proposent deux modèles basés sur des cadres théoriques différents, l'un sur les recherches en psychologie sociale et l'autre sur la justice organisationnelle. Pour eux, ces deux modèles peuvent être utilisés par les individus selon la situation où ils se trouvent, mais ils n'excluent pas la possibilité d'avoir un modèle intégrant ces deux perspectives, même s'ils font peu de propositions dans ce sens.

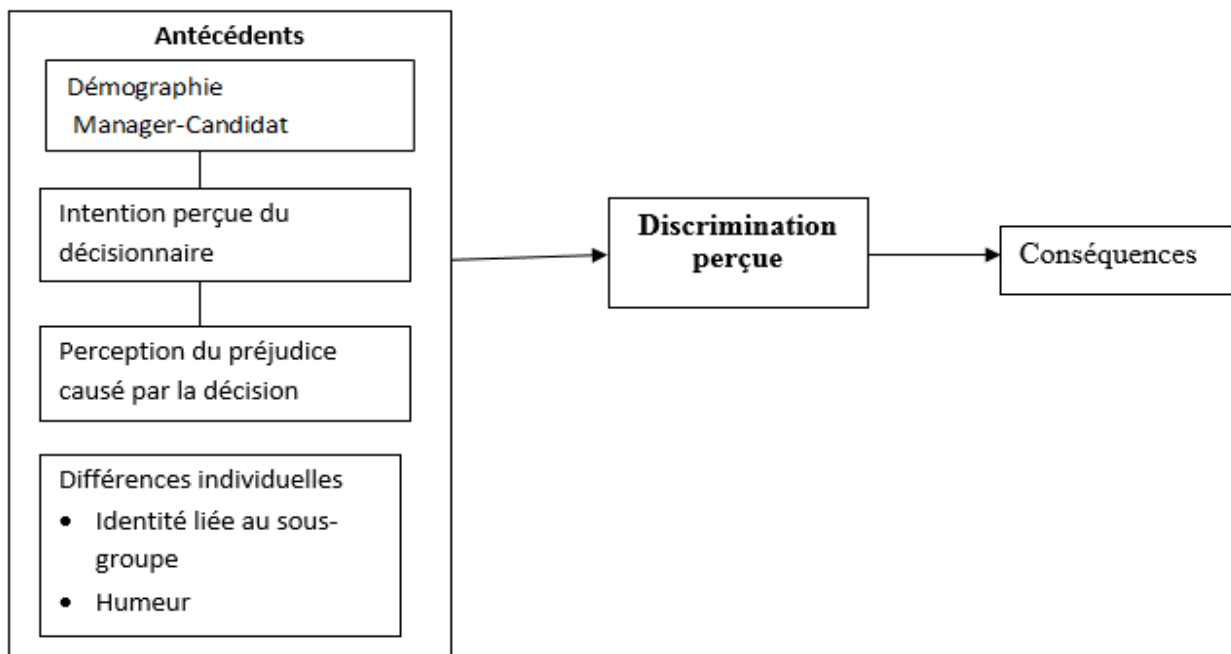
3.1.1. Le modèle des prototypes

Harris et al. (2004) proposent un modèle théorique basé sur les recherches fondamentales en psychologie sociale. Leur modèle identifie trois antécédents situationnels (les caractéristiques démographiques, l'intention du recruteur et le préjudice perçu par la décision) et deux facteurs individuels (l'identification au groupe et l'humeur) (cf. Figure 4).

Démographie candidat-recruteur : Sous cet intitulé, Harris et al. (2004) rappellent les principaux résultats du modèle des prototypes (Inman, 2001; Inman & Baron, 1996; Inman et al., 1998) déjà développé dans le premier chapitre de cette thèse, qui stipule que les individus ont des attentes vis-à-vis de qui est susceptible de les discriminer. Ces attentes sont liées aux relations de pouvoir intergroupes, tel que les membres du groupe A auront des attentes d'être discriminés par le groupe B si celui-ci a historiquement plus de pouvoir que les membres du groupe A dans un contexte précis. Harris et al. (2004) proposent également que dans le contexte actuel, il soit possible qu'un candidat apprenne qui a été recruté et alors les caractéristiques démographiques du candidat accepté pourraient influencer les perceptions de discrimination de ce candidat.

Figure 4

Schéma du modèle des prototypes de Harris, Lievens et Van Hoya (2004)



Les perceptions d'intentionnalité et de préjudice : Pour ce point, Harris et al. (2004) se basent essentiellement sur les résultats et les conclusions de Swim et al. (2003), qui ont mesuré

l'effet de l'intention et du préjudice perçus sur la détection de la discrimination. Dans le contexte du recrutement, les candidats pourraient chercher à expliquer le comportement du recruteur, en essayant d'inférer leurs états mentaux ou en trouvant une explication causale historique (Malle, Knobe, O'Laughlin, Pearce, & Nelson, 2000). La représentation des états mentaux réfère à des croyances conscientes qu'aurait le recruteur (les femmes sont moins performantes sur ce type de poste), alors qu'une explication causale historique réfère à des facteurs sous-jacents (personnalité ou d'autres facteurs dispositionnels) qui ont mené le recruteur à faire un comportement, mais qui ne sont pas directement la cause de celui-ci (le recruteur est moins à l'aise avec les femmes, il a donc préféré son interaction avec George et l'a embauché). Selon le type d'explication causale que l'on fait du comportement du recruteur, les candidats pourraient percevoir plus ou moins de discrimination. Harris et al. (2004) proposent que l'intentionnalité se forme au niveau du feed-back donné. En effet, comme nous l'avons déjà décrit dans le premier chapitre de cette thèse, Swim et al. (2003) font varier les justifications des comportements discriminatoires pour induire des perceptions d'intentionnalité différentes. Selon cette perspective, c'est donc la justification donnée aux candidats par le recruteur qui pourrait modifier l'intentionnalité perçue par les candidats.

Les différences individuelles : Harris et al. (2004) proposent que l'identification au groupe dont nous avons discuté précédemment (Operario & Fiske, 2001), ainsi que l'humeur soient des marqueurs de différences individuelles dans la formation des perceptions de discrimination (Sechrist, Swim, & Mark, 2003). Sechrist et al. (2003) ont montré qu'une humeur négative (induite expérimentalement) mène à plus d'attributions à la discrimination que l'induction d'une humeur positive. Harris et al. (2004) proposent donc que l'humeur puisse être un facteur indirect dans la formation des perceptions de discrimination et qu'elle puisse influencer la façon dont on perçoit l'intention du comportement.

3.1.1.1. Critique du modèle

Le premier modèle que Harris et al. (2004) nomment « basé sur les prototypes » s'appuie sur une petite partie des recherches sur les perceptions de discrimination. En effet, nous avons vu dans le premier chapitre de cette thèse que de nombreux facteurs contribuent à la formation des perceptions de discrimination (conscience du stigmaté, croyance legitimatrice du statut, caractéristiques du stigmaté, etc. ...) et que ces perceptions peuvent être minimisées. Nous pensons de même qu'il ne s'agissait pas des recherches les plus pertinentes pour étudier les perceptions de discrimination au recrutement. Au vu de l'objectif de leur article, qui est d'identifier les facteurs qui « *vont amener les individus à percevoir que la discrimination (fondée sur son origine, son sexe, son âge ou une autre caractéristique) est la cause de leur rejet* » (Harris et al., 2004, p. 55), il est surprenant que les auteurs aient construit leur modèle exclusivement sur des recherches ayant utilisé une méthodologie expérimentale très peu écologique. En effet, les différentes études citées (Inman & Baron, 1996; Inman et al., 1998; Swim et al., 2003) utilisent des scénarios et mettent les participants en situation d'observateurs, ce qui est très éloigné d'une méthodologie écologique, contrairement aux différentes études de Major et collaborateurs (Major et al., 1994; Major, Kaiser, O'Brien, & McCoy, 2007; Major, Quinton, et al., 2003; Major & Townsend, 2000). En effet, dans ces études les participants subissent un rejet, un feed-back négatif dont la cause peut être expliquée par l'appartenance à un groupe stigmatisé ou aux préjugés du décisionnaire.

De plus, les études citées par Harris et al. (2004) étudiaient la détection de la discrimination plutôt que le ressenti des victimes (Inman & Baron, 1996; Inman et al., 1998; Swim et al., 2003), alors que les recherches portant sur l'attribution à la discrimination, étudient directement les perceptions de la victime de discrimination et non celle d'observateurs (Crocker et al., 1991; Eliezer, Major, & Berry Mendes, 2010; Major et al., 1994). Leur modèle accorde une importance particulière à l'intentionnalité perçue, en proposant que les facteurs individuels

(l'humeur et l'identification au groupe) puissent modifier la façon dont est perçue l'intention du recruteur. Nous pensons qu'il s'agit d'une piste intéressante, mais que celle-ci est plus compatible avec l'étude du concept d'attribution à la discrimination. En effet, les recherches sur les intentions perçues et l'attribution causale proviennent toutes les deux d'un même socle théorique (théorie de l'esprit et des représentations mentales d'Heider, 1958) (Malle, 2011; Reeder, 2013). Néanmoins, Harris et al. (2004) mentionnent également en conclusion l'existence de la perspective de l'attribution à la discrimination comme étant un autre cadre de référence possible.

3.1.2. Les perspectives de la justice organisationnelle et de l'heuristique de justice.

Le second modèle de Harris et al. (2004) se base sur la théorie de la justice organisationnelle appliquée au recrutement de Gilliland (1993) et sur le processus de formation des jugements de justice (Lind, Kray, & Thompson, 2001; Van den Bos, Lind, Vermunt, & Wilke, 1997). Ils justifient l'utilisation du cadre théorique de la justice organisationnelle par deux arguments, le premier étant la proximité conceptuelle des concepts d'injustice et de discrimination. Pour eux, la discrimination est une injustice que l'on va attribuer à une caractéristique démographique plutôt qu'à un autre facteur. Le second argument est que ce cadre théorique est très développé et a de nombreuses confirmations empiriques. En effet comme nous l'avons vu dans les précédentes sections, la justice organisationnelle a été un cadre théorique dominant dans l'étude des réactions des candidats, ce qui a permis l'identification de nombreux antécédents et conséquences à celle-ci.

Dans leur modèle (cf. Figure 5), les informations concernant les différentes dimensions de la justice (distributive, procédurale, informationnelle, interpersonnelle) ne vont pas toutes

être strictement analysées. En effet, la théorie de l'heuristique de justice suppose que les individus n'analysent pas toutes les informations de justice, mais vont prendre les informations les plus saillantes pour former rapidement leur jugement de justice (Van den Bos & Lind, 2004; Lind, 2001; Lind et al., 2001). Van den Bos et al. (1997) ont montré que la saillance des informations de justice va être influencée par deux facteurs : l'ordre et la disponibilité des informations de justice.

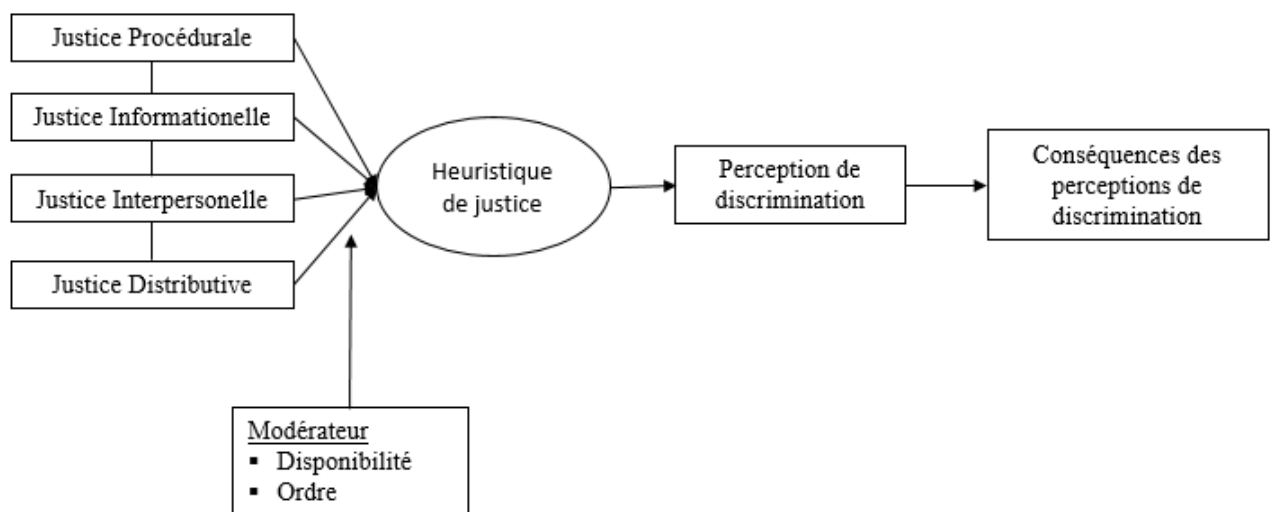


Figure 5

Modèle des perceptions de discrimination au recrutement de Harris, Lievens et Van Hove (2004) basée sur les théories de la justice.

Concernant la disponibilité des informations de justice, Van den Bos et al. (1997) montrent que lorsque les participants n'ont pas d'informations sur le résultat des autres (pas d'information sur la justice distributive), ils se basent plus sur les informations liées à la procédure. Les individus feraient une heuristique à partir de ces informations pour former un jugement de justice sur le résultat. Dans le contexte du recrutement, les candidats auraient donc tendance à se focaliser sur les autres informations de justice (procédurale, informationnelle et interpersonnelle) qui sont moins factuelles mais plus disponibles pour évaluer la justice de cette expérience de recrutement.

Le second point est l'ordre des informations de justice : « *Ce qui est juste dépend plus de ce qui vient en premier que de ce qui vient par la suite* » (Van den Bos et al., 1997, notre traduction). Lind et al. (2001) montrent que les informations présentées en premier ont plus d'impact sur la formation des perceptions globales de justice que les informations données plus tard. Pour Harris et al. (2004), avoir des informations en amont du processus permettraient aux individus de mieux comprendre la procédure et de réduire l'incertitude notamment face à des procédures peu attractives (tests d'aptitudes) ou intrusives (inventaire de personnalité), ce qui limiterait les perceptions de discrimination.

En résumé, le modèle de perceptions de discrimination de Harris et al. (2004) repose donc en grande partie sur le processus d'heuristique de justice. Concernant le cas de la formation des perceptions de discrimination, ils partent du postulat que les candidats ayant une identité stigmatisée pourraient percevoir les informations de justice différemment des personnes non stigmatisées et donc former des jugements de justice plus négatifs. La saillance des règles de justice et leur poids dans le processus de formation des jugements de justice pourraient être différents pour les candidats stigmatisés tels que la justice interpersonnelle serait la plus importante dans le contexte de la discrimination perçue. De plus, ils proposent que les perceptions de discriminations pourraient avoir un impact négatif sur le bien-être des candidats et les attitudes et comportements de ceux-ci, plus particulièrement sur leur tendance à porter plainte pour discrimination.

3.1.2.1. Critique du modèle

Ce modèle se concentre sur la formation des jugements de justice et des différences dans la formation de celle-ci selon que le candidat fasse partie d'un groupe minoritaire ou majoritaire. Selon ce modèle, le fait de posséder des caractéristiques démographiques particulières pourrait amener les individus à interpréter les informations de justice différemment

et percevoir de la discrimination au recrutement. Nous avons vu dans le chapitre 2 que les études s'intéressant aux différences de perceptions et de réaction des candidats selon leurs caractéristiques démographiques obtenaient des résultats contrastés (Hausknecht et al., 2004). En psychologie sociale, plusieurs recherches ont montré l'effet d'autres facteurs que les caractéristiques démographiques qui peuvent expliquer les différences intra-groupes et donc le fait que les caractéristiques démographiques ne soient pas la variable la plus pertinente pour expliquer les différences de perceptions de la discrimination et peut-être de justice.

Ce modèle donne peu d'explication sur la façon dont les individus vont passer d'une perception d'injustice à une perception de discrimination, afin d'explicitier cette transition. En choisissant de se baser exclusivement sur la théorie de la justice organisationnelle, Harris et al. (2004) ne prennent pas en compte d'autres antécédents et modérateurs qui pourraient jouer un rôle important dans la formation des perceptions de discrimination. Anderson (2011a) a, lui, proposé un autre modèle de discrimination perçue au recrutement en prenant comme cadre théorique plus large les recherches concernant les réactions des candidats en adaptant le modèle d'Hausknecht et al. (2004).

3.2. Le modèle d'Anderson (2011a) : les antécédents aux perceptions de discrimination et à l'initiation d'un procès

Anderson (2011a) propose un modèle afin de comprendre les antécédents aux perceptions de discrimination et à l'initiation d'une plainte en justice. Pour lui, il est important de s'intéresser aux perceptions de discrimination, tant les conséquences de celles-ci peuvent être coûteuses pour l'entreprise. En effet, si un candidat se plaint et accuse l'entreprise de discrimination, cela nuira à la réputation de l'entreprise. Dans le cas où le candidat va jusqu'à initier un procès, le coût financier peut être potentiellement important (procédure et dommages

et intérêts au candidat en cas de condamnation). Anderson (2011a) propose un modèle qui basé sur celui d'Hausknecht et al. (2004), mais avec des conséquences plus spécifiques à la discrimination perçue.

3.2.1. Définition du concept « Perceived Job Discrimination »

« La discrimination perçue dans l'emploi (Perceived Job Discrimination, PJD) survient lorsque des candidats perçoivent des différences substantielles et statistiquement démontrables de traitement qui conduisent à une évaluation ou une décision de sélection défavorable, perçue comme fondée sur l'appartenance à un groupe minoritaire, et qui peut se produire à n'importe quelle étape d'une procédure de recrutement et de sélection. La discrimination perçue à l'emploi se manifeste par la perception d'un traitement inégal en termes de réactions, de croyances en la justice procédurale, de l'évaluation du recruteur, ou des décisions de sélection qui peut démontrer une différence entre la majorité et les minorités protégées. La discrimination perçue à l'emploi se produit lorsque le candidat soupçonne que ces différences soient principalement attribuables à son appartenance au groupe minoritaire indépendamment du fait de savoir si ces différences de traitement ou de résultat se sont produites en réalité ». (Anderson, 2011a, p. 230, notre traduction)

Plusieurs points sont à souligner dans cette définition qui intègre dans le concept de « perceptions de discrimination au recrutement » différentes formes de discriminations, qu'elles soient réelles ou supposées directes ou indirectes, d'intensité très différente, et qui peut intervenir à n'importe quelle étape du recrutement. Les perceptions de discrimination au poste peuvent commencer à partir du moment où l'on se sent un peu marginalisé lors d'une seule étape de recrutement (intensité faible) jusqu'à penser que l'on a été discriminé tout au long du processus de recrutement et que la décision de recrutement a été prise exclusivement sur la base de ce critère. De même, que le résultat de la sélection soit négatif n'est pas une condition d'apparition des perceptions de discrimination pour Anderson (2011a).

Anderson fixe deux limites. Selon lui, il doit exister une différence statistiquement significative entre le traitement réservé au groupe majoritaire comparativement au groupe

minoritaire dans le pays où les perceptions de discrimination sont étudiées. Cette différence peut s'étudier sur deux niveaux d'analyse : individuel ou groupal. De même, elle ne peut survenir qu'en cas de discrimination illicite, qui est interdite par la loi du pays dans lequel cette perception survient. Il faut bien distinguer les perceptions de discrimination qui sont basées sur une discrimination illégale dans le pays à d'autres facteurs autorisés dans certains pays (religions, attractivité physique, etc.). En résumé, la différence de traitement perçue par le candidat doit être perçue comme étant causée par son appartenance à un groupe minoritaire protégé par la loi.

3.2.2. Le modèle d'Anderson (2011a)

Dans ce modèle sont décrits à la fois les antécédents à la discrimination perçue et les antécédents à l'initiation d'un procès pour discrimination (cf. Figure 6). Au niveau des antécédents, il intègre le statut de groupe minoritaire dans les caractéristiques de la personne, en plus des caractéristiques démographiques déjà présentes dans Hausknecht et al. (2004). Anderson (2011a) soutient donc l'idée que des différences individuelles pourraient avoir un impact sur la perception de discrimination et que ces différences peuvent avoir un effet direct sur la façon dont les individus vont réagir aux méthodes de sélection.

Dans la partie « caractéristiques de la procédure », Anderson (2011a) ajoute également la perception d'avoir reçu un traitement différent. Néanmoins, la violation des règles de justice procédurale est déjà incluse. La justice procédurale, nous le rappelons, se forme à partir de la violation/satisfaction de plusieurs règles de justice, dont celle de la cohérence dans l'administration des procédures, qui semble peu différente de la perception d'avoir reçu un traitement inégal. Toujours en antécédents, ce modèle ajoute le contexte légal, en proposant des variables qui influenceraient la décision des candidats d'entamer un procès.

Dans la partie processus, Anderson ne fait pas de grand changement par rapport aux modèles classiques concernant les réactions des candidats (Hausknecht et al., 2004 ; McCarthy et al., 2017b ; Ryan & Ployhart, 2000).

Il ajoute quelques modérateurs spécifiques au contexte de l'action en justice tels que l'effet de la perception des chances de réussite au procès, la perception des gains possibles en cas de réussite au procès ainsi que le soutien social qu'a le candidat pour entamer une action en justice.

Pour Anderson (2011a), les facteurs qui formeraient les perceptions de discrimination au recrutement seraient la perception d'inégalité de traitement, le fait de percevoir la décision de justice comme étant injuste, la violation du contrat psychologique et l'attribution à l'appartenance à un groupe minoritaire. Les perceptions de discrimination au recrutement seraient le déclencheur des autres conséquences : plaintes puis action en justice. En effet, suite au développement des perceptions de discrimination, de nombreuses actions sont possibles avant de contacter un avocat et d'entamer une action en justice : déposer des plaintes (interne et externe), exprimer à l'écrit son mécontentement et ses perceptions de discrimination, contacter des institutions.

Suite à la parution de l'article d'Anderson (2011a), Anseel (2011) et Patterson et Zibarras (2011) publient des commentaires sur ce modèle. Globalement, ils suggèrent à Anderson d'intégrer davantage les recherches menées en psychologie sociale afin de mieux comprendre la formation des perceptions de discrimination.

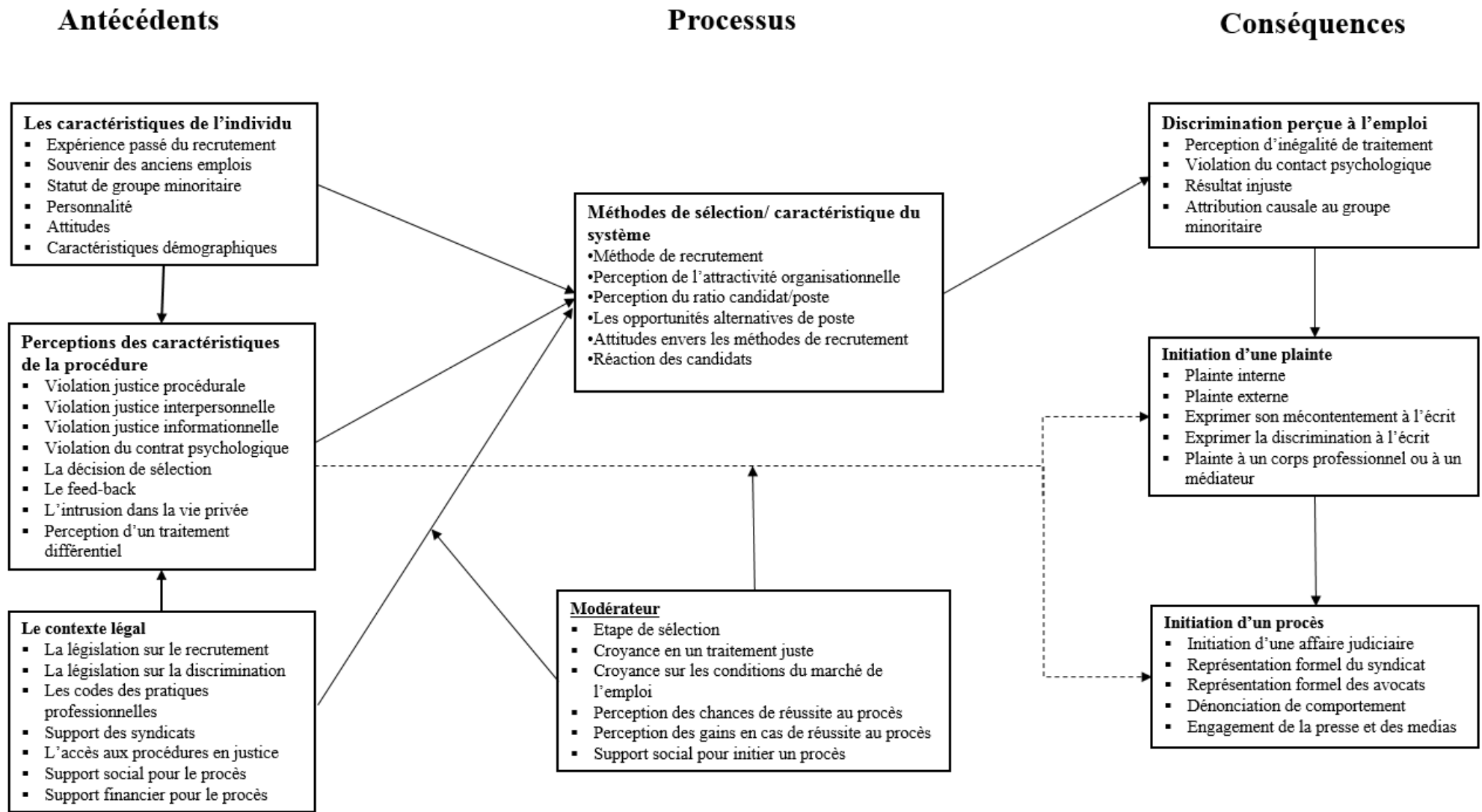


Figure 6.
Modèle de la propension des candidats à initier un procès d'Anderson (2011a)

3.2.3. Les commentaires d'Anseel (2011) et de Patterson et Zibarras (2011)

Pour Anseel (2011), le modèle d'Anderson (2011) manque de clarté sur certains aspects, notamment sur les mécanismes psychologiques impliqués entre le passage des perceptions de justice procédurale à la perception de discrimination, qu'Anderson décrit comme pouvant concerner qu'une seule partie des candidats appartenant à un groupe minoritaire. Afin d'expliquer la formation des perceptions de discrimination, Anseel (2011) propose de s'appuyer sur les recherches concernant les méta-stéréotypes (définie comme les croyances d'une personne à l'égard des stéréotypes que les membres des autres groupes ont à propos du groupe de cette personne). Il propose également de s'intéresser au feed-back donné aux candidats qui peut limiter l'apparition des perceptions de discrimination et également de prendre en compte d'autres motivations plus sociales à l'initiation d'un procès en rajoutant la possibilité qu'un candidat fortement attaché à son groupe d'appartenance le fait pour la lutte des droits de son groupe plutôt que pour des motivations individuelles (avoir le poste, obtenir de l'argent).

Patterson et Zibarras (2011) proposent également de s'intéresser un peu plus aux théories issues de la psychologie sociale. Bien qu'Anderson (2011a) souligne que les perceptions de discrimination au recrutement puissent survenir suite à une attribution à l'appartenance à un groupe minoritaire, Patterson et Zibarras (2011) proposent que le processus d'attribution soit un élément central, sans lequel la perception de discrimination ne peut pas apparaître. De même, conformément à la théorie de Ployhart et Harold (2004), Patterson et Zibarras (2011) émettent l'hypothèse que selon les dimensions de l'attribution (locus, stabilité, contrôlabilité) les conséquences puissent être différentes. Elles proposent une perspective différente d'Anderson concernant les différences groupe minoritaire / groupe majoritaire. Elles conseillent de plutôt suivre la théorie de la démographie relative (Tsui & O'Reilly, 1989, citées par Patterson &

Zibarras, 2011), c'est-à-dire, prendre en compte les groupes démographiquement minoritaires qui sont donc démographiquement différents du reste des candidats. Cette proposition permet donc d'ouvrir la définition d'Anderson (2011a), afin que les membres traditionnels du groupe majoritaire puissent être considérés dans l'étude des perceptions de discrimination lorsqu'ils sont en minorité numérique, même s'ils n'appartiennent pas à un groupe typiquement protégé par la loi.

En conclusion, ces deux commentaires proposent à Anderson (2011a) d'intégrer d'autres facteurs qui proviennent des recherches en psychologie sociale.

3.2.3.1. Critique du modèle et des commentaires

Globalement le modèle d'Anderson (2011a) est très complet, il s'appuie sur les nombreuses recherches du champ théorique des réactions des candidats et y intègre de nombreux antécédents et modérateurs qui sont pertinents dans l'étude des perceptions de discrimination. Le parti pris de ne focaliser son modèle que sur les conséquences directement en lien avec les perceptions de discrimination lui permet d'être très précis dans les différents degrés auquel un candidat peut réagir, se comporter suite à ses perceptions de discrimination.

Dans sa définition, il utilise les termes de groupe majoritaire et groupe minoritaire et ne prend pas en compte le fait qu'un groupe est majoritaire la plupart du temps, mais peut également être minoritaire dans certains cas. Patterson et Zibarras (2011), ainsi que Harris et al. (2004) proposent d'utiliser la théorie de la relativité démographique plutôt que le statut de groupe majoritaire/minoritaire. Mais certaines études en psychologie sociale ont montré que l'on pouvait attribuer de la discrimination également lorsqu'elle est causée par un membre de son propre groupe (Kaiser & Spalding, 2015; Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, & Handelsman, 2012; O'Brien, Major, & Simon, 2012). De même, l'étude de Dover, Major et Kaiser (2015) montre que les membres du groupe majoritaire peuvent percevoir de la

discrimination suite aux différentes initiatives des entreprises en faveur de la diversité. Nous comprenons qu'Anderson (2011a) veuille exclure de sa définition ce type de perceptions de discrimination en faisant référence aux groupes minoritaires qui sont protégés par la loi. Il nous paraît donc plus pertinent de nous focaliser non pas sur les membres d'un groupe minoritaire (historiquement ou en nombre), mais plutôt sur les membres d'un groupe stigmatisé dans l'accès à l'emploi. En effet, la notion de stigmat nous paraît appropriée, car elle est dépendante du contexte et de la culture (Crocker, Major, & Steele, 1998), ce qui permet plus de flexibilité et d'inclure tous les cas de discrimination.

Patterson et Zibarras (2011) mettent en évidence l'importance de s'intéresser au processus d'attribution, pour cela elles recommandent de l'étudier selon la perspective de Weiner (1985). Cette perspective de l'attribution met l'accent sur la dimensionnalité de la cause en termes de locus, stabilité, et contrôlabilité. Cette perspective a déjà été appliquée empiriquement dans le domaine des réactions des candidats par Ababneh, Hackett et Schat (2013), en suivant le modèle de Ployhart et Harold (2004). Cependant, nous trouvons qu'il est plus adapté dans le contexte de l'étude de la discrimination d'utiliser la méthodologie de Major et collaborateurs (Dover, Major, Kunstman, & Sawyer, 2015; Eccleston & Major, 2006; Major et al., 1994; Major, Quinton, et al., 2003). En effet, avec les différents facteurs motivationnels qui poussent les individus à minimiser la discrimination, nous pensons qu'il est préférable d'utiliser une mesure qui permet d'évaluer l'attribution à plusieurs causes simultanément.

Anseel (2011) et Harris et al. (2004) proposent que le feed-back donné aux candidats ait un impact important sur les perceptions de discrimination. Cihangir, Barreto et Ellemers (2010) ont montré que la justification donnée par le recruteur peut avoir un impact important sur le processus d'attribution et qu'une situation de discrimination était plus ou moins subtile selon que cette justification explicite ou pas le critère du genre comme étant une des raisons du rejet.

De même, selon Swim et al. (2003) les justifications données pourraient avoir un impact sur la perception d'intentionnalité et donc sur l'attribution à la discrimination.

Afin d'expliquer les mécanismes sous-jacents à la formation des perceptions de discrimination et aux différences individuelles, Anseel (2011) propose d'utiliser le cadre théorique des méta-stéréotypes. Cependant, les recherches concernant les méta-stéréotypes sont assez peu nombreuses et n'ont pas eu beaucoup d'impact dans le domaine des perceptions de discrimination en psychologie sociale. Néanmoins cette théorie se développe un peu en psychologie du travail (Finkelstein, Ryan, & King, 2012; Voyles, Finkelstein, & King, 2014). Depuis la publication de ces modèles, quelques études se sont intéressées aux perceptions de discrimination au recrutement (Abu Ghazaleh, 2012; Bertolino, 2004), mais leurs mesures des perceptions de discrimination capturaient plutôt la fréquence de la discrimination plutôt que la détection de celles-ci, avec par exemple dans Bertolino (2004) « *Vous, étant une femme pensez-vous faire l'objet de discrimination au moment de la sélection du personnel ?* » et dans Abu Gazaleh (2012), « *Je ressens que les personnes issues de certains groupes ne reçoivent pas de traitement juste lors d'un processus de recrutement* ». Ces mesures ne capturent pas la discrimination ressentie lors d'un événement particulier bien qu'elles aient été mesurées à la suite d'une procédure de recrutement spécifique.

Suite à ces constats, nous allons présenter la problématique de cette thèse.

Problématique

Les recherches sur les perceptions de justice fournissent une base solide pour l'étude des perceptions de discrimination au recrutement, mais les deux modèles déjà proposés en psychologie du travail (Anderson, 2011a ; Harris et al., 2004) intègrent assez peu les recherches en psychologie sociale. Nous avons soulevé plusieurs aspects à améliorer dans ces modèles, mais nous nous focaliserons sur quelques aspects seulement.

Notre premier objectif théorique est d'explorer les liens et les différences entre les perceptions de justice et de discrimination au recrutement afin de mieux délimiter ces deux concepts. Le second objectif est d'identifier les facteurs individuels qui vont augmenter ou minimiser les perceptions de justice et de discrimination suite à une situation dans laquelle la discrimination est possible. Afin de créer une situation de recrutement où la discrimination est une explication possible, nous avons choisi de manipuler tout au long de cette thèse la présence ou l'absence de questions inappropriées au recrutement.

3.3. Les questions inappropriées : une méthode écologique

Le Code du travail encadre la pratique du recrutement et stipule que toutes les informations demandées au candidat ne doivent avoir pour but que d'évaluer sa capacité à occuper l'emploi et/ou évaluer ses aptitudes professionnelles (Article L1221-6 du Code du Travail). Dans ce contexte, les questions portant sur les caractéristiques démographiques (âge, sexe, statut marital, ethnie) ou l'état de santé, les opinions, la religion sont, dans beaucoup de cas, non reliées au poste et peuvent être considérées comme étant inappropriées, voire illégales.

Plusieurs auteurs parlent de questions discriminantes ou illégales pour nommer les questions qui portent sur l'âge, l'origine, le statut marital, etc. Mais comme Ababneth et Al-

Waqfi (2016) nous préférons parler de questions inappropriées, car il n'y a pas à proprement parler une liste de questions qu'il est formellement interdit de poser.

Les questions inappropriées ont déjà fait l'objet d'études en psychologie du travail. Leur impact a été étudié sur les conséquences organisationnelles (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks et al., 1995; Saks & McCarthy, 2006), sur les perceptions de justice (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Dew & Steiner, 1997; Steiner et al., 2004), ainsi que sur la perception d'invasion dans la vie privée (Ababneh & Al-Waqfi, 2016). Pour autant, aucune de ces études n'a mesuré leur impact sur les perceptions de discrimination. En psychologie sociale, plusieurs recherches ont cependant utilisé le contexte du recrutement et des questions inappropriées pour étudier les réactions des individus face à un signe de préjugés ou de discrimination. Les questions inappropriées ont été utilisées dans le contexte des recherches sur les stratégies de confrontation ou dénonciation face aux préjugés (Mallett & Melchiori, 2014; Shelton & Stewart, 2004; Woodzicka & LaFrance, 2001), ainsi que pour induire une situation de harcèlement sexuel lors d'un entretien (Woodzicka & LaFrance, 2005). Ces études n'ont pas pris en compte les conséquences des questions inappropriées sur l'organisation. Woodzicka et LaFrance (2005) ont néanmoins mesuré l'effet de questions inappropriées créant une situation de possible harcèlement sexuel, sur la qualité et la fluidité des réponses des candidates à l'entretien.

Les questions inappropriées sont également étudiées dans le domaine de la communication, afin d'évaluer les conseils concernant les stratégies de réponse aux questions inappropriées (Keyton & Springston, 1989; Pullum, 1991; Wilson, 1991).

Plus récemment des études (Mullen, Thakur, & Hensel, 2007; Parent, Weiser, & Court, 2015) ont mesuré l'existence des questions inappropriées aux États-Unis. Mullen et al. (2007) ont montré que les étudiants en marketing avaient déjà eu des questions inappropriées concernant leur âge, leur statut marital et leur état de santé, mais qu'ils ne ressentaient pas d'inconfort à répondre à ce type de questions. Parent et al. (2015) ont montré que lors des

entretiens pour accéder à un programme doctoral, 183 étudiants en psychologie sur 303 avaient eu au moins une question inappropriée, ainsi que 51 étudiants sur 120 lors d'entretiens pour obtenir un stage. Au Royaume-Uni, la BBC a récemment lancé un appel (LinkedIn BBC, Mai 2017) à témoignage sur LinkedIn concernant les questions les plus inappropriées au recrutement a recueilli plus de 1500 témoignages.

En France, le 8^{ème} baromètre du défenseur des droits-OIT (2015) donne également une idée de la fréquence de ce type de question au recrutement et des informations demandées. Les informations les plus demandées aux candidats sont l'âge (58 %), la situation familiale (48 %), le lieu de résidence (41 %), la tenue vestimentaire et le look (20 %), l'origine du nom de famille (16 %), la corpulence (11 %) et la religion (6 %). Toujours en France, dans une étude menée par le site de recherche d'emploi RégionJob (2015), à la question "qu'est-ce qui vous énerve le plus en entretien d'embauche ?", le premier critère que citent les femmes (65,3 %) est la présence des "questions déplacées, voire interdites", alors que seuls 34,7 % des hommes donnent cette réponse. Les résultats de cette enquête montrent que la présence de questions inappropriées a un impact négatif sur les perceptions des candidats, et plus spécifiquement les personnes possédant un stigmat. Les questions inappropriées sont donc très répandues malgré les lois encadrant le recrutement en France (Article L1221-6 du Code du Travail).

L'utilisation de questions inappropriées nous semble être une méthodologie écologique d'induction d'une situation potentiellement discriminatoire. Nous avons conscience qu'il ne s'agit que d'un seul type d'indice de discrimination que les candidats peuvent percevoir en entretien, et que d'autres éléments pourraient induire les participants à percevoir de la discrimination. Leur utilisation dans les recherches en psychologie du travail et en psychologie sociale, ainsi que les différentes preuves de leur fréquence, nous a convaincus qu'il s'agissait d'un point de connexion à explorer dans notre objectif de rapprocher les recherches de ces deux sous-disciplines afin d'étudier les perceptions de discrimination au recrutement.

3.4. Les questions de recherche

3.4.1. Les différences individuelles : intergroupe ou intragroupe ?

Les recherches en psychologie du travail ont montré assez peu de différences intergroupes dans la façon de percevoir la justice (Hausknecht et al., 2004). Nous avons vu dans le premier chapitre qu'il ne suffit pas d'avoir certaines caractéristiques démographiques pour être automatiquement plus sensibles, vigilants à la discrimination. Nous testerons si les facteurs qui montrent des différences individuelles dans la détection des perceptions de discrimination dans les recherches en psychologie sociale influencent également les perceptions de justice. Nous souhaitons également reproduire les résultats obtenus en psychologie sociale dans le contexte du recrutement. Nous testerons l'effet de la conscience du stigmaté (Étude 1 et 2), des croyances en un monde juste (Étude 2 et 3) et de la légitimité perçue du critère (Étude 2 et 3) sur les perceptions de justice et de discrimination. Cependant, plusieurs recherches ont montré que les différences individuelles se manifestent essentiellement lorsque la discrimination est subtile et ambiguë (Kaiser et al., 2006; Major, Quinton, et al., 2003; Wang et al., 2012).

3.4.2. Les questions inappropriées : un signe de discrimination claire ou ambiguë ?

Les questions inappropriées ne sont pas forcément perçues comme étant discriminantes par tous les candidats. Dans le 8^{ème} baromètre du Défenseur des droits -OIT, 46 % des personnes interrogées n'ont pas perçu comme étant une discrimination les questions relatives à leur âge ; de même pour la situation familiale et le désir d'enfant, 56 % des personnes questionnées sur ce sujet ne les ont pas perçues comme étant discriminantes.

Cihangir, Barreto et Ellemer (2010) ont utilisé la situation de recrutement, et plus particulièrement ont manipulé les questions de recrutement afin d'induire une situation de discrimination. Les questions étaient basées sur les stéréotypes liés aux femmes, et selon le retour donné aux candidats, la discrimination était catégorisée comme étant soit flagrante, soit subtile. La discrimination était flagrante lorsque le feed-back explicite la cause de l'échec comme étant dû à l'appartenance à un groupe stigmatisé (celui des femmes), et il était considéré subtil lorsque le feed-back ne mentionnait pas le genre comme étant une cause de l'échec. Néanmoins, les études portant sur la confrontation ou dénonciation face aux préjugés (Mallett & Melchiori, 2014; Shelton & Stewart, 2004; Woodzicka & LaFrance, 2001) ont utilisé ces questions sans remettre en doute la clarté de la discrimination suite à la présence de ces questions. Nous testerons les conditions dans lesquelles ces questions montrent l'existence de préjugés sur le recruteur dans les études 3 et 4. De plus, nous pensons qu'une question inappropriée pourrait être le signe d'autres intentions (déstabilisation, évaluation de la personnalité, etc..), ce qui pourrait minimiser leur aspect « discriminant » (étude 4).

3.4.3. Impact sur les conséquences organisationnelles

Le troisième objectif de cette thèse est de mesurer l'impact des perceptions de discrimination sur les conséquences organisationnelles généralement étudiées dans les recherches sur les réactions des candidats que nous avons abordé lors du chapitre 2. Ce dernier objectif a un intérêt pratique important. En effet, bien que les questions inappropriées soient la plupart du temps contraires aux lois encadrant le recrutement (Article L1221-6 du Code du Travail) et à la loi interdisant la discrimination (Article 225-1 du Code Pénal), il y a en France peu de condamnations pour discrimination au recrutement. Les candidats ne vont pas jusqu'aux procès et règlent la plupart du temps les litiges lors d'un processus de médiation. En France, les

entreprises encourent peu de risques judiciaires à continuer d'avoir des pratiques discriminatoires au recrutement.

Depuis décembre 2016, un amendement à l'article L. 1131-2 du Code du Travail oblige les entreprises à former contre les discriminations toutes les personnes en charge du recrutement, tous les 5 ans. Mais Dew et Steiner (1997) ont montré que les recruteurs utilisaient consciemment des questions inappropriées. Donc selon eux ce type de pratique ne pourra pas s'arrêter grâce à une formation. En plus de cette obligation, le ministère du Travail a effectué un testing entre avril et juillet 2016 dans 40 entreprises afin de mesurer la discrimination à l'étape du CV dont sont victimes les personnes d'origine étrangère (*L'Express Entreprise*, mars 2017). Les entreprises où les pratiques discriminatoires étaient révélées par ce testing devaient ensuite présenter leur plan d'action au ministère du travail. La ministre du travail ayant jugé que deux entreprises n'avaient pas mis en œuvre des solutions suffisamment efficaces a décidé de pratiquer la méthode du « *Name and Shame* » en dévoilant publiquement l'identité de ces deux entreprises (Courtepaille et AccorsHotel).

Nous souhaitons donc mettre en évidence les risques qu'encourent les entreprises en continuant à discriminer les candidats au recrutement. Nous étudierons l'impact des questions inappropriées sur les perceptions de compétence et de moralité du recruteur (Étude 2 et 4), sur les intentions des candidats vis-à-vis de l'organisation (recommander, repostuler, continuer le processus) (Étude 3), ainsi que sur leurs intentions d'actions pour dénoncer la discrimination, notamment sur les réseaux sociaux (Étude 3).

Un autre objectif commun à toutes ces études sera de mesurer simultanément les perceptions de justice et de discrimination des candidats afin d'en comprendre les différences et d'identifier les mécanismes produisant ces perceptions. En effet la discrimination est souvent définie comme étant une injustice dont la cause est attribuée à l'appartenance à un groupe. Néanmoins d'autres recherches montrent que certaines formes de discrimination (d'exclusions)

sont légitimées et donc non perçues comme étant injustes (Jetten, Iyer, et al., 2013). Nous nous intéresserons tout au long de cette thèse à ces dynamiques entre injustice et discrimination et aux différentes conséquences que celles-ci peuvent provoquer.

Chap 4. Évaluation de justice des questions inappropriées : différences intergroupes et intragroupes.

Selon la théorie de la justice organisationnelle, les questions inappropriées correspondent à une règle de justice en particulier, celle du respect de la bienséance des questions (Bies & Moag, 1986). Mais plusieurs études ont montré l'impact des questions inappropriées (en entretien ou dans un formulaire de candidature) sur d'autres les règles de justice (validité apparente, validité de contenu, traitement interpersonnel, opportunité de démontrer ces compétences, possibilités de reconsidération et feed-back) (Steiner, Amoroso, & Hafner, 2004; Wallace, Page, & Lippstreu, 2006) ainsi que sur les perceptions de justice globales (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks et al., 1995; Saks & McCarthy, 2006). Notre premier objectif sera de mesurer l'impact des questions inappropriées sur la satisfaction/violation de certaines autres règles de justice procédurale.

Le second objectif de cette étude sera de quantifier l'impact des différences individuelles dans l'évaluation de ces questions selon deux niveaux : intergroupe et intragroupe. En effet, les études précédentes ont, contrairement à leurs hypothèses, observé très peu de différences selon le genre du candidat (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks et al., 1995; Saks & McCarthy, 2006; Steiner et al., 2004). Ces études utilisaient des questions inappropriées ciblant différents stigmates. Nous testerons l'influence des caractéristiques démographiques (genre et âge) sur les questions ciblées sur les femmes et sur les travailleurs âgés. De même, nous nous intéresserons aux possibles différences intragroupes, en adaptant au recrutement, la mesure de la conscience du stigmaté (Pinel, 1999) pour les femmes et pour les travailleurs âgés.

4.1. Objectifs de l'étude 1

4.1.1. Les questions inappropriées en entretien de recrutement : impact sur les perceptions.

L'entretien de recrutement est la méthode de recrutement la plus utilisée depuis les 100 dernières années (Macan, 2009). Levashina, Hartwell, Morgeson, et Campion (2014) définissent l'entretien comme étant « *un processus impliquant un à plusieurs personnes posant des questions oralement à une autre personne afin d'évaluer ses réponses dans l'objectif d'évaluer les qualifications de la personne avant de prendre une décision de recrutement* ». (p.243). Comme nous l'avons abordée lors du chapitre 2, la justice des méthodes de recrutement a largement été étudiée dans différentes cultures (Anderson et al., 2010) depuis les travaux de Steiner et Gilliland (1996). La méthode de l'entretien est évaluée de façon très favorable et bonne sur les règles de justice (droit pour l'employeur d'utiliser cette méthode, opportunité de démontrer ses compétences, validité apparente, traitement interpersonnel, fréquence d'utilisation et respect de la vie privée). L'entretien entraîne des réactions moyennes de justice sur la règle « évidence scientifique » (Anderson et al., 2010).

Même si globalement, l'entretien est perçu favorablement, on doit faire attention à la différence entre la méthode et le contenu de celle-ci (Ryan & Huth, 2008). En effet, tous les entretiens ne sont pas similaires, et les recherches en psychologie du travail ont déjà montré des différences de validité prédictive de la performance selon le niveau de structure de l'entretien (Schmidt & Hunter, 1998) ou selon le type de questions situationnel, comportemental ou basé sur l'expérience passée (Huffcutt, Conway, Roth, & Klehe, 2004; Klehe & Latham, 2006).

Concernant les réactions des candidats aux entretiens, plusieurs études tendent à montrer que le niveau de structure des entretiens impacte négativement les candidats (Latham &

Finnegan, 1993 ; Moscoso, 2000 ; Posthuma, Morgeson & Campion, 2002). Pour le type de questions, Conway et Peneno (1999) trouvent que les candidats préfèrent les questions dites « générales » plutôt que les questions situationnelles ou comportementales. De même, Truxillo, Bauer, Kuang, et Ostberg (2002, cités par Ryan & Huth, 2008) ont montré que les candidats préféreraient les questions comportementales ou basés sur l'expérience passée. On observe donc des différences plus fines selon le contenu de la méthode de sélection.

Concernant les questions « inappropriées », c'est-à-dire des questions qui demandent aux candidats des informations non pertinentes pour l'évaluation de leurs compétences (tel que l'âge, le statut marital, la religion, etc....) plusieurs recherches ont trouvé un effet négatif de celles-ci sur les perceptions de justice (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks & McCarthy, 2006; Steiner et al., 2004).

4.1.2. Les précédentes recherches sur les questions inappropriées

4.1.2.1. Études sur les formulaires de candidature

Saks, Leck, et Saunders (1995) ont étudié l'impact du type d'information demandée sur les formulaires de candidature à un poste. Ils ont créé deux conditions expérimentales : dans la première des informations possiblement inappropriées et discriminantes sont demandées dans le formulaire de candidature à un poste (genre, statut marital, âge, groupe ethnique et état de santé), dans la seconde condition aucune de ces informations n'est demandée. La condition avec questions discriminantes a entraîné des perceptions plus faibles de traitement juste des employés, d'attractivité organisationnelle, moins d'attente de réussite dans le processus de recrutement, moins d'intention de poursuivre le processus de recrutement, d'accepter le poste, et de recommander l'entreprise. Les différences entre les deux conditions sont significatives, mais plutôt faibles, et quelle que soit la condition, les réactions tendent à être plutôt favorables

(Saks et al., 1995). Dans cette étude, ils n'observent pas de différence selon l'appartenance à un groupe. Avec une méthodologie similaire Wallace, Page, et Lippstreu (2006) ont également montré l'impact des questions inappropriées dans les formulaires de candidature sur les perceptions de justice (mesurée avec l'échelle SPSJ de Bauer et al., 2001) et sur les intentions de litiges des candidats.

4.1.2.2. Études réalisées dans le contexte des entretiens de recrutement

Saks et McCarthy (2006) ont étudié l'impact du nombre de questions discriminantes (inappropriées) sur les réactions des candidats en entretien de recrutement. Pour cela ils comparent trois conditions : un groupe contrôle où aucune question discriminante n'est posée, un deuxième groupe comportant deux questions discriminantes et un troisième groupe avec quatre questions discriminantes. Ils font également varier le genre du recruteur ainsi que celui du candidat. Le groupe comportant deux questions discriminantes diffère vis-à-vis du groupe contrôle seulement sur l'intention d'accepter le poste. Lorsque l'entretien comporte quatre questions discriminantes, cela entraîne significativement de moins bonnes réactions à l'entretien, au recruteur, des perceptions plus faibles de traitement juste des employés et moins d'intention de poursuivre le processus de recrutement et de recommander l'entreprise. Ils n'ont pas trouvé d'effets d'interaction significatifs entre le genre du recruteur et la présence ou non de questions discriminantes, de même avec le genre du candidat.

Concernant le nombre de questions discriminantes, Saks et McCarthy (2006) suggèrent l'idée que les candidats pourraient être tolérants à quelques questions discriminantes, mais après un certain seuil, ils ne les accepteraient plus. Pour ces auteurs, certaines questions pourraient être plus offensantes que d'autres et donc entraîner des réactions plus fortes ; de même certaines combinaisons de questions pourraient conduire à différentes réactions.

Ababneth et Al-Waqfi (2016) ont repris en partie la méthodologie et les mesures de Saks et McCarthy (2006) afin d'étudier l'impact des questions inappropriées sur les perceptions générales de justice et d'invasion dans la vie privée. Ils montrent que les questions inappropriées auraient un impact essentiellement sur les perceptions d'invasion dans la vie privée qui aurait par la suite un effet sur les perceptions de justice ainsi que sur les intentions de litiges. Comme les études précédentes (Saks et al., 1995; Saks & McCarthy, 2006), ces chercheurs ne trouvent pas d'effet du genre du recruteur ou du candidat. Ils recommandent comme Saks et McCarthy (2006), de tester dans des études futures l'impact des questions inappropriées séparément selon leur contenu ou de les combiner différemment.

Steiner, Amoroso et Hafner (2004) ont manipulé la bienséance des questions et donc testé l'impact des questions inappropriées sur la satisfaction des règles de justice lors d'un entretien de recrutement. Dans l'un des scénarios, des questions inappropriées sont posées alors que dans l'autre, aucune question inappropriée n'est présente. Ils observent des différences significatives entre ces deux conditions, tel que les questions inappropriées amènent des perceptions de validité de contenu, de bienséance des questions et de traitement interpersonnel plus faibles que dans la condition contrôle. Cette étude montre que des questions inappropriées peuvent enfreindre d'autres règles de justice que seule celle de la bienséance des questions.

Dans notre étude nous testerons l'impact de différentes catégories de questions inappropriées sur la satisfaction ou violation de certaines règles de justice en utilisant une mesure similaire à celle qui est utilisée pour évaluer la justice des méthodes de recrutement de Steiner et Gilliland (1996).

4.1.2.3. L'impact sur l'évaluation de justice

Les questions inappropriées correspondent par définition à la règle de bienséance des questions de Bies et Moag (1986) qui est enfreinte lorsqu'il y a des commentaires, questions ou

remarques qui sont sexistes, racistes ou préjudiciables. Néanmoins, nous supposons que ces questions peuvent enfreindre d'autres règles de justice. Pour plusieurs auteurs, ce type de questions inappropriées étant peu reliées au poste, elles pourraient enfreindre également la règle de la validité apparente ainsi que la règle d'avoir l'opportunité de montrer ses compétences (Gilliland & Steiner, 2012; Rynes & Connerley, 1993; Saks & McCarthy, 2006). Wallace et al. (2006) ont montré l'impact des questions inappropriées dans les formulaires de candidatures sur la validité apparente, mais contrairement à leur hypothèse, ils trouvent un effet de ces questions sur l'opportunité de montrer ses compétences, la possibilité de reconsidération et le feed-back.

Les questions inappropriées peuvent également mettre en évidence des différences de traitement entre les candidats ; en effet une question inappropriée peut-être perçue comme étant posée à cause de la visibilité du stigma (âge, genre, origine) et donc ne pas être posée à tous les candidats (règle de la constance de l'évaluation). Par exemple, il est peu probable que l'on pose une question sur la possibilité d'une future grossesse à un homme, ou de même moins probable que l'on demande la nationalité à tous les candidats. Nous supposons donc que la règle de constance de l'évaluation (tous les candidats doivent être évalués de la même façon) puisse être également enfreinte par les questions inappropriées.

Ababneh et Al-Waqfi (2016) ont montré que ces questions avaient un impact direct sur la perception d'invasion dans la vie privée. Pour Gilliland et Steiner (2012) ces questions pourraient aller à l'encontre de la règle du respect de la vie privée, en effet les caractéristiques démographiques, l'état de santé ou l'origine ethnique sont des informations personnelles et non professionnelles. Néanmoins, le respect de la vie privée n'a jamais été formellement intégrée comme étant une règle de justice et de nombreuses recherches considèrent cet aspect comme étant un construit relié à la justice mais distinct de celui-ci (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Bauer et al., 2006; Connerley, Mael, & Morath, 1999). Nous traiterons ce construit comme une

dimension de justice dans cette étude, car nous avons utilisé la mesure de Gilliland et Steiner (1996).

En dehors des questions inappropriées, car ciblées sur une catégorie démographique, nous souhaitons également étudier l'évaluation de justice des questions portant sur les loisirs, celles-ci peuvent être perçues comme étant invasives dans la vie privée et ont souvent peu de lien direct avec le poste. Ces questions peuvent également être discriminantes et excluantes en donnant des indications sur le milieu socioculturel des candidats. En faisant une interprétation stricte de la loi⁴, les questions portant sur les loisirs, le mode de vie pourraient être considérées comme enfreignant la loi, car le lien entre la question et les compétences, qualité nécessaire pour le poste peuvent être peu fondé ou basé sur des stéréotypes. Par exemple, il est fréquent de faire un lien entre la pratique d'un sport d'équipe et la capacité d'un individu à collaborer, alors que la pratique d'un sport individuel montrerait un esprit plus compétitif. Même si ce lien existe dans la population générale, faire ce lien revient à utiliser des stéréotypes plutôt qu'à mesurer, évaluer les capacités de collaboration d'un individu. Nous supposons donc que les questions sur les loisirs seront évaluées sur les règles de justice testées. Suite à toutes ces considérations, nous posons l'hypothèse suivante :

H1 : Les questions inappropriées dans toutes les catégories (loisirs, femmes, âge et origine) entraîneront moins de perceptions, a) de bienséance des questions, b) de validité apparente, c) opportunité de montrer ses compétences, d) de constance dans l'évaluation et e) de respect de vie privée que les questions appropriées.

⁴ Pour rappel : « les informations demandées (...) ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. » Article L1221-6, Code du Travail

4.1.3. L'effet de l'appartenance à un groupe stigmatisé.

4.1.3.1. Comparaison intergroupe

Comme le notent Ababneth et Al-Waqfi (2016), les études portant sur les différences de perceptions selon le genre des candidats ou le genre du recruteur ont montré peu d'effet en amont (Goldberg, 2005; McCarthy, Van Iddekinge, & Campion, 2010; Sacco, Scheu, Ryan, & Schmitt, 2003), ils ont donc préféré ne pas faire d'hypothèse concernant le genre et ils n'ont également pas trouvé d'effet du genre du candidat ou du recruteur sur les perceptions de justice.

Les questions inappropriées pouvant mener le candidat à donner des informations pouvant biaiser la décision de sélection et donc discriminer les personnes à cause de leurs stigmates, on s'attend donc à ce que les groupes victimes de discrimination soient plus sensibles à ces questions et réagissent différemment des personnes non stigmatisées. Cette question a fait l'objet de plusieurs propositions de recherches futures, notamment Gilliland et Hale (2005) qui appellent à étudier les différences de réaction aux questions inappropriées selon le groupe d'appartenance des candidats. De même, Ployhart et Harold (2004) émettent l'hypothèse que les expériences passées de discrimination pourraient influencer la perception de la saillance des règles de justice et donc l'évaluation de la violation/satisfaction de celle-ci.

Afin d'étudier les effets du groupe d'appartenance, les études citées précédemment (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks et al., 1995; Saks & McCarthy, 2006; Steiner et al., 2004; Wallace et al., 2006) utilisaient des questions discriminantes qui portaient sur différents facteurs (états de santé, âge, origine, famille). Les réactions des candidats, ainsi que les différences de genre étaient étudiées sur l'ensemble de ces questions. Néanmoins, nous pensons que le fait d'appartenir à un groupe stigmatisé ne rend pas tous les individus sensibles à toutes les questions inappropriées, mais qu'ils pourraient être plus sensibles plutôt à celles qui ciblent leurs stigmates. En effet, certaines questions peuvent être perçues comme étant plus

discriminantes pour un groupe plutôt que pour un autre, par exemple des questions concernant les moyens de garde des enfants peuvent être perçues comme étant plus inappropriées pour les femmes que pour les hommes qui subissent moins le stigmate d'avoir des enfants (Heilman & Okimoto, 2008; Malos, 2015). Contrairement aux résultats des précédentes études, nous pensons que le genre pourrait avoir un effet sur l'évaluation de justice lorsque les questions inappropriées sont reliées à ce critère, de même pour l'âge et les questions ciblées sur celle-ci. Les membres de groupe stigmatisés dans l'emploi pourraient être plus sensibles, vigilants aux signes d'injustice basés sur leur appartenance à un groupe.

H2a : On s'attend à ce que face à des questions inappropriées orientées vers les femmes et la situation familiale, les femmes perçoivent moins de satisfaction des règles de justice a) de bienséance des questions, b) de validité apparente, c) opportunité de montrer ses compétences, d) de constance dans l'évaluation et e) de respect de vie privée que les hommes.

H2b : On s'attend à ce que face à questions orientées sur l'âge, les travailleurs âgés perçoivent moins de satisfaction des règles de justice, a) de bienséance des questions, b) de validité apparente, c) opportunité de montrer ses compétences, d) de constance dans l'évaluation et e) de respect de vie privée que les jeunes.

4.1.3.2. Différences intragroupes

Nous souhaitons donc étudier ces différences intragroupes sur l'évaluation de justice des questions inappropriées. Certaines personnes peuvent avoir plus d'expériences passées de discrimination et être dans un contexte professionnel où leur appartenance à un groupe peut être plus stigmatisante que dans un autre contexte. En effets, la condition de membre d'un groupe stigmatisée est dépendante du contexte (Major & Steele, 1998). Pour étudier ces différences, nous avons choisi de prendre en compte la conscience du stigmate (Pinel, 1999). La conscience

du stigmatisme est définie comme l'étendue par laquelle un individu s'attend d'être stéréotypé lors de son interaction avec quelqu'un d'autre. Plusieurs études (Kaiser et al., 2006 ; Pinel, 1999, 2004 ; Wang, 2012) ont montré que les personnes ayant une conscience de leur stigmatisme élevé sont plus vigilantes aux indices ambigus de préjudice que les personnes ayant une conscience faible du stigmatisme. Donc nous supposons que les personnes ayant une conscience du stigmatisme élevée fassent plus attention à la façon dont ils sont traités et que la violation des règles de justice soit plus saillante. Les candidats conscients de leurs stigmates seraient peut-être plus vigilants aux indices montrant leur stigmatisme, et percevraient plus de violation des règles de justice lorsque les questions inappropriées ciblent leur stigmatisme.

H3a : On s'attend à observer une relation négative entre la conscience du stigmatisme des femmes au recrutement et l'évaluation des règles de justice, a) de bienséance des questions, b) de validité apparente, c) opportunité de montrer ses compétences, d) de constance dans l'évaluation et e) de respect de vie privée des questions orientées vers les femmes, et la situation familiale.

H3b : On s'attend à observer une relation négative entre la conscience du stigmatisme des travailleurs âgés au recrutement et l'évaluation des règles de justice (a) de bienséance des questions b) de validité apparente c) opportunité de montrer ses compétences d) de constance dans l'évaluation et e) de respect de vie privée des questions orientées vers les travailleurs âgés.

4.2. Méthode

4.2.1. Participants

449 participants ont répondu à un questionnaire diffusé sur internet sur des réseaux sociaux professionnels (LinkedIn et Viadeo). Le message d'appel à participation proposait de participer à une recherche concernant des questions de recrutement à évaluer, aucune mention reliée au caractère potentiellement inapproprié de ces questions n'a été faite en amont (cf. Annexe A1). 28 participants ont été supprimés de l'échantillon, car ils ne résidaient pas en France et 2, car ils n'ont jamais eu d'entretien de recrutement, alors qu'il s'agissait d'une condition explicitée dans la présentation de l'étude. L'échantillon final se compose de 419 participants, 52 % de femmes ($n = 218$) et de 43 % d'hommes ($n = 180$). Nous n'avons pas cette information pour 5 % ($n = 21$) de l'échantillon, car la question est restée sans réponse. La moyenne d'âge est de 40.9 ans ($ET = 10.2$) avec pour minimum 21 ans et pour maximum 65 ans. Concernant la nationalité des répondants, 91.9 % sont de nationalité française, 2.4 % de nationalité d'un pays européen et 1 % d'autres nationalités. Concernant la situation professionnelle, 46.8 % des répondants occupent un poste actuellement, 47.3 % sont à la recherche d'un emploi, 2.6 % sont en formation et 1% sont inactifs (retraite, autre). Le niveau scolaire de notre échantillon est composé à 2.1 % de personnes possédants un niveau inférieur au baccalauréat, 2.4 % ont un niveau baccalauréat, 1.9 % ont un niveau Bac +1, 14.8 % possèdent un Bac +2 (niveau BTS, DEUG), environs 9.8 % des personnes ont un Bac +3 (Licence, DUT) et 13.4 % un Bac +4. La part majoritaire de notre échantillon (49.4 %) possède un Bac +5 (Niveau Master 2, DEA, DESS) et 3.6 % des personnes de notre échantillon ont obtenu un doctorat.

Une des conditions d'accès à notre questionnaire était d'avoir déjà eu un entretien de recrutement. Dans notre échantillon, 10.3 % des personnes ont eu moins de 5 entretiens de recrutement, 22.2 % en ont eu entre 5 à 10 entretiens, 18.9 % des personnes entre 10 à 15 entretiens au cours de leur parcours professionnel, 13.6 % de 15 à 20 entretiens puis 9.1 % entre 20 à 25 entretiens, 7.6 % des personnes entre 25 à 30 entretiens et pour finir 18.4 % ont eu 30 ou plus entretiens de recrutement.

Concernant leur expérience en tant que recruteur, 21.2 % déclarent ne jamais avoir évalué de candidats, 32.2 % évaluent des candidats moins de 4 fois par an, 5.5 % évaluent des candidats tous les trimestres, 7.4 % tous les mois, 6.4 % toutes les semaines et 7.2 % tous les jours.

4.2.2. Questionnaire

Les questions de recrutement : Nous avons sélectionné 22 questions qui pourraient être posées lors d'un recrutement (cf. Annexe A1. Tableau 1) qui appartiennent à 5 catégories :

- 7 questions appropriées : sur le parcours, la motivation.
- 4 questions inappropriées reliées aux loisirs, attitudes.
- 5 questions inappropriées reliées aux femmes, à la vie de famille.
- 4 questions inappropriées reliées aux travailleurs âgés.
- 2 questions inappropriées reliées à la nationalité, l'origine ethnique.

Règles d'évaluation : Nous nous sommes inspirées de la méthodologie utilisée pour l'évaluation de la justice des méthodes de recrutement de Steiner et Gilliland (1996). Afin d'évaluer la justice procédurale, ils ont créé huit items adaptés à l'évaluation des méthodes de recrutement, parmi ces règles nous avons gardé celles qui nous semblaient être pertinentes pour l'évaluation des questions en entretien. Nous avons donc inclus les règles suivantes :

a) Droit d'obtenir l'information : « *L'entreprise a tout à fait le droit de poser ce type de question afin de se procurer des renseignements concernant les candidats* »

b) Respect de la vie privée (inverse) : « *Ce type de question porte atteinte à la vie privée des candidats* ».

c) Validité apparente : « *Ce type de question permet d'identifier les candidats qualifiés pour le poste* ».

d) Opportunité de démontrer ses points forts : « *Ce type de question permet de montrer ses points forts* ».

e) Constance dans l'évaluation : « *Ce type de question est posée à tous les candidats* ».

Nous n'avons pas gardé les règles reliées à la justice interpersonnelle (traitement interpersonnel et chaleur), car ces règles nous semblaient difficiles à intégrer à notre méthodologie. Nous avons également rajouté deux règles d'évaluation des questions, la « fréquence perçue » qui est dans l'échelle initiale de Steiner et Gilliland (1996), mais qui n'est pas strictement reliée aux règles de justice appliquée au recrutement de Gilliland (1993).

Nous avons également intégré le pouvoir « déstabilisant » des questions. En effet certaines questions peuvent être perçues comme étant des pièges destinés à déstabiliser les candidats, et à observer leurs réactions face à une situation inconfortable. Dans les livres de conseils à destination des candidats, on utilise souvent le mot piège ou déstabilisante pour parler des questions inappropriées (Roulin & Bangerter, 2012).

La conscience du stigmaté : Nous avons traduit et adapté le questionnaire de conscience du stigmaté pour les femmes de Pinel (1999). Composé de 10 items, ce questionnaire est facilement adaptable à différents groupes (Pinel, 1999) ainsi que différents contextes (Pinel & Paulin, 2005). Pinel (2004) précise que pour adapter le questionnaire à un groupe, il suffit de remplacer à certains endroits les références à l'exogroupe et celle à l'endogroupe, par exemple « quand j'interagis avec un [*membre de l'exogroupe*], j'ai le sentiment que tous mes

comportements sont interprétés en tenant compte du fait que je suis [membre de l'endogroupe] ».

Pour les femmes, nous avons tout d'abord, traduit l'échelle en français en utilisant la double traduction. Afin de rendre l'échelle plus pertinente à notre objet d'étude, nous l'avons contextualisée. L'échelle initiale fait référence à la conscience du stigmaté lorsqu'une femme interagit avec un homme. Nous avons donc remplacé « homme » par « recruteur », par exemple « *Être une femme n'influence pas la façon dont les hommes agissent avec moi* » devient dans la version adaptée au recrutement « *Être une femme n'influence pas la façon dont les recruteurs agissent avec moi* ». La consistance interne de ce questionnaire est satisfaisante ($\alpha = .86$, $n = 207$).

Nous avons donc également adapté cette échelle aux travailleurs âgés, en remplaçant les termes faisant référence aux femmes par des références liées aux travailleurs âgés, en suivant l'exemple des autres adaptations à différents stigmatés, avec le même exemple que précédemment « *Être un travailleur âgé n'influence pas la façon dont les recruteurs agissent avec moi* ». Nous avons demandé aux participants de répondre s'ils pensaient faire partie de la catégorie des travailleurs âgés. Pour l'échelle conscience du stigmaté des travailleurs âgés au recrutement, nous obtenons également une consistance interne satisfaisante ($\alpha = .76$, $n = 107$).

Afin de vérifier la validité du construit, nous avons testé la relation entre la conscience du stigmaté des femmes et les expériences passées de discrimination au recrutement pour le motif du sexe ($r(219) = .48$, $p < .01$) et pour le motif de la situation familiale ($r(219) = .24$, $p < .01$). Pour l'échelle de conscience du stigmaté au recrutement des travailleurs âgés, nous obtenons une corrélation significative avec l'expérience de discrimination passée sur le motif de l'âge ($r(118) = .48$, $p < .001$). Ces résultats sont consistants avec ceux obtenus par Pinel (1999).

Expérience passée de discrimination : Nous avons inclus une mesure de l'expérience passée de discrimination au recrutement « *Pour lesquels de ces motifs, pensez-vous avoir déjà été discriminé lors d'une procédure de recrutement ?* ». Nous avons sélectionné 14 des 23 motifs décrits dans la Loi (n° 2008-496 du 27 mai 2008), dont l'âge, l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, ou la grossesse, etc. (cf. Annexe A1)

4.3. Résultats – Étude 1

Les analyses ont été conduites à l'aide du logiciel SPSS. Les corrélations, des moyennes et des écart-types d'une partie des variables étudiées dans cette étude sont disponibles Tableau 3. Nous avons créé deux versions du questionnaire, afin de contrebalancer l'ordre des questions de recrutement. Nous avons réalisé une MANOVA à 1 facteur : Version (1 vs. 2) (cf. Annexe A2). Nous avons observé un effet principal significatif de l'ordre de présentation des questions. Ces différences se trouvent sur certaines catégories de questions et règles⁵. Néanmoins les tailles d'effets concernant ces différences sont très faibles avec comme valeur maximale (r^2 ajusté = .064, $n = 387$) (voir Annexe A2 pour plus de détails).

⁵ Dans la catégorie questions « classiques » sur les règles de justice opportunité et validité ; dans la catégorie « loisirs » sur les règles droit et vie privée, dans la catégorie « femme » sur les règles opportunité, droit et constance et pour la catégorie « senior » sur la règle opportunité.

CHAPITRE 4 : EVALUATION DE JUSTICE DES QUESTIONS INAPPROPRIÉES

Tableau 3

Tableau de corrélations, moyennes et écart-types de l'étude 1 (n= 408)

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1. Genre	1,45	0,5																										
2. Âge	40,9	10,2	,34**																									
Classique																												
3. Opportunité	5,91	0,86	-,03	-,10*																								
4. Droit	6,34	0,69	,06	,01	,42**																							
5. Constance	5,37	0,96	-,06	-,07	,25**	,23**																						
6. Validité	5,26	1,02	,00	-,08	,73**	,44**	,29**																					
7. Vie Privée	6,33	0,78	,00	-,06	,30**	,64**	,10*	,29**																				
Loisirs																												
8. Opportunité	3,35	1,35	,08	-,06	,47**	,22**	,08	,43**	,14**																			
9. Droit	3,91	1,44	,20**	,02	,25**	,46**	,15**	,25**	,38**	,53**																		
10. Constance	2,65	1,17	-,01	,03	,07	-,01	,39**	,13**	-,11*	,33**	,23**																	
11. Validité	2,88	1,22	,06	-,06	,34**	,20**	,07	,43**	,08	,70**	,45**	,30**																
12. Vie Privée	4,19	1,54	,16**	,03	,21**	,31**	-,02	,18**	,41**	,33**	,62**	,02	,32**															
Femme																												
13. Opportunité	2,07	1,01	,04	,05	,21**	,06	,01	,22**	,01	,42**	,26**	,15**	,40**	,14**														
14. Droit	2,7	1,34	,24**	,13**	,17**	,16**	-,04	,15**	,11*	,28**	,37**	,02	,23**	,33**	,51**													
15. Constance	2,91	1,43	,01	,17**	-,03	-,11*	,22**	,00	-,18**	,01	,01	,29**	-,01	-,09	,10*	,24**												
16. Validité	1,74	0,96	,13*	,10	,16**	,04	,02	,26**	-,04	,32**	,22**	,09	,37**	,15**	,67**	,55**	,21**											
17. Vie Privée	2,59	1,31	,17**	,17**	,11*	,14**	-,04	,09	,19**	,14**	,26**	-,05	,17**	,48**	,32**	,62**	,06	,37**										
Senior																												
18. Opportunité	2,89	1,16	,11*	,11*	,30**	,12*	,00	,26**	,11*	,43**	,30**	,05	,33**	,21**	,55**	,45**	,07	,40**	,31**									
19. Droit	3,74	1,55	,29**	,11*	,11*	,22**	,01	,14**	,19**	,24**	,36**	-,01	,18**	,25**	,35**	,61**	,10*	,34**	,40**	,54**								
20. Constance	2,89	1,23	,09	,18**	-,06	-,13**	,28**	-,02	-,23**	,00	,02	,32**	,00	-,13*	,12*	,14**	,69**	,13*	,00	,12*	,23**							
21. Validité	2,45	1,18	,16**	,07	,25**	,10*	,07	,35**	,03	,36**	,24**	,11*	,38**	,17**	,50**	,46**	,16**	,59**	,32**	,67**	,54**	,22**						
22. Vie privée	3,82	1,45	,18**	,15**	,14**	,22**	-,03	,10*	,34**	,12*	,29**	-,12*	,10*	,34**	,24**	,47**	,01	,23**	,53**	,43**	,63**	,08	,36**					
Origine																												
23. Opportunité	1,5	1,06	,10	-,03	,04	-,06	-,10*	,05	-,16**	,27**	,12*	,07	,30**	,06	,47**	,28**	,11*	,43**	,16**	,29**	,19**	,08	,32**	,08				
24. Droit	2,6	1,6	,20**	,05	,07	,05	-,07	,06	,04	,18**	,18**	-,06	,19**	,08	,37**	,39**	,16**	,39**	,25**	,27**	,36**	,14**	,29**	,23**	,45**			
25. Constance	2,27	1,43	-,05	,12*	-,05	-,11*	,20**	-,02	-,14**	-,01	-,08	,23**	-,04	-,16**	,03	,06	,68**	,10	-,03	,00	,07	,62**	,06	-,03	,12*	,22**		
26. Validité	1,58	1,14	,14**	,05	-,04	-,11*	-,07	,04	-,15**	,24**	,09	,08	,27**	,08	,38**	,28**	,11*	,48**	,19**	,25**	,17**	,08	,41**	,07	,68**	,46**	,13**	
27. Vie Privée	2,46	1,62	,13**	,11*	,01	,09	-,05	,02	,11*	,14**	,17**	-,02	,17**	,29**	,29**	,36**	,08	,33**	,52**	,25**	,29**	,05	,26**	,40**	,32**	,50**	,08	,37**

Avec ** $p < 0.01$ et * $p < 0.05$, et la variable Genre codée 0 = femme et 1 = homme.

4.3.1. Comparaisons questions appropriées et inappropriées sur les règles de justice

Notre première hypothèse porte sur la comparaison entre les questions appropriées (classiques) et les questions inappropriées (Femmes, Origine et Loisirs) sur les règles de justice a) droit de demander l'information, b) validité apparente, c) opportunité de montrer ses compétences, d) constance dans l'évaluation et e) de respect de vie privée.

Nous avons donc effectué une ANOVA à Mesures Répétées avec deux facteurs intra-sujets 5 (Catégorie de Question : Classique vs. Loisirs vs. Femmes vs. Travailleur âgé vs. Origine) x 5 (Règles de justice : Droit de demander les informations vs. Respect de la vie privée vs. Opportunité de montrer ses compétences vs. Validité apparente vs. Constance dans l'évaluation).

Nous avons utilisé l'indice de Greenhouse-Geisser, car la sphéricité de nos données n'était pas respectée. Les epsilons (ϵ) étant majoritairement en dessous de .75 nous avons préféré cet indice plus conservateur que celui de Huynh-Feldt. Les effets multivariés avant la correction sont à retrouver dans l'annexe A3 (Tableau 1).

On observe un effet principal de la catégorie $F(3.32, 1280.76) = 1787.3, p < .001$; $\eta_p^2 = .82$. Les contrastes des effets simples nous montrent que les questions classiques ($M = 5.86, ET = .03$) sont significativement mieux évaluées sur les règles de justice (l'ensemble), que les questions portant sur les loisirs ($M = 3.43, ET = .05, F(1, 386) = 2964.11, p < .001, \eta_p^2 = .88$), que celles sur les seniors ($M = 3.15, ET = .05, F(1, 386) = 2967.94, p < .001, \eta_p^2 = .89$), les femmes et la situation familiale ($M = 2.41, ET = .04, F(1, 386) = 5079.04, p < .001, \eta_p^2 = .93$) et pour finir sur les questions portant sur les origines ($M = 2.09, ET = .05, F(1, 386) = 4438.18, p < .001, \eta_p^2 = .92$).

On observe également un effet principal des règles de justice $F(2.72, 1049.53) = 192.21$, $p < .001$; $\eta_p^2 = .33$, ces informations n'étant pas intéressantes pour notre hypothèse, elles sont décrites dans le tableau 2 de l'annexe A3.

De plus on observe un effet d'interaction entre les catégories de questions et les règles de justice $F(11.98, 4624.29) = 63.08$, $p < .001$; $\eta_p^2 = .14$. Nous souhaitons comparer les différences entre les questions classiques (appropriées) et les questions inappropriées sur chaque règle de justice, afin de répondre plus spécifiquement à notre hypothèse. Nous avons fait des comparaisons par paire en post-hoc en réalisant un ajustement de Bonferroni (cf. Annexe A3 – Tableau 3).

Sur la règle « *droit de demander ces informations* » (H1a), les questions de la catégorie classique ($M = 6.38$, $ET = .69$) sont significativement plus élevées que les questions inappropriées ciblant les loisirs ($M = 3.91$, $ET = 1.44$) que celles ciblant la vie de famille, les femmes ($M = 2.70$, $ET = 1.34$), les travailleurs âgés ($M = 3.73$, $ET = 1.55$) et celles ciblant l'origine ($M = 2.60$, $ET = 1.6$).

Pour la règle de justice « *respect de la vie privée* » (H1b), les questions classiques ($M = 6.33$, $ET = .78$) sont évaluées comme étant significativement plus respectueuses de la vie privée que les questions inappropriées ciblant les loisirs ($M = 4.19$, $ET = 1.54$) suivis par les questions inappropriées ciblant les travailleurs âgés ($M = 3.82$, $ET = 1.45$), les questions inappropriées ciblant la vie de famille, les femmes ($M = 2.59$, $ET = 1.31$) et celles ciblant l'origine ($M = 2.46$, $ET = 1.62$).

Pour notre hypothèse H1c sur la règle « *opportunité de montrer ses compétences* », les questions classiques ($M = 5.91$, $ET = .86$) sont également mieux évaluées que les questions inappropriées ciblant les loisirs ($M = 3.35$, $ET = 1.35$), les travailleurs âgés ($M = 2.89$, $ET = 1.16$), la vie de famille, les femmes ($M = 2.07$, $ET = 1.01$) et pour finir celles ciblant l'origine ($M = 1.50$, $ET = 1.06$). Sur la règle « *validité apparente* » (H1d), les questions

classiques ($M = 5.26$, $ET = 1.02$) sont évaluées comme ayant plus de validité apparente que les questions inappropriées concernant les loisirs ($M = 2.88$, $ET = 1.22$), les travailleurs âgés ($M = 2.45$, $ET = 1.18$), la vie de famille, les femmes ($M = 1.74$, $ET = .96$) et l'origine ($M = 1.58$, $ET = 1.14$).

De même, on observe une différence significative pour la règle de justice de « *la constance de l'évaluation* » entre les questions appropriées ($M = 5.37$, $ET = .96$) et les questions inappropriées ciblant les loisirs ($M = 2.65$, $ET = 1.17$), la vie de famille /les femmes ($M = 2.91$, $ET = 1.43$), les travailleurs âgés ($M = 2.89$, $ET = 1.23$), et celles ciblant l'origine ($M = 2.27$, $ET = 1.43$). Notre hypothèse 1 est donc validée. Ces résultats montrent que toutes les catégories de questions inappropriées (femmes, travailleurs âgés et origine) sont plus faiblement évaluées sur toutes les règles de justice par rapport aux questions appropriées (cf. Figure 7).

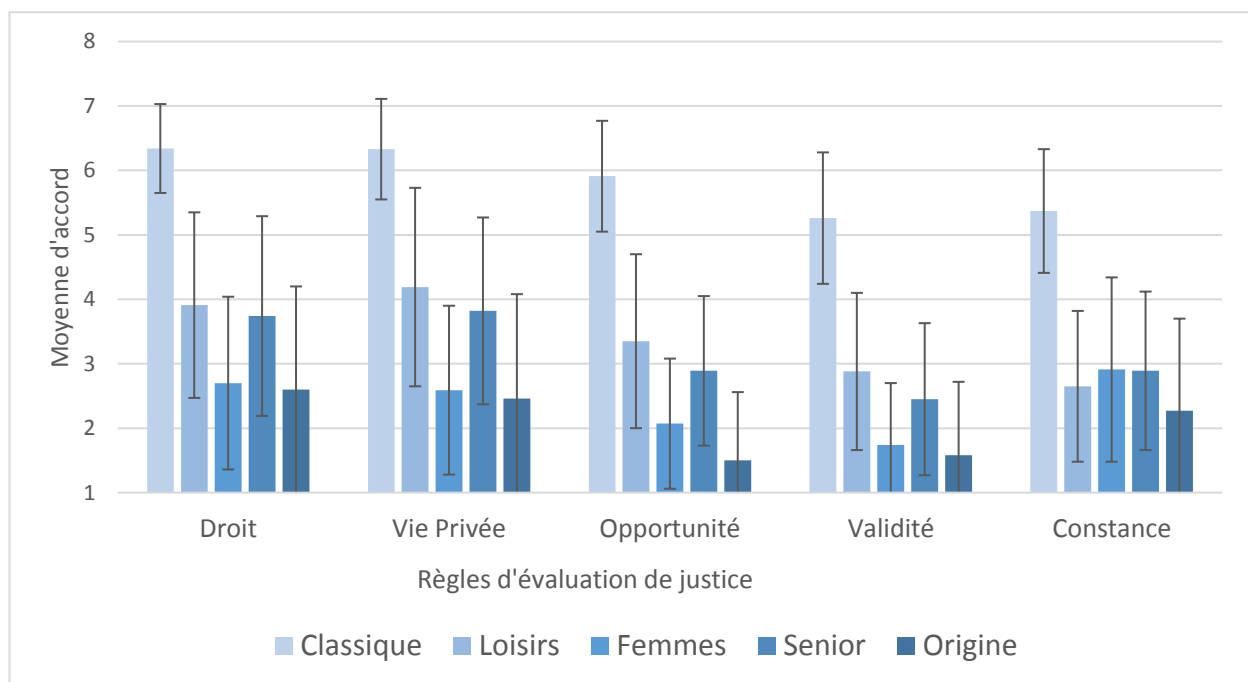


Figure 7
Évaluation des questions de recrutement par règles d'évaluation de justice selon la catégorie de la question.

4.3.2. Comparaison intergroupe

4.3.2.1. Le genre

Afin d'étudier l'effet du genre sur l'évaluation de justice des questions orientées vers les femmes, la famille, nous avons effectué une MANOVA à un facteur inter-sujet, le Genre (Femmes vs. Hommes) sur l'évaluation des règles de justice des questions dans la catégorie inappropriée ciblées sur les femmes, la situation familiale. On observe un effet global significatif du genre $F(5, 381) = 6.4, p < .001$; λ de Wilks = ,923 ; $\eta_p^2 = .08$.

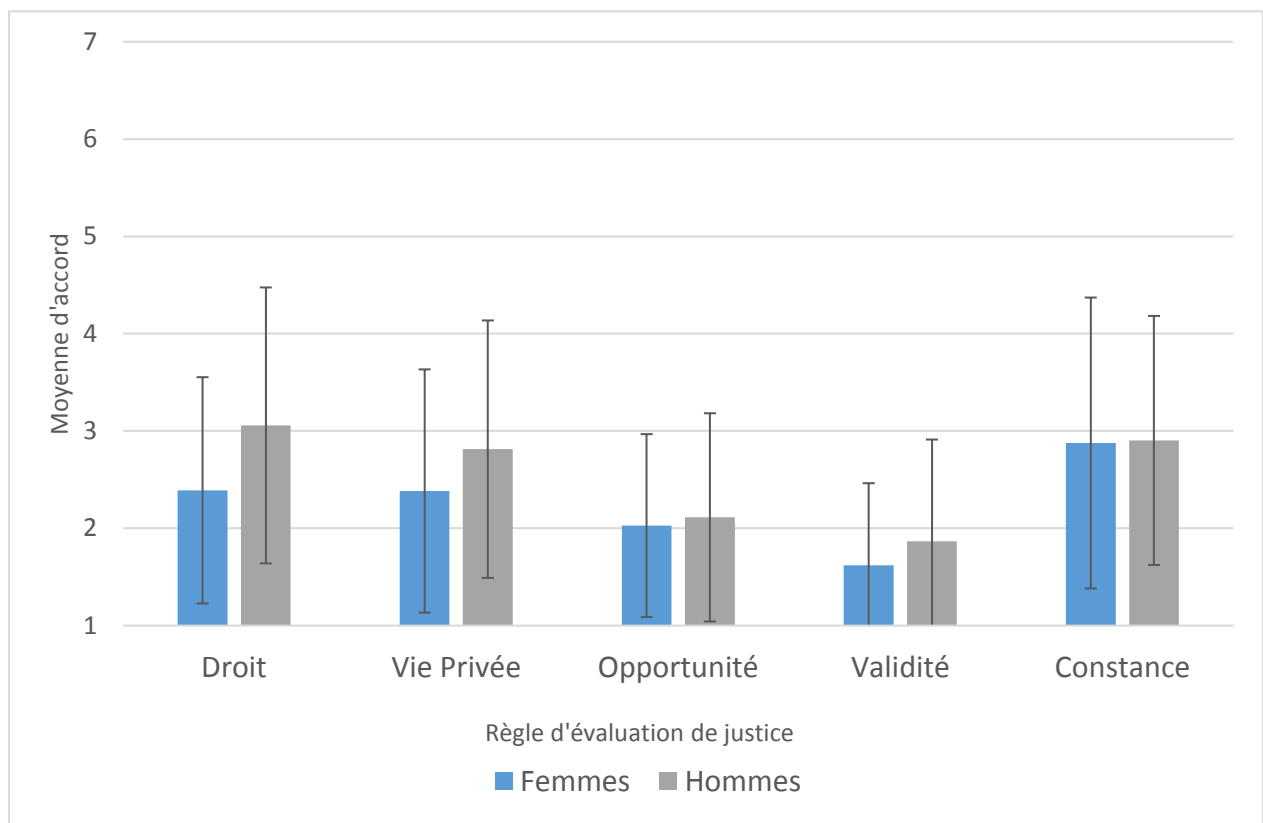


Figure 8
Histogramme des différences de genre sur l'évaluation des règles de justice des questions inappropriées ciblées sur les femmes – la situation familiale

Plus précisément, on obtient un effet significatif du genre sur plusieurs règles de justice. Pour la règle de justice « *droit de poser cette question* » $F(1, 385) = 25.90, p < .001 ; \eta_p^2 = .06$, tel que les femmes ($M = 2.39, ET = 1.16$) évaluent les questions inappropriées ciblées sur les femmes comme étant moins permises que les hommes ($M = 3.0, ET = 1.42$). De même, pour la règle de justice « *respect de la vie privée* » $F(1, 385) = 10.74, p < .001 ; \eta_p^2 = .03$, les femmes ($M = 2.38, ET = 1.25$) évaluent moins bien ces questions que les hommes ($M = 2.81, ET = 1.32$). Les femmes ($M = 1.62, ET = .84$) perçoivent moins de « *validité apparente* » sur ces questions que les hommes ($M = 1.87, ET = 1.05, F(1, 385) = 6.56, p < .05 ; \eta_p^2 = .02$). Pour les autres règles nous n'observons pas d'effet du genre sur la règle de justice de « *la constance de l'évaluation* » avec $F(1, 385) = .04, ns$ et la règle « *d'opportunité de démontrer ses compétences* » $F(1, 385) = .68, ns$. Notre hypothèse est donc partiellement validée (cf. Figure 8).

4.3.2.2. L'âge

Nous avons également réalisé une MANOVA avec un en facteur inter- sujet Âge (moins de 45 ans vs. plus de 45 ans). On observe un effet global significatif de l'âge $F(5, 389) = 4.02, p < .001 ; \lambda$ de Wilks = .95 ; $\eta_p^2 = .05$. Nous observons des différences significatives, mais dans le sens contraire de notre hypothèse, tel que les travailleurs de moins de 45 ans évaluent les questions ciblées sur les travailleurs âgés comme respectant moins plusieurs règles de justice. Les personnes de moins de 45 ans ($M = 3.2, ET = 1.44$) évaluent les questions inappropriées ciblées sur les travailleurs âgés comme respectant moins la dimension « *droit* » que les plus de 45 ans ($M = 3.03, ET = 1.26, F(1, 393) = 3.92, p < .05 ; \eta_p^2 = .01$), de même, comme respectant moins la vie privée $F(1, 393) = 7.52, p < .01 ; \eta_p^2 = .02$ (respectivement $M = 3.67, ET = 1.38$ pour les moins de 45 ans et $M = 4.07, ET = 1.51$ pour les plus de 45 ans).

Les moins de 45 ans ($M = 2.78$, $ET = 1.10$) perçoivent également moins d'opportunité de démontrer ses compétences face à ces questions que les plus de 45 ans ($M = 3.03$, $ET = 1.26$) $F(1, 393) = 4.39$, $p < .05$; $\eta_p^2 = .01$ ainsi que moins de constance dans l'évaluation $F(1, 393) = 11.55$, $p < .001$; $\eta_p^2 = .03$ (avec respectivement $M = 2.72$, $ET = 1.13$ et $M = 3.14$, $ET = 1.31$). Nous n'observons pas d'effet de la catégorie d'âge sur la règle de justice de la validité apparente avec $F(1, 385) = 1.56$, ns . Notre hypothèse n'est donc pas validée.

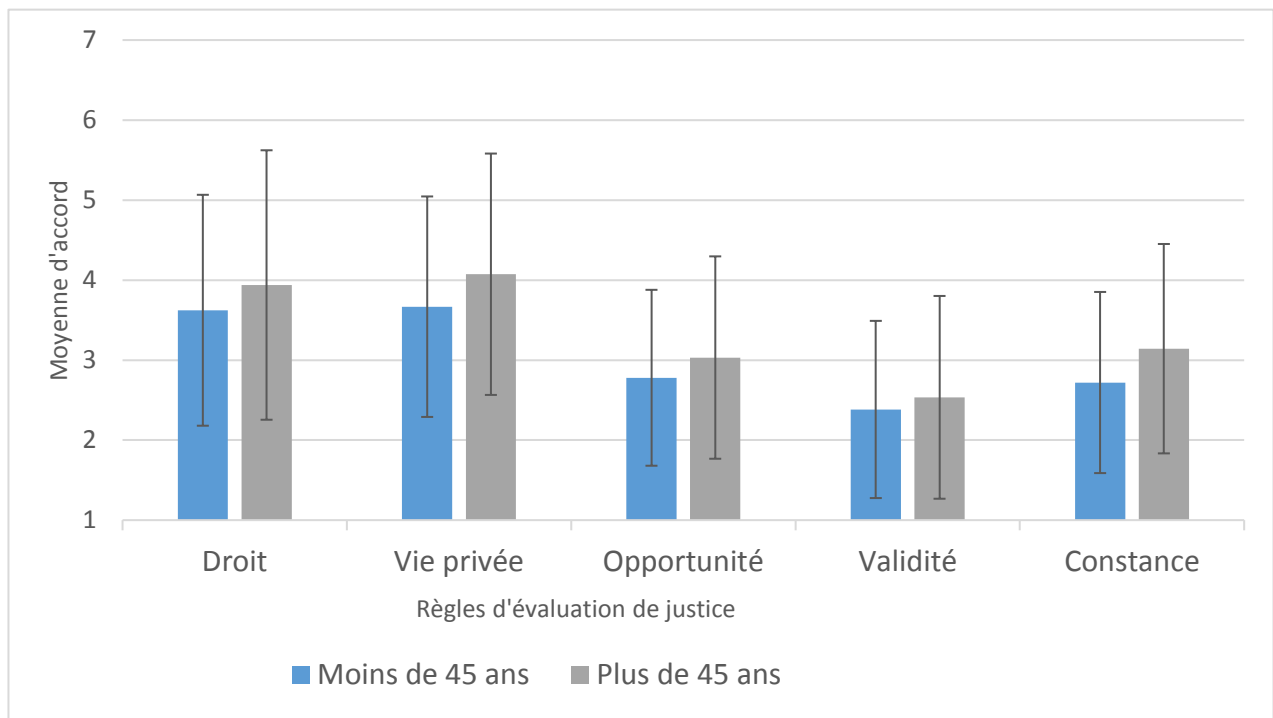


Figure 9. Histogramme des différences d'âge sur l'évaluation des règles de justice des questions inappropriées ciblées sur les travailleurs âgés.

4.3.3. Comparaison intragroupe

4.3.3.1. Le genre

Notre quatrième hypothèse porte sur l'évaluation des règles de justice des questions inappropriées ciblées sur les femmes – la situation familiale, soit évaluée différemment selon le degré de conscience du stigmatisme des femmes au recrutement. On observe en effet des corrélations significatives (cf. Tableau 3, Annexe A3) entre la conscience du stigmatisme des femmes au recrutement et la règle du droit d'obtenir l'information ($r(219) = -.20, p < .01$) mais pas sur les autres règles de justice (respect vie privée, opportunité, validité et constance). L'hypothèse 4 est donc partiellement validée.

On observe également un effet de l'expérience passée de discrimination sur l'évaluation de la constance de l'évaluation, plus particulièrement de la discrimination liée au genre ($r(219) = -.18, p < .01$) et de la discrimination liée à la situation familiale ($r(219) = -.18, p < .01$).

4.3.3.2. L'âge

Afin d'étudier les différences de perceptions dans le sous-groupe des travailleurs âgés, nous avons réalisé cette analyse exclusivement sur les personnes ayant répondu aux questions relatives à la conscience du stigmatisme liées à l'âge et s'étant donc catégorisée comme étant des travailleurs âgés ($n = 120$). La moyenne d'âge de cet échantillon est de 51.5 ans ($ET = 5.73$). Pour la conscience du stigmatisme des travailleurs âgés, on observe une relation négative significative avec la règle du droit ($r(118) = -.24, p < .01$) et celle du respect de la vie privée ($r(118) = -.32, p < .01$) (cf. Tableau 4, Annexe A3). Nous n'observons pas d'effet de l'expérience passée de discrimination liée à l'âge, ni de l'âge sur l'évaluation des règles de justice.

4.4. Discussion - Étude 1

Les résultats nous montrent que les questions inappropriées provenant de toutes les catégories testées dans cette étude (loisirs, situation familiale, genre et origine) sont évaluées comme respectant moins toutes les règles de justice testées que les questions « classiques », appropriées. Ce résultat correspond aux propositions théoriques émises par Gilliland et Steiner (2012). Une question inappropriée est donc problématique dans un entretien de recrutement pas seulement à cause de sa dimension inappropriée ou invasive de la vie privée comme cela peut être attendu. La méthodologie utilisée nous a permis de montrer que lorsque l'on fait une évaluation de justice isolée sur une seule question inappropriée, celle-ci montre également peu d'opportunité de démontrer des compétences utiles pour le poste, peu de validité apparente (percevoir que la question est reliée au poste) avec les tâches ainsi que respectant moins la constance dans l'évaluation que les questions « classiques ». Ces différences sont assez fortes et ont des tailles d'effet importantes. Cet effet concerne également les questions concernant les loisirs, bien que celle-ci n'est pas perçue comme problématique dans la pratique et est tolérée. Concernant la loi, une interprétation stricte de celle-ci nous a conduits à classer ces questions comme étant inappropriées, nos résultats confirment cette catégorisation. Nous pouvons observer que les moyennes obtenues sur l'évaluation de justice de cette catégorie de question diffère peu des questions ciblées sur l'âge (cf. Tableau 3, Annexe A). Des précédentes études se sont plus particulièrement intéressées aux questions dites « puzzle » (« *Combien de stations essence, y-a-t'il aux États-Unis ?* »). Ces questions se sont répondues, mais elles sont perçues par les candidats comme étant moins justes que des questions comportementales et ont moins de validité apparente (Wright, Sablynski, Manson, & Oshiro, 2012).

Les différences individuelles (inter-groupe ou intra-groupe) s'expriment presque exclusivement sur les règles de justice droit et invasion de la vie privée. Les différences que nous avons observées, bien que significatives, ont néanmoins des tailles d'effets très faibles. Ce résultat nous amène à statuer à un certain consensus dans l'évaluation de la satisfaction/violation des règles de justice. Ces résultats sont cohérents avec ceux d'Hausknecht et al. (2004) qui trouvent également des tailles d'effet faibles des caractéristiques démographiques dans le contexte des réactions des candidats. Concernant les différences intragroupes, la conscience du stigmatisme montre un effet sur l'évaluation des règles de justice droit et respect de la vie privée. Plus les personnes sont conscientes d'être stigmatisées plus elles sont vigilantes et sensibles aux indices subtils de discrimination. Cette échelle est corrélée avec l'expérience passée de discrimination, mais a un apport particulier. En effet, nous n'observons pas d'effet de l'expérience passée de discrimination sur l'évaluation des règles de justice. La mesure de la conscience du stigmatisme est donc plus efficace pour détecter des différences intra-groupes.

Pour l'âge, nous avons observé un effet inverse à nos hypothèses tel que les personnes de moins de 45 ans percevaient moins de satisfaction des règles de justice vis-à-vis des questions ciblées sur les travailleurs âgés. Nous pouvons faire l'hypothèse que les pratiques de recrutement ont changé, et que les mauvaises pratiques qui étaient tolérées il y a quelques années le sont de moins en moins.

Anderson (2010) a montré dans une méta-analyse que les réactions des candidats vis-à-vis des méthodes de recrutement sont plutôt généralisables que spécifiques au contexte. Ces règles sont décrites comme étant normatives, car elles ont tendance à être partagées par la plupart des individus qui se trouvent dans une même culture (Cropanzano et al., 2015). Notre méthodologie a donc peut-être conduit les participants à faire une évaluation du respect ou non des normes sans l'influence d'un contexte. Cette évaluation « froide » peut limiter l'apparition des différences individuelles et s'apparenter à une mesure de la norme. Nous étudierons dans

la suite de cette thèse l'impact des questions inappropriées dans un contexte d'entretien comportant un ensemble de questions à évaluer, et pourrons observer l'impact de l'ajout d'informations sur l'évaluation de justice.

De plus, il nous paraît important d'étendre le type de réaction des candidats à étudier par rapport aux précédentes études (Ababneh et al., 2013; Saks & McCarthy, 2006; Steiner et al., 2004) et d'étudier les perceptions de discrimination que celle-ci peut induire. Nous nous intéresserons également aux facteurs individuels qui peuvent minimiser (croyances justificatrices du système) ou augmenter (consciencs du stigmaté) la détection de la discrimination et d'explorons leur effet sur l'évaluation de justice.

Chap 5. Les questions inappropriées, un indice de discrimination ?

L'objectif de cette deuxième étude est d'étudier l'effet de la présence des questions inappropriées dans un entretien sur la détection de la discrimination. En nous appuyant sur les recherches précédentes en psychologie sociale (cf. chapitre 1.), nous souhaitons identifier les facteurs individuels qui minimisent ou augmentent cette détection. De même, en prolongement de la première étude, nous souhaitons évaluer l'effet de la présence de questions inappropriées sur l'évaluation des règles de justice dans un contexte comportant également des questions appropriées.

Nous avons étudié ces mécanismes selon le point de vue d'un observateur. Inman (2001) a montré que les processus de détection de la discrimination sont assez similaires entre les victimes et les observateurs. Inman (2001) note que les victimes se fient souvent à des tierces personnes afin de les aider à interpréter des événements ambigus de discrimination. En effet, nous pouvons retrouver sur différents forums, ou espaces d'échanges sur internet des personnes qui demandent si cela est normal qu'un recruteur lui ait posé une question inappropriée (par exemple « *Avez-vous des enfants ?* »). La détection de la discrimination par un témoin peut encourager les victimes de discrimination à entamer des démarches judiciaires et ce témoin peut témoigner lors d'un procès. Dans le modèle d'Anderson (2011a), le fait d'avoir du support ou des alliés est l'un des facteurs favorisant les actions de plainte contre la discrimination. Inman (2001) note que dans les cas de procès (aux États-Unis), les décisions se basent sur les témoignages d'observateurs, afin de comparer leur perception des faits avec celui de la victime. De plus, les recherches utilisant le point de vue de l'observateur permettent aux équipes

juridiques d'anticiper les perceptions des jurés (système américain), afin de déterminer s'il est intéressant de mener une affaire jusqu'au procès (Blodorn, O'Brien, & Kordys, 2012).

Dans cette étude, nous souhaitons mesurer les perceptions de discrimination ainsi que les conséquences de la présence de questions inappropriées dans un entretien. Au vu de notre méthodologie peu écologique, nous avons décidé de nous intéresser aux conséquences sur le jugement du recruteur plutôt qu'aux conséquences sur l'entreprise qui serait selon nous une mesure trop abstraite pour les participants.

Afin de pouvoir généraliser nos résultats à tous les types de discrimination et d'éviter l'effet du contenu de la question ou du type de discrimination, nous avons testé deux catégories de questions inappropriées : celles ciblées sur la situation familiale et celles ciblées sur les travailleurs âgés. En effet, certains types de discrimination peuvent être plus facilement détectables, car plus accessibles en mémoire. Les études de Marti, Bobier et Baron (2000) demandaient aux participants d'évaluer des décisions de sélection en leur présentant les deux candidats finaux et la décision de recrutement afin d'étudier les formes de discrimination qui sont le plus détectées. Ils observent dans leurs 3 études pilotes et leurs 2 études empiriques que la discrimination raciale et le sexisme sont les deux formes les plus détectées. Alors que la discrimination liée à l'âge et celle basée sur le poids sont les deux formes de discrimination les moins détectées par les étudiants de psychologie. Néanmoins, les chiffres disponibles en France du Défenseur des Droits (8^{ème} baromètre du défenseur des droits - OIT, 2015) concernant la détection des questions inappropriées montrent qu'en France dans le contexte d'entretien les questions inappropriées les plus posées concernent leur âge (58 %) et la situation familiale (48 %). Nous étudierons l'effet de ces deux catégories de question inappropriées.

5.1. Objectifs de l'étude 2

5.1.1. Détecter la cible de ces questions.

Notre premier objectif est de savoir si la présence de questions inappropriées dans le contexte du recrutement donne un indice sur les caractéristiques démographiques de la cible. La théorie du prototype stipule que les individus ont des attentes sur les caractéristiques démographiques de la victime de discrimination et sur celle « du bourreau » (« *perpetrator* ») dans un contexte particulier (Inman & Baron, 1996; Inman et al., 1998). Les questions inappropriées ont tendance à demander à certaines personnes de révéler un stigmat invisible (« Avez-vous des problèmes de santé ? ») ou de confirmer celui qui l'est moins (« Quel est votre âge ? »). Nous faisons l'hypothèse que la présence de questions inappropriées ciblées sur un stigmat pourra donner un indice contextuel à l'observateur afin de détecter la cible de ces questions.

Les femmes sont en effet généralement plus pénalisées dans le monde professionnel que les hommes par le fait d'avoir des enfants, surtout si ceux-ci sont en bas âge (Heilman & Okimoto, 2008). Crosby, Williams et Biernat (2004) parlent d'un « mur de la maternité » (*maternity wall*). Les stéréotypes sur les mères au travail renvoient l'idée que celles-ci sont moins disponibles, plus absentes et moins impliquées dans leurs postes (King & Botsford, 2009), ces stéréotypes négatifs vont alimenter un nouveau type de stigmat, celui de la flexibilité (*flexibility stigmat*) qui pénalise les personnes qui demandent un aménagement du temps de travail pour s'occuper de leurs responsabilités familiales (Williams, 2000, cité dans Rudman & Mescher, 2013). Par exemple, la question « Avez-vous des enfants ? » n'a pas les mêmes implications dans un contexte social ordinaire comparativement à un contexte du recrutement où les femmes sont stigmatisées. Les stigmates du genre et de l'âge dans les

contextes professionnels sont connus dans la société, et ces types de discriminations sont fréquemment reportés par les victimes et les témoins (8^{ème} baromètre du défenseur des droits-OIT, 2015).

Le recrutement est une situation d'échange d'information, selon la théorie du signal, le recruteur et les candidats vont s'adapter selon les informations reçues précédemment (Bangerter, Roulin, König & König, 2012). Dans le contexte spécifique du recrutement, les questions inappropriées pourraient donc être un indice et donner une indication sur le genre et l'âge du candidat ciblé par ces questions. En effet, il est donc plus probable que certaines questions soient plus posées à certaines personnes. Nous pensons que les questions inappropriées peuvent plus facilement être reliées à la visibilité du stigmaté, demander à quelqu'un qui semble avoir moins de 30 ans, « *Il vous reste combien d'années de cotisations avant la retraite ?* », semble moins probable que de poser cette question à quelqu'un qui a plus de 50 ans.

H1 : On s'attend à ce que dans la condition des questions inappropriées ciblées sur les la situation familiale, les observateurs perçoivent davantage que la cible de ces questions est une femme comparativement à la condition contrôle et à la condition des questions ciblées sur les travailleurs âgés.

H1bis : On s'attend à ce que dans la condition des questions inappropriées ciblées sur les travailleurs âgés, les observateurs perçoivent davantage que la cible de ces questions a plus de 40 ans comparativement à la condition contrôle et à la condition des questions ciblées sur la situation familiale.

5.1.2. Impact sur la détection de la discrimination

Les questions inappropriées amènent les candidats à donner des informations concernant leur appartenance à un groupe protégé par la loi et/ou stigmatisée. Ce qui peut donner l'impression aux candidats que la décision de sélection est influencée par les stéréotypes négatifs qui sont associés à leur groupe, et donc mener à de la discrimination. Nous souhaitons donc étudier l'impact de la présence de questions inappropriées sur la détection et la perception de la discrimination.

Cihangir, Barreto, et Ellemers, (2010) ont utilisé des questions inappropriées pour induire une situation de discrimination (ambiguë ou évidente). Dans un contexte de situation d'évaluation, les candidates devaient tout d'abord remplir un CV puis répondre à des questions en ligne. Elles étaient également informées qu'elles seraient évaluées par un recruteur (Paul, 30 ans). Les dix questions utilisées faisaient indirectement référence aux stéréotypes de genre, « *Est-ce que vous vous habillez toujours de façon attractive afin d'influencer les autres ?* », « *Êtes-vous souvent sous le coup de l'émotion au travail à cause de quelque chose que vous n'arrivez pas à gérer ?* », ou « *Pensez-vous qu'il est difficile de combiner la vie de famille avec votre carrière ?* ». Dans la condition où la discrimination est considérée comme non ambiguë, le feed-back négatif faisait référence au genre de la candidate pour expliquer la décision (condition de discrimination claire) soit aucune référence au genre n'était faite dans le feed-back (dans la condition catégorisée comme "ambiguë"). Dans l'étude pilote (Cihangir, 2008), il y a bien une différence significative entre ces deux conditions sur les perceptions de discrimination tel que le feed-back impliquant le genre rend la perception de discrimination plus certaine. Dans les deux conditions, où les questions portaient sur des stéréotypes féminins, les participantes percevaient plus de discrimination que dans la condition contrôle où les 10

questions d'entretien étaient neutres. Les résultats de cette étude appuient notre hypothèse que les questions inappropriées pourraient être un signe de discrimination.

H2 : L'entretien de recrutement contenant des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale sera évalué comme plus discriminant que l'entretien sans questions inappropriées (groupe contrôle).

H2bis : L'entretien de recrutement contenant des questions inappropriées ciblées sur les travailleurs âgés sera évalué comme plus discriminant que l'entretien sans questions inappropriées (groupe contrôle).

5.1.3. Évaluation de la justice de l'entretien

Les études précédentes (Saks & McCarthy, 2006; Steiner et al., 2004) ont montré qu'un entretien comportant des questions inappropriées pouvait avoir un impact sur les perceptions de justice. Dans notre première étude, toutes les catégories de questions étaient moins bien évaluées sur toutes les règles de justice testées comparativement aux questions appropriées. Nous avons utilisé une méthodologie où chaque question était à évaluer de façon indépendante, alors que dans cette deuxième étude un ensemble de questions de recrutement est à évaluer. Cet ensemble de questions comporte en majorité des questions appropriées. Pour Gilliland (2008), les événements de justice négative entraînent plus de réactions et les comportements extrêmes et inhabituels tendent à être plus saillants (Fiske & Taylor, 1994). Nous pensons que comme dans notre première étude, les questions inappropriées sont susceptibles d'enfreindre toutes les règles de justice.

H3a : On s'attend à ce que la condition avec des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale soit évaluée comme respectant moins les règles de justice, a) droit de poser

ces questions, b) respect vie privée, c) opportunité de démontrer ces compétences, d) validité apparente et e) constance que dans la condition sans question inappropriée (groupe contrôle).

H3b : On s'attend à ce que la condition avec des questions inappropriées ciblées sur les travailleurs âgés soit évaluée comme respectant moins les règles de justice, a) droit de poser ces questions, b) respect vie privée, c) opportunité de démontrer ces compétences, d) validité apparente et e) constance que dans la condition sans question inappropriée (groupe contrôle).

H4 : On s'attend ce que les deux conditions expérimentales comportant des questions inappropriées ciblées entraînent des perceptions de justice procédurale plus faibles que dans la condition contrôle.

5.1.4. Les différences individuelles dans la détection de la discrimination et les perceptions de justice.

5.1.4.1. La conscience du stigmat

Dans le premier chapitre de cette thèse, nous avons vu qu'il existait de nombreux facteurs pouvant influencer les perceptions de discrimination et plus particulièrement amènent les candidats à être vigilants aux signes ou les minimiser. Nous nous intéresserons encore à l'impact de la conscience du stigmat (Pinel, 1999) en tant que variable individuelle pouvant rendre la discrimination plus saillante pour ceux ayant une conscience du stigmat élevée (Kaiser et al., 2006; Wang et al., 2012). Dans notre première étude, nous avons vu que la conscience du stigmat chez les femmes et les travailleurs âgés avaient également un petit effet sur l'évaluation de justice des questions inappropriées, notamment sur l'évaluation des règles concernant le droit de poser cette question et le respect de la vie privée qui sont les deux règles les plus proches théoriquement de la discrimination.

H5 : *On s'attend à ce que le degré de conscience du stigmatisme des femmes au recrutement soit relié à : a) la détection de la discrimination et b) aux perceptions de justice dans la condition où les questions inappropriées sont ciblées sur la situation familiale.*

H5 bis : *On s'attend à ce que le degré de conscience du stigmatisme des travailleurs âgés au recrutement soit relié à : a) la détection de la discrimination et b) aux perceptions de justice dans la condition où les questions inappropriées sont ciblées sur les travailleurs âgés.*

5.1.4.2. Les croyances en un monde juste et la légitimité perçue

D'autres facteurs peuvent minimiser la détection de la discrimination ; plusieurs recherches ont montré l'impact des croyances justificatrices du système, tel que plus les membres d'un groupe de bas statut ont de fortes croyances justificatrices du système moins ils détectent la discrimination (Major, Gramzow, et al., 2002; Major et al., 2007; McCoy & Major, 2007). Ces croyances rationalisent les inégalités du système et les justifient (Jost & Hunyady, 2002). Percevoir de la discrimination menace ces croyances et donne un élément contraire à celles-ci en montrant que les individus ne sont pas traités de façon juste (Major & Kaiser, 2017). Les individus sont donc motivés à minimiser la discrimination afin de garder intacte leur vision du monde, et d'éviter d'être en conflit interne.

Nous avons choisi d'étudier plus spécifiquement les croyances en un monde juste plutôt que d'autres types de croyances de justification du système (méritocratie, mobilité individuelle ou éthique protestant du travail), notamment car une mesure des croyances en un monde juste était disponible en français (Hafer & Bègue, 2005)⁶. De même, l'étude de Choma et al. (2012) détaillée dans le premier chapitre de cette thèse utilise également une mesure de croyance en un monde juste. Ils ont montré que plus les personnes ont une forte croyance en un monde juste

⁶ Verniers et Martinot (2014) ont fait le constat qu'il était difficile d'adapter certains items de l'échelle de justification du système, car certains aspects sont marqueurs d'une idéologie particulière et spécifiquement développée aux USA.

moins elles perçoivent la discrimination dans une situation ambiguë (où la discrimination est seulement personnelle contrairement à la situation non ambiguë où la discrimination est personnelle et groupale).

H6 : On s'attend à observer un lien entre les croyances en un monde juste et la détection de la discrimination dans nos deux conditions contenant des questions inappropriées (ciblées sur la situation familiale et ciblées sur les travailleurs âgés).

Nous souhaitons étudier l'impact de la justification du système spécifique au genre (Jost & Kay, 2005) sur la détection de la discrimination. Les croyances dans la justification du système spécifique au genre concernent les croyances justificatrices des inégalités de genre et le maintien des rôles sociaux établis. Ce concept tel que mesuré par Jost et Kay (2005) mesure surtout les effets situationnels de la justification du système. Cette mesure est donc plus proche des croyances en un monde juste et de l'éthique de travail protestante que des croyances relevant de dispositions internes (dominance sociale, le conservatisme).

5.1.4.2.1. *La légitimité perçue du critère*

Nous pensons que la légitimité perçue du critère de sélection, qui dépend du contexte et du groupe ciblé (Jetten, Iyer, et al., 2013), pourrait avoir un impact sur la détection de la discrimination. En effet, certaines formes d'exclusion peuvent être perçues comme légitimes et donc ne sont pas nommées « discrimination ». La discrimination est perçue comme étant légitime quand le critère de performance et le critère d'exclusion basé sur le groupe semblent reliés. Par exemple, dans l'une de leurs études (Jetten, Schmitt, et al., 2013), la discrimination au recrutement envers les personnes possédant des piercings est plus légitime lorsque c'est pour un poste de serveur où ces piercings pourraient déranger les clients plutôt que pour un poste de cuisine où il n'y a pas de raison qui paraît légitime.

Dans notre contexte, plus le critère de la situation familiale ou de l'âge sera perçu comme un critère légitime, compréhensible et justifiable de recrutement moins les participants percevront l'entretien comme étant discriminant.

Hypothèse exploratoire : *Nous souhaitons de façon exploratoire, étudier lequel de ces facteurs (croyance en un monde juste (pour soi et autrui), justification du système liée au genre ainsi que la légitimité perçue du critère) minimisent le plus la détection de la discrimination dans la condition où les questions sont ciblées sur la situation familiale.*

5.1.5. Conséquence sur l'évaluation de la compétence et de la moralité du recruteur

En psychologie sociale, l'étude de la formation d'impressions concernant autrui a commencé avec Asch (1946 cité dans Uleman & Kressel, 2013) avec les théories implicites sur la personnalité et englobe également les théories de l'attribution (Heider, 1944 ; Weiner, 1985). On se forme une impression d'autrui et infère des caractéristiques liées à leur personnalité de façon structurée, rapide et inconsciente (Asch, 1946 cité dans Uleman & Kressel, 2013). Les recherches en psychologie du travail ont également étudié ce processus de formation d'impressions dans le contexte du recrutement, en s'intéressant plus particulièrement aux conséquences de celle-ci. Les candidats se forment une impression sur le recruteur (Connerley & Rynes, 1997; Rynes & Connerley, 1993) et celle-ci a des effets direct et indirect sur les intentions et choix des candidats vis-à-vis de leur décision de poursuivre le processus de recrutement (Carless & Imber, 2007). Ces effets peuvent s'expliquer par la théorie du signal, les expériences de recrutement servent de signal important, mais inobservable des caractéristiques organisationnelles (Connerley & Rynes, 1997). Récemment une étude a identifié les stratégies de présentation de soi que les recruteurs utilisent afin de maintenir l'attractivité des candidats

pour l'organisation (Wilhelmy et al., 2015). Les recruteurs sont donc conscients que l'impression qu'ils donnent aux candidats peut avoir des conséquences négatives.

Les recherches antérieures se sont focalisées sur 2 aspects des caractéristiques du recruteur : la façon dont il se comporte et les informations qu'il donne (Carless & Imber, 2007). Harris et Fink (1987) ont étudié en plus les perceptions de compétence et d'agressivité. La perception de compétence du recruteur a un effet sur l'estime des candidats pour l'organisation. L'agressivité a un effet négatif sur l'intérêt pour le poste. Une autre recherche (Connerley & Rynes, 1997) a montré un effet important sur la perception d'efficacité du recruteur des informations données, du soin apporté aux candidats ainsi que de la difficulté des questions posées.

Nous avons préféré nous intéresser à l'évaluation de la compétence et de la moralité du recruteur plutôt qu'à ces caractéristiques déjà étudiées. Tout d'abord notre méthodologie qui implique que les seules informations dont dispose l'observateur sont une liste de question de recrutement posée par le recruteur, limite l'exploration de son côté « plaisant » ou « chaleureux ». De plus, nos scénarios ne donnant aucun autre détail, il nous paraissait difficile de demander aux participants d'évaluer l'aspect informatif du recruteur. Nous avons donc choisi d'évaluer les perceptions de compétence du recruteur, car celles-ci pourraient modifier notre interprétation de la justice du résultat de la procédure de recrutement. Si l'on perçoit que le recruteur est compétent, on pourrait avoir plus confiance dans sa décision et dans son choix de préférer un autre candidat plus compétent que nous. Au contraire, si l'on a l'impression que le recruteur ne sait pas bien faire son travail, on pourrait ressentir plus d'injustice en cas de résultats négatifs. L'évaluation de la compétence est souvent accompagnée de l'évaluation de la chaleur dans beaucoup d'études en psychologie sociale ; elle est mesurée avec des adjectifs tels que « *tolérant, amical, chaleureux, sincère* » (Cuddy, Fiske, & Glick, 2008; Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002). Comme pour l'évaluation du côté « plaisant » du recruteur, nous avons

perçu que celle-ci n'était pas pertinente avec la méthodologie utilisée. Nous nous sommes donc intéressés à la moralité qui est pour certains auteurs une sous-dimension de la chaleur (Uleman & Kressel, 2013). Les traits moraux vont donner une information sur le but d'une personne, notamment si ses actions vont être bénéfiques ou néfastes pour les autres (Wojciszke, 2005). La moralité est la dimension la plus importante lorsque les individus cherchent à avoir des informations sur les autres (Brambilla, Rusconi, Sacchi, & Cherubini, 2011). Nous pensons que le fait de poser des questions inappropriées enfreint des règles morales et peuvent donc être une indication sur la moralité du recruteur.

H7 : On s'attend à ce que la présence de questions inappropriées ciblées sur les femmes (H7a) ou ciblées sur les travailleurs âgés (H7b) induise des perceptions de faible compétence du recruteur (a), et des perceptions de faible moralité que l'entretien ne comportant aucune question inappropriée.

5.1.6. La justice un antécédent aux perceptions de discrimination ?

Le modèle de Harris et al. (2004) place les perceptions de justice en tant qu'antécédent des perceptions de discrimination. De même, le modèle d'Anderson (2011a) propose lui aussi que les perceptions de justice influencent les perceptions de discrimination et la conséquence spécifique de celle-ci. (cf. chapitre 3). Nous souhaitons tester ces propositions théoriques avec pour conséquence les évaluations de la compétence et de la moralité du recruteur.

H8 : On s'attend à ce que la relation entre le type de questions posées (X) et les jugements de compétences (Y) soit médiatisée par les perceptions de justice (M1) puis par les perceptions de discrimination (M2).

H7 : On s'attend à ce que la relation entre le type de questions posées (X) et les jugements de moralité (Y) soit médiatisée par les perceptions de justice (M1) puis par les perceptions de discrimination (M2).

5.2. Méthode -Étude 2

5.2.1. Participants

Les participants ont répondu à un questionnaire diffusé sur internet sur des réseaux sociaux (Facebook). Le message d'appel à participation proposait de participer à une recherche sur la formation d'impressions au cours du recrutement, aucune mention liée au caractère potentiellement inapproprié de ces questions n'a été faite. Nous avons fixé deux conditions d'accès au questionnaire, que nous avons mis en message d'appel et en question d'introduction au questionnaire. Le premier critère excluant étant de ne pas me connaître, au vu de la méthode de diffusion choisie pour cette étude (Facebook) nous souhaitons restreindre l'accès aux personnes à qui j'aurais pu parler de ma problématique de thèse liée aux questions inappropriées (6 sujets bloqués après le consentement, car ils ont répondu « oui » à la question « *Connaissez-vous personnellement Tania Ocana ?* ». Le deuxième critère d'exclusion était la poursuite d'études en psychologie. Ayant dans mes contacts sur les réseaux sociaux un nombre important de psychologues, qui ne sont pas des sujets totalement naïfs de ce type de procédure expérimentale, nous avons bloqué l'accès au questionnaire à 7 personnes suite à cette question : « *Avez-vous déjà suivis des cours de psychologie en Licence/Master/Doctorat ?* ». De plus, 4 sujets ont été supprimés des données, car ils n'avaient répondu qu'à deux questions. Nous avons conservé 125 participants dont 32 n'ont répondu qu'à la première partie du questionnaire.

L'échantillon final se compose de 93 personnes étant allées jusqu'à la fin du questionnaire, dont 73 % de femmes ($n = 68$) et de 27 % d'hommes ($n = 25$). La moyenne d'âge est de 30.74 ans ($ET = 8.56$) avec pour minimum 20 ans et un maximum de 58 ans. Notre échantillon possède en moyenne 7.44 ans d'expérience professionnelle ($ET = 7.55$). Une des conditions d'accès à notre questionnaire était d'avoir déjà eu un entretien de recrutement. Dans notre échantillon, 25.8 % des personnes ont eu moins de 5 entretiens de recrutement, 34.4 % en ont entre 5 à 10 entretiens, 20.4 % des personnes entre 10 à 15 entretiens au cours de leur parcours professionnel, 8.6 % de 15 à 20 entretiens puis 5.4 % entre 20 à 25 entretiens, 2.2 % des personnes entre 25 à 30 entretiens et pour finir 3.2 % ont eu 30 ou plus entretiens de recrutement.

Le niveau scolaire de notre échantillon est composé à 5.4 % de personnes possédant un niveau baccalauréat ou inférieur, à 33.7% d'un niveau Bac + 1 à Bac + 3 et 60.9 % d'un niveau Bac +4 doctorats. De plus, 63.5 % déclarent ne jamais avoir évalué de candidats, seuls 4 participants déclarent évaluer des candidats toutes les semaines et 15 participants plusieurs fois par an.

5.2.2. Procédure

L'étude est composée de 3 groupes expérimentaux qui varient de par les questions de recrutement présentées aux candidats. Nous avons réparti les participants grâce à une question concernant leur date de naissance « *Afin de répartir les participants dans les différentes conditions de cette expérience, veuillez sélectionner l'intervalle correspondant à votre jour de naissance* ». Les personnes nées entre le 1er et le 10 étaient affectées à la condition « travailleur âgés », celles nées entre le 11 et le 20 à la condition contrôle et pour finir celles nées entre le 21 et le 31 à la condition « situation familiale ».

La condition contrôle comportait 7 questions classiques que nous avons utilisées dans l'étude 1 et qui avaient obtenu des scores élevés sur toutes les règles de justice testées. Les deux autres conditions avaient 2 questions supplémentaires placées au milieu de l'entretien (questions numéro 4 et 5 sur 9). Pour la condition inappropriée envers les femmes les deux questions étaient « *Avez-vous des enfants ?* » et « *Souhaitez-vous avoir un enfant dans les prochains mois ?* ». Pour la condition inappropriée envers les travailleurs âgés, les questions étaient « *Il vous reste combien d'années de cotisations avant la retraite ?* » et « *Pensez-vous que votre âge sera un handicap pour ce poste ?* ».

Détection de la cible : afin de mesurer les caractéristiques perçues de la cible de ces questions nous avons posé plusieurs questions, par exemple pour le genre : « *Suite à la lecture de ces questions, quel est selon vous, le genre du candidat à qui un recruteur poserait ces questions ?* » et pour l'âge « *Suite à la lecture de ces questions, dans quelle tranche d'âge se trouve selon vous le candidat à qui un recruteur poserait ces questions ?* ». Nous avons également posé ce même type de question concernant la perception de l'expérience professionnelle de la cible ainsi que son niveau d'étude perçu.

Mesure des règles de justice procédurale : nous avons utilisé les mêmes règles de justice que dans l'étude 1, adaptée de Steiner et Gilliland (1996). Nous avons légèrement adapté l'échelle par rapport à l'étude 1 changeant « *cette question* » par « *cet ensemble de questions* ». Nous obtenons donc pour la règle d'opportunité de démontrer ses compétences « *Cet ensemble de questions permet de montrer ses points forts* ». Pour répondre à certaines de nos hypothèses, nous avons par la suite calculé un score moyen de justice procédurale à partir de l'évaluation de chacune de ces règles ($\alpha = .78$, $n = 91$).

Évaluation du recruteur : Afin de mesurer les perceptions de compétence et de moralité, nous avons sélectionné des adjectifs représentant ces dimensions dans leur traduction française Canmbon (2002, 2006). Pour la dimension compétence, nous avons utilisé les adjectifs

compétent, réfléchi, inapte, médiocre ($\alpha = .84$, $n = 90$) et pour la moralité : intègre, juste, biaisé, intolérant ($\alpha = .75$, $n = 84$). La consigne mentionnait explicitement que le jugement devait se baser grâce au contenu des questions de recrutement : « *Indiquez si selon vous, un recruteur qui pose ces questions lors d'un entretien de recrutement correspond ou non aux qualificatifs proposés.* » Les adjectifs étaient à évaluer sur une échelle de Likert allant de 1 (Tout à fait en désaccord) à 7 (Tout à fait d'accord).

Les perceptions de discrimination ont été mesurées à l'aide de trois items créés pour cette étude. Nous souhaitions mesurer le point de vue de l'observateur concernant la possibilité que la cible perçoive ou non de la discrimination, avec par exemple « *Après avoir passé ce type d'entretien, le ou la candidate pourrait avoir l'impression que l'on le/la jugeait sur des critères personnels (âge, sexe, origines, nom ou handicap)* » ($\alpha = .93$, $n = 94$).

Croyance en un monde juste : Nous avons utilisé l'échelle de Hafer et Bègue (2005) composée de deux dimensions : 1) la croyance en un monde juste pour autrui composée de 3 items dans sa version courte, avec par exemple : « *Je pense que, dans la vie, les gens reçoivent en général ce qu'ils méritent* » ($\alpha = .70$, $n = 92$) et 2) la croyance en un monde juste pour soi avec « *Je pense que les efforts que je fais sont remarqués et récompensés* », composée de 3 items également ($\alpha = .60$, $n = 92$).

Justification du système liée au genre : Nous avons utilisées l'Échelle de Justification du système Spécifique Au Genre (EJSAG) de Verniers et Martinot (2014) composée de 8 items qui est une adaptation au contexte français de l'échelle de Jost et Kay (2005), avec comme items « *En travaillant dur, les hommes et les femmes obtiennent autant ce qu'ils veulent* » ($\alpha = .86$, $n = 89$).

Conscience stigmaté des femmes au recrutement : Nous avons repris l'échelle que nous avons déjà utilisée dans l'étude 1 qui est une adaptation à la situation de recrutement de l'échelle de Pinel (1999) ($\alpha = .80$, $n = 55$). Nous avons également inclus la version de cette

échelle pour les travailleurs âgés, mais seulement 5 participants ont répondu à celles-ci dans notre condition où les questions étaient ciblées sur les travailleurs âgés, nous ne prendrons pas en compte cette version.

5.2.2.1. Légitimité du critère : construction de l'échelle de mesure.

En nous inspirant des mesures utilisées par Jetten et al. (2011) et Iyer, Jetten, Branscombe, Jackson et Youngberg, (2014) nous avons développé une mesure de la légitimité du critère d'exclusion. Leurs études utilisent un contexte de recrutement afin d'étudier l'impact de la légitimité perçue de la discrimination. Dans Iyer et al. (2014) étude 1, la légitimité perçue du critère d'exclusion pour un poste dans l'aviation civile est mesurée grâce à 5 items dont « *Il y a des raisons légitimes à devoir avoir moins de 35 ans pour réussir à ce poste* ». Dans leur étude 2, la légitimité du critère d'exclusion a été mesurée grâce à quatre adjectifs (rationnel, justifié, sensible, légitime). De même, dans Branscombe et al. (2011) étude 2, la légitimité perçue d'une discrimination vis-à-vis des fumeurs est mesurée grâce à l'évaluation de trois adjectifs (rationnelle, justifiable et compréhensif). À partir de ces adjectifs et des différentes mesures utilisées pour mesurer la légitimité perçue (Iyer et al., 2014; Jetten, Schmitt, & Branscombe, 2013; Jolanda Jetten, Iyer, Branscombe, & Zhang, 2013), nous avons développé 5 items (cf. Encadré 1, ci-dessous). Nous avons donc créé une échelle spécifique pour chaque critère en changeant juste la référence à ce critère dans nos items.

Pour la légitimité perçue du critère de la situation familiale, les participants ne devaient répondre à ces questions que s'ils étaient dans la condition avec des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale (5 items ; $\alpha = .88$, $n = 39$). Pour la liste des items complète voir l'encadré 1, ci-dessous.

Encadré 1. Les items de l'échelle de légitimité perçue du critère

1. **C'est compréhensible, qu'un recruteur pose des questions sur la situation familiale des candidats.**
2. **Il y a des raisons légitimes à poser des questions sur la situation familiale des candidats.**
3. **Il n'y a pas de justification possible, à poser lors d'un recrutement des questions sur la situation familiale des candidats. (Item inversé).**
4. **La situation familiale d'un candidat peut être un critère de sélection pour certains types de postes.**
5. **Il est raisonnable de se renseigner sur la situation familiale d'un candidat avant de lui confier un poste à responsabilité.**

La légitimité perçue du critère de l'âge était mesurée avec 5 items également dont « *Il y a des raisons légitimes à poser des questions sur l'âge des candidats* » qui est l'adaptation de l'item numéro 2 de l'encadré 1 (ci-dessus). Cette échelle a une bonne fiabilité ($\alpha = .77$, $n = 23$) bien qu'ayant peu de réponses.

5.3. Résultats – Étude 2

Nous avons réalisé nos analyses statistiques à l'aide du logiciel SPSS, version 20, ainsi qu'avec la Macro PROCESS ajoutée à SPSS de Hayes (2013).

5.3.1. La détection de la discrimination : Qui est la cible ?

Pour répondre à notre première hypothèse (H1a), nous avons réalisé un Chi-deux pour mesurer les liens entre le type de questions d'entretien et le genre perçu des candidats à qui ces questions sont le plus susceptible d'être posées. On observe un lien significatif ($\chi^2 (2) = 25.12$, $p < .001$) et une relation plutôt forte (V de Cramer = .54), tel que 89.1 % des personnes perçoivent que le genre du candidat est féminin dans la condition questions inappropriées

ciblées sur la situation familiale comparativement aux autres conditions contrôle (36.8 %) ou la condition travailleuse âgée (38.1%). Notre hypothèse H1a est donc supportée.

Tableau 4

Tableau croisé entre genre perçu de la cible et les groupes expérimentaux

Genre Perçu		Groupe expérimental			Total
		Contrôle	Questions Femme- Situation familiale	Questions Travailleurs âgés	
Masculin	Effectif	12 ^a	5 ^b	13 ^a	30
	% colonne	63,2%	10,9%	61,9%	34,9%
Féminin	Effectif	7 ^a	41 ^b	8 ^a	56
	% colonne	36,8%	89,1%	38,1%	65,1%
Total	Effectif	19	46	21	86
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de Groupes expérimentaux catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau ,05.

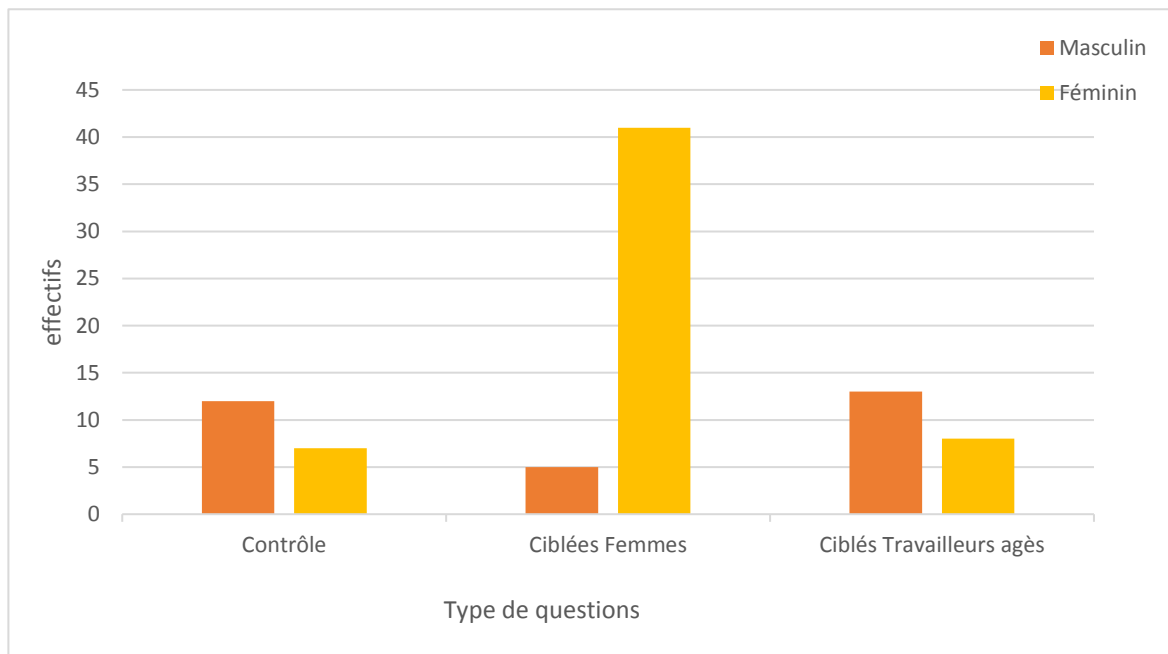


Figure 10.

Histogramme des effectifs pour le genre perçu du candidat selon le type de questions

Notre sous-hypothèse (H1b) concerne les perceptions liées à l'âge des candidats à qui l'on pose des questions inappropriées ciblées sur les travailleurs âgés. Les résultats montrent une relation forte (V de Cramer = .55) et significative ($\chi^2(6) = 71.55, p < .001$) entre les groupes expérimentaux et l'âge perçu des candidats à qui ces questions sont posées, 47.2 % des participants ont perçu que ces questions ciblées les candidats entre 40 et 49 ans et 30.6 % les candidats entre 50 et 70 ans contre 11.1 % des candidats de 18-25 et de 26-39. Notre hypothèse H1b est donc soutenue.

Tableau 5

*Tableau croisé : Âge Perçue * Groupes expérimentaux*

Âge perçu		Groupe expérimental			Total
		Contrôle	Questions Femme - Situation familiale	Questions Travailleurs âgés	
18-25	Effectif	8 _a	4 _a	4 _a	16
ans	% colonne	21,6%	8,5%	11,1%	13,3%
26-39	Effectif	23 _a	42 _b	4 _c	69
ans	% colonne	62,2%	89,4%	11,1%	57,5%
40-49	Effectif	6 _a	1 _a	17 _b	24
ans	% colonne	16,2%	2,1%	47,2%	20,0%
50-70	Effectif	0 _a	0 _a	11 _b	11
ans	% colonne	0,0%	0,0%	30,6%	9,2%
Total	Effectif	37	47	36	120
	% colonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de Groupes expérimentaux catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau ,05.

On observe également une différence d'âge importante dans la condition avec questions ciblées sur les femmes et la situation familiale, telle que 89.4% des candidats perçoivent que le candidat ciblé par ces questions à un âge compris entre 26 ans et 39 ans contre 6.3% qui perçoivent un âge de 18-25 ans et seul 2.1% à un âge supérieur à 30 ans. Les questions sont donc bien spécifiquement perçues comme étant essentiellement posées aux femmes pouvant tomber enceintes ou ayant des enfants en bas âge.

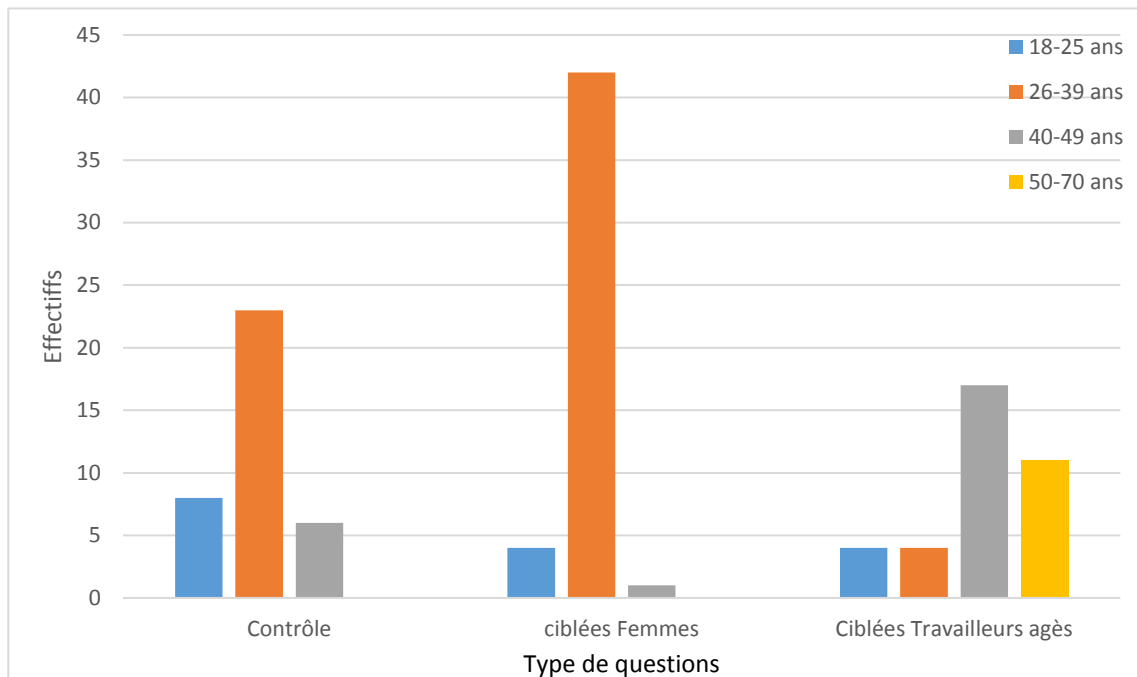


Figure 11

Histogramme des effectifs pour l'âge perçu du candidat dans les 3 conditions expérimentales

5.3.2. Sur les perceptions de discrimination envers autrui.

Pour répondre à notre deuxième hypothèse, nous avons réalisé une ANOVA à 1 facteur inter-sujets le type de question (Contrôle *vs.* Ciblées sur les femmes-situation familiale *vs.* Ciblées sur les travailleurs âgés). On observe un effet principal du groupe sur les perceptions de discrimination $F(2, 92) = 75.84, p < .001 ; \eta_p^2 = .62$ tel que les personnes perçoivent plus de discrimination lorsque l'entretien est composé de questions inappropriées ciblées sur les femmes-situation familiale ($M = 5.91, ET = 1.13$) et ciblée sur les travailleurs âgés ($M = 5.75, ET = 1.35$) que lorsque qu'il n'en contient pas ($M = 2.62, ET = 1.20$) (cf. Annexe B2. Tableau 1). Nos hypothèses H2 a et b sont donc validées.

Tableau 6.

Table de corrélation des variables utilisées dans l'étude 2 dans toutes les conditions (n= 72).

	<i>M</i>	<i>ET</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Genre	.24	.43																
2. Age	30.89	8.71	.32**															
3. Diplôme	5.60	1.83	.00	-.03														
4. Expérience entretien	2.60	1.53	.10	.33**	.03													
5. Expérience pro	7.60	7.87	.26*	.85**	-.08	.44**												
6. Mission recrutement	.39	.49	.16	.27*	.05	.31**	.28*											
7. Perceptions discrimination	4.82	1.82	.02	.07	-.04	.15	.10	-.07										
8. Moyenne Justice	4.18	1.38	.00	-.08	-.01	-.15	-.08	-.07	-.75**									
9. Opportunité	4.96	1.51	.12	-.04	.18	-.15	-.09	-.07	-.30**	.58**								
10. Droit	4.42	2.19	.03	-.07	-.10	.03	-.04	.07	-.66**	.84**	.26*							
11. Validité	4.14	1.63	-.09	-.08	-.07	-.25*	-.16	-.17	-.12	.48**	.53**	.22						
12. Constance	3.61	2.00	.03	-.02	.01	-.08	.00	-.04	-.67**	.70**	.18	.53**	.00					
13. Vie Privée	3.79	2.28	-.08	-.09	-.02	-.13	-.04	-.07	-.75**	.87**	.31**	.78**	.17	.61**				
14. Jugement Compétence	4.67	1.43	-.03	-.34**	-.07	-.14	-.28*	-.02	-.41**	.56**	.44**	.52**	.38**	.17	.47**			
15. Jugement Moralité	4.01	1.30	.03	-.22	-.09	-.18	-.11	-.03	-.66**	.63**	.35**	.54**	.23	.43**	.61**	.63**		
16. Croyance Monde Juste Autrui	2.70	.71	-.17	-.30**	-.06	-.16	-.37**	-.06	-.17	.09	.07	.16	.09	-.06	.07	.22	.08	
17. Croyance Monde Juste Soi	3.48	.78	-.03	-.44**	-.09	-.31**	-.46**	-.27*	-.08	.08	.24*	-.01	.23*	-.03	-.06	.25*	.20	.48**

Avec * $p < .05$, ** $p < .001$, avec la variable Genre recodée 0 = Femmes et 1 = Hommes, la variable mission de recrutement codé 0 = non et 1 = oui

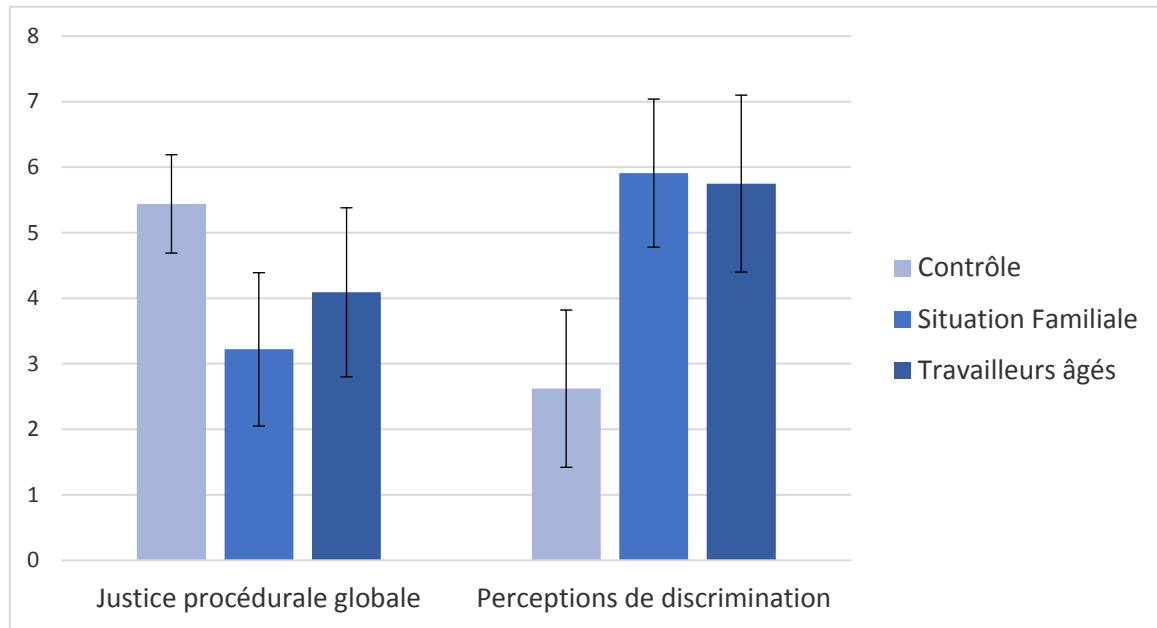


Figure 12

Graphique des effets des conditions expérimentales sur les perceptions de justice et de discrimination.

5.3.3. Sur l'évaluation des règles de justice

Notre troisième hypothèse concerne l'impact des questions sur l'évaluation de justice de l'entretien. Nous avons réalisé une MANOVA sur les 5 variables dépendantes qui concernent les règles de justice (droit, vie privée, opportunité de démontrer ses compétences, validité apparente, constance) avec en facteur inter-sujets le type de question (Contrôle *vs.* Ciblées sur les femmes-situation familiale *vs.* Ciblées sur les travailleurs âgés). On observe un effet global du groupe expérimental sur l'évaluation des règles de justice $F(5, 168) = 8.75, p < .001$; λ de Wilks = .40 ; $\eta_p^2 = .37$. Plus particulièrement, on obtient un effet significatif du groupe sur l'évaluation de la règle « *droit d'obtenir cette information* » $F(2, 88) = 24.42, p < .001$; $\eta_p^2 = .36$, tel que comparativement au groupe contrôle ($M = 6.1, ET = 1.03$) ne contenant aucune question inappropriée, les deux autres groupes de questions contenant chacune 2 questions inappropriées ciblées sur les femmes/situation familiale ($M = 3.14, ET = 1.99$) ou ciblée sur les

travailleurs âgés ($M = 4.38$, $ET = 1.97$) sont perçus comme respectant moins le droit (cf. Tableau 2, annexe B2 pour le détail des effets significatifs des contrastes). De même, pour la règle du « *respect de la vie privée* » $F(2, 88) = 36.85$, $p < .001$; $\eta_p^2 = .46$ avec pour le groupe contrôle ($M = 5.73$, $ET = 1.36$) comparativement aux groupes ciblant les femmes ($M = 2.19$, $ET = 1.85$) et celui ciblant les travailleurs âgés ($M = 4$, $ET = 1.77$). On observe un effet principal du groupe sur « *l'opportunité de démontrer ses compétences* » $F(2, 88) = 3.93$, $p < .05$; $\eta_p^2 = .08$ tel que les questions du groupe contrôle (sans questions inappropriées) ($M = 5.57$, $ET = 1.17$) sont plus favorablement perçues comme ciblées sur les femmes ($M = 4.65$, $ET = 1.57$) et celle sur les travailleurs âgés ($M = 4.67$, $ET = 1.61$). Nous obtenons les mêmes résultats pour « *la constance de l'évaluation* » avec une évaluation plus faible pour le groupe de questions ciblant les femmes ($M = 2.49$, $ET = 1.59$) et le groupe de questions ciblant les travailleurs âgés ($M = 2.19$, $ET = 1.85$) que celui du groupe contrôle ($M = 5.60$, $ET = 1.19$), $F(2, 88) = 38.41$, $p < .001$; $\eta_p^2 = .47$. Nous n'observons pas d'effet des questions inappropriées sur la règle concernant la validité apparente $F(1, 88) = .64$, *ns*. Nos hypothèses 3a et 3b sont partiellement validées.

Sur le score moyen de justice, on a réalisé une ANOVA à 1 facteur inter-sujet groupe expérimental (Contrôle *vs.* Ciblées sur les femmes-situation familiale *vs.* Ciblées sur les travailleurs âgés). On obtient un effet significatif du groupe $F(2, 93) = 37.24$, $p < .001$; $\eta_p^2 = .44$ avec pour le groupe contrôle un score moyen de justice plus élevé ($M = 5.44$, $ET = .75$) que pour la condition avec les questions sur les femmes/situation familiale ($M = 3.22$, $ET = 1.17$). Par contre, entre le groupe contrôle (toujours $M = 5.44$, $ET = .75$) et celui sur les travailleurs âgés ($M = 4.09$, $ET = 1.29$), la différence n'est pas significative. Notre hypothèse 4 est partiellement validée.

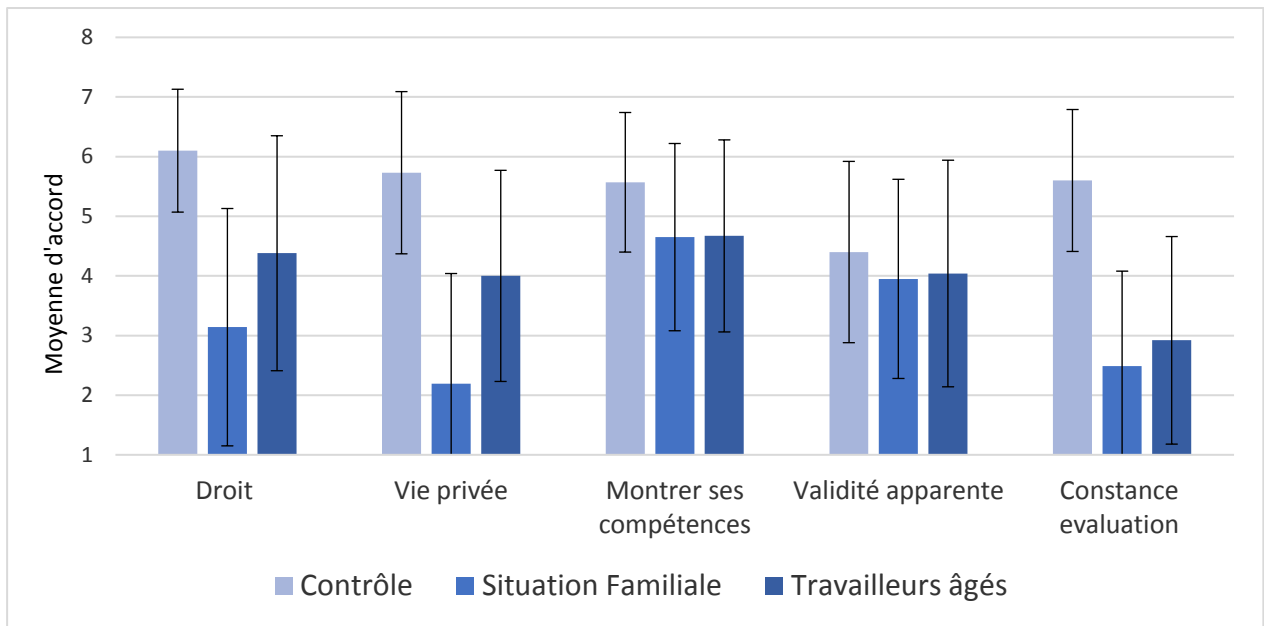


Figure 13

Graphique des effets des conditions expérimentales sur l'évaluation des règles de justice

5.3.4. Les différences individuelles dans la détection de la discrimination.

Nous souhaitons déterminer quel était le meilleur prédicteur des différences individuelles dans la détection de la discrimination mais également des variations des perceptions de justice. Notre échantillon étant trop petit pour chaque groupe pour envisager de faire des analyses de régression multiples avec plusieurs variables dans la condition où les questions ciblées sur la situation familiale. Nous allons donc regarder les corrélations spécifiques dans ce sous-groupe et nous avons exceptionnellement laissé l'indication concernant la population, car celui-ci est différent selon les variables (cf. Tableau 3, Annexe B2). Pour les perceptions de discrimination, les facteurs de différences individuelles significativement reliées sont la conscience du stigmatisme $r(21) = .50, p < .05$, la croyance en un monde juste pour autrui $r(36) = -.49, p < .01$, la justification du système liée au genre $r(37) = -.45, p < .01$ et la légitimité perçue du critère pour le recrutement lié aux femmes $r(37)$

= -.44, $p < .01$). Pour les perceptions de justice procédurale globale, on observe un lien significatif avec la conscience du stigmaté ($r(21) = -.59, p < .01$), la légitimité perçue du critère du genre ($r(37) = .45, p < .01$) et la justification du système du genre ($r(37) = .41, p < .01$), on n'observe pas de lien significatif avec les croyances en un monde juste pour soi et autrui. Sur l'évaluation des règles de justice, les facteurs de minimisation ou de vigilance ont un pattern de relation différent, la légitimité perçue, la conscience du stigmaté et la justification du système liée au genre sont toutes les trois en lien avec l'évaluation du droit d'obtenir cette information (respectivement $r(37) = .67, p < .01$, $r(21) = -.44, p < .05$ et $r(37) = .51, p < .01$). La justification du système n'est pas significativement liée aux perceptions de respect de la vie privée ($r(36) = .29, ns$) contrairement à la légitimité perçue ($r(36) = .38, p < .05$) et à la conscience du stigmaté ($r(20) = -.46, p < .05$). La conscience du stigmaté est la seule variable en lien avec d'autres aspects de la justice, notamment la validité apparente ($r(21) = -.53, p < .01$) et l'opportunité de montrer ces compétences, ($r(20) = -.51, p < .01$). On ne trouve pas de lien significatif entre les règles de justice et les croyances en un monde juste (soi et autrui).

Dans le sous-groupe des questions liées aux travailleurs âgés (cf. Tableau 4, Annexe B3), la légitimité perçue du critère d'âge est significativement liée aux perceptions de discrimination ($r(21) = -.46, p < .05$), et également au droit d'obtenir l'information ($r(21) = .56, p < .01$). De même, on observe sur cette dernière dimension un lien avec la croyance en un monde juste pour autrui ($r(21) = -.58, p < .01$).

5.3.5. Conséquences sur l'évaluation du recruteur

Notre hypothèse 7 portait sur les conséquences de la présence de questions inappropriées sur l'évaluation de compétence et de moralité du recruteur. Nous avons réalisé une MANOVA à un facteur inter-sujet, le type de question (Contrôle vs. Ciblées sur les femmes-situation

familiale vs. Ciblées sur les travailleurs âgés) sur 2 variables dépendantes (jugement compétence et moralité). On obtient un effet significatif de cette analyse multivariée et un effet principal $F(4, 178) = 9.77, p < .001$; λ de Wilks = .67 ; $\eta_p^2 = .18$ ainsi que des effets simples du groupe expérimental sur l'évaluation de compétence $F(2, 90) = 11.08, p < .001$; $\eta_p^2 = .20$ et de l'évaluation de moralité $F(2, 90) = 18.28, p < .001$; $\eta_p^2 = .30$).

Pour l'évaluation de la compétence, nous avons réalisé des post-hoc (LSD) et on observe une différence entre le groupe contrôle ($M = 5.38, ET = 1.17$) et le groupe avec des questions ciblées sur les femmes ($M = 3.90, ET = 1.41$), mais pas avec le groupe avec des questions ciblées sur les travailleurs âgés ($M = 4.73, ET = 1.31$). Pour l'évaluation de la moralité du recruteur, on observe une différence significative pour les deux groupes expérimentaux ciblés sur les femmes ($M = 3.27, ET = 1.10$) ou ciblés sur les travailleurs âgés ($M = 3.73, ET = 1.28$) par rapport au groupe contrôle ($M = 4.97, ET = 1.08$) (cf. Tableau 2 des contrastes, Annexe B2).

Notre cinquième hypothèse porte sur une médiation multiple par les perceptions de discrimination et les perceptions de justice de cette relation entre le groupe expérimental et l'évaluation de compétence (H5a) et de moralité (H5b). Afin de tester cette hypothèse, nous avons utilisé la macro PROCESS pour SPSS afin d'utiliser la méthode d'analyse des médiations par Bootstrap d'Hayes (2013) avec 5 000 rééchantillonnages. Nous avons utilisé le modèle 6 avec deux médiateurs en série avec tout d'abord les perceptions de justice puis les perceptions de discrimination (cf. Figure 14, ci-dessous). Nous obtenons un effet total significatif (X sur Y, $c = -1.52, SE = .32, p < .001$) et un effet indirect total (effet des deux médiateurs M1 et M2 sur Y) significatif également ($ab = -1.17, SE = .44, CI_{95} = [-2.67, -.93]$), car les intervalles de confiance sont éloignés de 0. Mais l'effet direct de X sur Y ($c - ab$) est non significatif ($c' = -.24, SE = .42, p = ns, CI_{95} = [-1.08, .60]$) ce qui indique un effet de médiation totale. Le modèle de médiation en série (Groupe -> Justice procédurale -> Perceptions de discrimination -> jugement de moralité) est significatif $a_1d_2b_2 = -.45, SE = .19, CI_{95} = [-.89, -.13]$. De même, le modèle de

médiation simple avec pour modérateur les perceptions de discrimination est également significatif $a_2b_2 = -.54$, $SE = .26$, $CI_{95} = [-1.17, -.12]$ (cf. Annexe B2, Tableau 4).

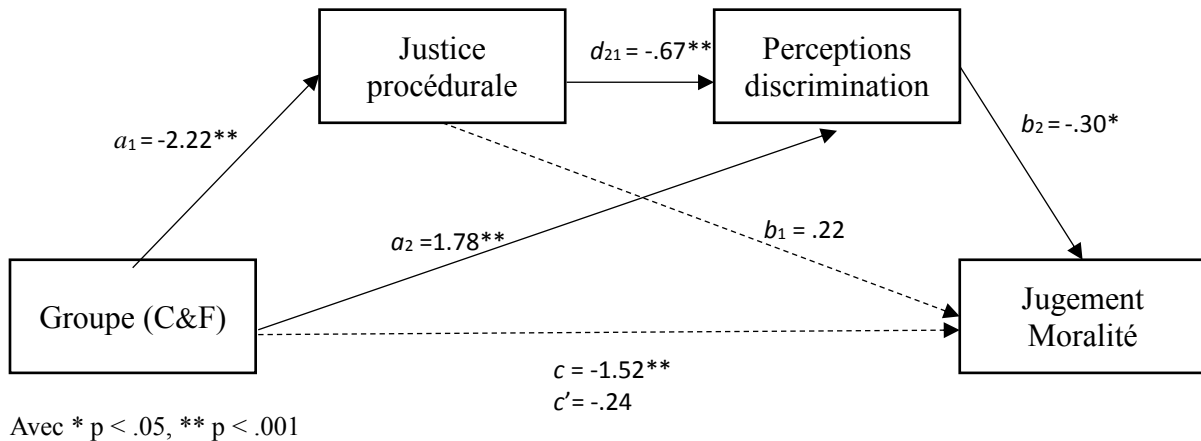
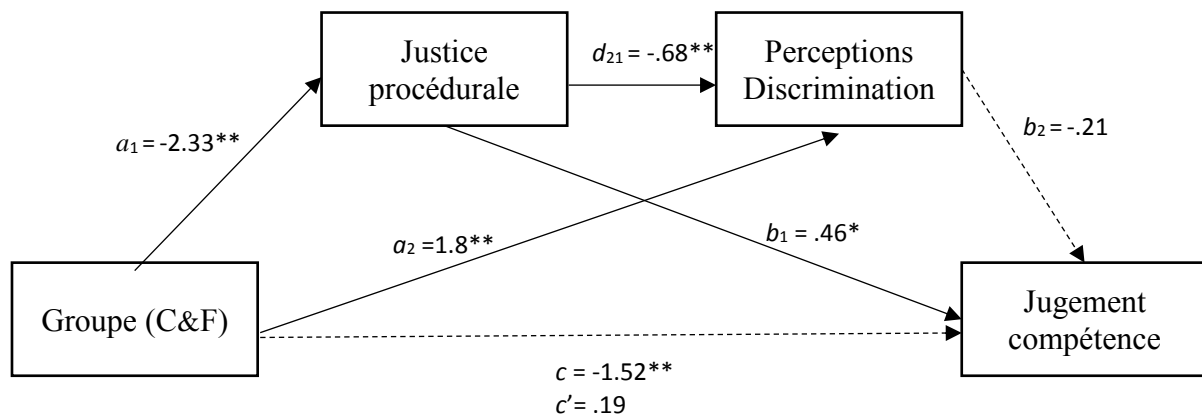


Figure 14

Modèle de médiation multiple en série sur le lien entre les groupes (contrôle et femme) et le jugement de moralité médiatisée par les perceptions de justice procédurale puis par les perceptions de discrimination. $F(3,65) = 22.90$, $p < .001$, $R^2 = .51$

Nous avons réalisé la même analyse sur le jugement de compétence (H5b) nous observons un effet total significatif $c = -1.52$, $SE = .32$, $p < .001$ ainsi qu'un effet direct de X sur Y non significatif $c' = .19$, $SE = .50$ $p = ns$, il y a donc une médiation totale. L'effet indirect total (effet des deux médiateurs) $ab = -1.17$, $SE = .44$, $CI_{95} = [-2.67, -.93]$ est significatifs (intervalle de confiance éloignée de 0), mais plus particulièrement nous observons que la relation entre les perceptions de discrimination et le jugement de compétence n'est plus significative et nous obtenons seulement un effet d'une régression médiatisée à un seul facteur (la justice procédurale) $a_1b_1 = -1.02$, $SE = .44$, $CI_{95} = [-2.00, -.19]$ (cf. Annexe B2, Tableau 5).

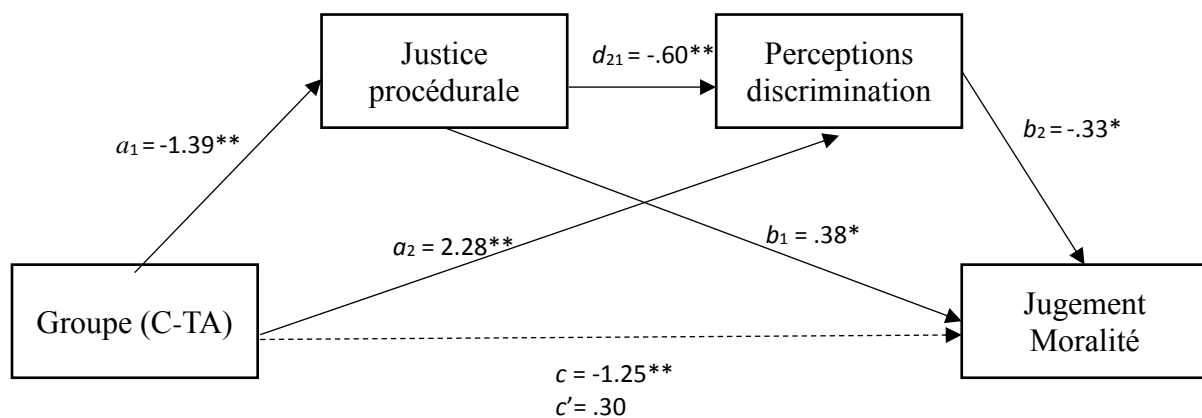


Avec * $p < .05$, ** $p < .001$

Figure 15.

Modèle de médiation multiple en série sur le lien entre les groupes (contrôle et femmes) et le jugement de compétence médiatisé par les perceptions de justice procédurale puis par les perceptions de discrimination. $F(3,66) = 16.67, p < .001, R^2 = .43$

Nous avons réalisé les mêmes analyses pour comparer le groupe contrôle avec le groupe ayant des questions ciblées sur les travailleurs âgés. Nous obtenons des résultats similaires sur la variable jugement de compétence où les perceptions de discrimination ne sont pas reliées aux jugements de compétence ($b_2 = .18, SE = .13, p = ns$) et où le modèle impliquant une médiation simple de la justice est le seul significatif ($a_1 b_1 = -.97, SE = .32, CI_{95} = [-1.69, -.45]$) (cf. Annexe B6, Tableau 3). Pour le jugement de moralité, on obtient un pattern de résultats légèrement différent où contrairement au modèle impliquant une comparaison entre le groupe contrôle et le groupe des femmes (cf. Figure 16), la relation entre les perceptions de justice procédurale et le jugement de moralité est significatif ($b_2 = .35, SE = .15, p < .05$). Nous obtenons un effet significatif des effets indirects ($c' = -1.55, SE = .34, CI_{95} = [-2.35, -.96]$) avec le modèle de médiation sérielle étant significatif, ($a_1 d_{21} b_2 = -.27, SE = .28, CI_{95} = [-.62, -.10]$), mais les résultats montrent que les deux modèles de régression médiatisée à 1 facteur expliquent plus d'effet indirect pour les perceptions de discrimination ($a_2 b_2 = -.75, SE = .28, CI_{95} = [-1.42, -.30]$) et pour le modèle contenant les perceptions de justice comme seul médiateur ($a_1 b_1 = -.53, SE = .32, CI_{95} = [-1.06, -.18]$).



Avec * $p < .05$, ** $p < .001$

Figure 16.

Modèle de médiation multiple en série sur le lien entre les groupes (contrôle et travailleur âgé) et le jugement de moralité médiatisé par les perceptions de justice procédurale puis par les perceptions de discrimination. $F(3,49) = 16.25$, $p < .001$, $R^2 = .50$

On observe un effet plus direct de la justice sur le jugement de compétence (cf. Annexe B2, Tableau 8 et Figure 1). Notre hypothèse n'est donc pas validée, l'effet de la justice n'est pas totalement médiatisé par les perceptions de discrimination dans ses relations avec le jugement de compétence et de moralité lorsque les questions sont ciblées sur les travailleurs âgés.

5.3.6. Analyses exploratoires

Concernant l'impact des caractéristiques démographiques des observateurs, nous pouvons observer dans le tableau de corrélation (Tableau 6. p.128) qu'il n'y a pas d'effet du genre sur nos variables dépendantes, par contre on observe un effet de l'âge sur l'évaluation de compétence ($r(70) = -.34$, $p < .01$) et sur les croyances en un monde juste pour soi ($r(70) = -.44$, $p < .01$) et pour autrui ($r(70) = -.30$, $p < .05$). De même on observe un effet du nombre d'entretiens, tel que plus on a passé d'entretiens dans sa vie moins on perçoit que les questions ont de la validité apparente ($r(70) = -.25$, $p < .01$). On remarquera que les règles de

constance, droit et respect de la vie privée sont très fortement corrélées avec les perceptions de discrimination (respectivement $r(70) = -.67, p < .01$; $r(70) = -.66, p < .01$; $r(70) = -.75, p < .01$).

5.4. Discussion -Étude 2

Notre premier objectif était de déterminer si les questions inappropriées étaient bien un signe de discrimination. Nous avons observé que les caractéristiques démographiques du candidat à qui un recruteur est susceptible de poser ces questions avaient été bien détectées par la majorité des participants. Nous observons que 89.1 % des participants détectent que les questions ciblées sur la situation familiale sont posées à une femme et 77.8 % détectent que les questions ciblées sur les travailleurs âgés sont posées à une personne de plus de 40 ans. Les questions inappropriées sont donc un signe de discrimination plutôt subtile, la détection de la discrimination suite à ces questions n'est pas égale à 100 % et confirme la catégorisation de Cihangir (2008) pour qui la seule présence de questions inappropriées était une situation de discrimination ambiguë. Dans leur méthodologie expérimentale, ils avaient ajouté un feed-back négatif mentionnant le genre dans la condition qu'ils ont catégorisée comme étant de la discrimination non ambiguë. Conformément à notre hypothèse, ces questions ont tendance à mener les observateurs à percevoir de la discrimination dans les deux conditions qui contiennent des questions inappropriées et ce résultat a une taille d'effet importante ($\eta_p^2 = .62$).

Pour l'évaluation des règles de justice, nous avons fait l'hypothèse que les entretiens contenant des questions inappropriées entraîneraient une moins bonne évaluation du respect des règles de justice. Cette hypothèse est partiellement validée, nous n'obtenons pas de différences entre le groupe contrôle et nos deux groupes expérimentaux pour la règle de validité apparente. On peut supposer que l'ajout de questions appropriées venant satisfaire ces règles va rendre

moins saillante la violation de celle-ci par une partie des questions. Dans ce contexte, il est donc possible qu'avoir des questions respectant les règles de justice, aient un impact sur l'évaluation de l'ensemble des questions et rendent moins flagrante la violation de certaines règles de justice. En effet, Wallace et al. (2006) ont observé des différences dans l'évaluation des règles de justice selon le ratio entre les informations inappropriées et appropriées. Dans leur première étude où dix-sept informations inappropriées sont demandées, ils montrent un effet sur les règles d'opportunité de montrer leurs compétences, de possibilité de reconsidération et du feed-back. Alors que dans leur deuxième étude comportant moins de demandes d'informations inappropriées⁷, ils observent des différences exclusivement sur la validité apparente et la bienséance des questions. Saks et McCarthy (2006) avaient également montré des différences de perceptions selon le nombre de questions inappropriées, il est donc possible que la présence de questions appropriées rende moins saillante la violation des règles de justice des questions appropriées. C'est donc bien l'ensemble de l'entretien qui a été évalué, et cela montre l'impact des informations positives de justice sur l'évaluation.

Nous observons un effet des variables qui mesurent les différences intragroupes de la détection de la discrimination. Néanmoins, n'ayant pas assez de participants dans le groupe des questions ciblées sur les femmes pour faire une régression multiple avec tous les facteurs individuels, nous ne pouvons pas répondre à notre hypothèse exploratoire et déterminer le facteur qui a plus d'effet dans la détection de la discrimination. Nous trouvons un effet de la légitimité perçue, de la justification du système social liée au genre sur les perceptions de discrimination et de justice procédurale globale. Nous pouvons donc supposer que ces facteurs participent à la minimisation de l'impact des questions inappropriées et favorisent leur maintien. Ces résultats confortent l'idée que la présence de questions inappropriées reste une

⁷ Ils déclarent 4 éléments inappropriés dans leur étude 2, mais comptent comme élément unique, un formulaire de déclaration à l'EEOC (l'organisme américain de défense des discriminations équivalent en France au Défenseur des Droits) où sont posées plusieurs questions démographiques ou d'appartenance à une catégorie protégée par la loi.

situation subtile de discrimination, car les variables liées aux différences individuelles (consciences du stigmat, croyances qui légitimise le système) s'observent lorsque la situation est ambiguë, subtile (Kaiser, Vick, & Major, 2006; Major, Quinton, & Schmader, 2003).

Notre dernier objectif était d'explorer les conséquences de ces questions pour l'entreprise. On observe que celles-ci ont un impact sur l'image du recruteur, tel qu'un recruteur est perçu comme étant moins compétent et moins moral s'il pose des questions inappropriées. Nous souhaitons de même tester les précédents modèles liant les perceptions de justice et de discrimination. Le modèle de Harris et al. (2004) est partiellement correct selon les résultats que nous avons obtenus dans cette étude. Nous avons vu que les perceptions de justice et les perceptions de discrimination peuvent mener à des conséquences différentes sur les perceptions de compétence et de moralité. Bien que nous n'ayons pas posé nos hypothèses dans ce sens, les résultats peuvent s'expliquer par l'effet de négativité et de positivité dont l'évaluation de compétence et de moralité est sujette (Wojciszke, 2005). Les événements négatifs vont avoir plus d'effet sur le jugement de moralité ; il est donc compréhensible que la mesure de la discrimination (événement négatif) soit plus reliée à celle-ci que la justice (dont les items sont plus positifs). Ces résultats seraient à reproduire avec une mesure de l'injustice afin que cet effet de négativité soit contrôlé. Néanmoins, il est possible que la perception de compétence ou non du recruteur soient vraiment reliée aux perceptions de justice /injustice, car la compétence perçue du recruteur pourrait impacter la façon dont les candidats interprètent la justice de ses décisions.

Cette étude utilisait le paradigme de l'observateur, dont la méthodologie limite l'exploration de certains facteurs importants tels que la tendance à minimiser la discrimination. Dans la prochaine étude, les participants seront confrontés directement à des questions inappropriées et devront répondre à celles-ci. Grâce à cette méthodologie, nous pourrions investiguer les différences entre les perceptions de discrimination et le processus d'attribution

de l'échec à notre stigmat. De plus, nous pourrions mesurer l'effet des questions inappropriées sur les conséquences organisationnelles liées à l'image de l'entreprise et à sa capacité à attirer des candidats.

Chap 6. Questions inappropriées ciblées ou non sur un stigmaté : différences dans les perceptions de justice et de discrimination

Les recherches précédentes ont montré que les questions inappropriées ont un impact négatif sur les attitudes des candidats vis-à-vis de l'entreprise (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks et al., 1995; Saks & McCarthy, 2006) et sur les perceptions de justice (Steiner, Amoroso, & Hafner, 2004). Les auteurs ont montré que ces questions pouvaient avoir des conséquences négatives sur l'image et l'attractivité des entreprises. De plus, les questions inappropriées peuvent mener le candidat à donner des informations relevant leurs stigmates, ce qui peut biaiser la décision de sélection et donc les discriminer. Les études précédentes (Ababneh & Al-Waqfi, 2016 ; Saks et al., 1995 ; Saks & McCarthy, 2006) n'ont pas pris en considération les perceptions de discrimination, elles se sont principalement intéressées à l'effet du genre. Seule l'étude de Saks et McCarthy (2006) a observé quelques différences significatives selon le genre des candidats suite à la présence de questions inappropriées sur les attentes de recevoir une proposition de poste et sur la perception que les employés sont traités de façon moins juste. Selon nous, ces résultats peuvent s'expliquer par la méthodologie utilisée dans ces études, les questions inappropriées n'étaient pas ciblées sur le même stigmaté (diverses questions portant sur la santé, la situation familiale, l'âge, les antécédents judiciaires, etc.). Nous supposons que lorsque toutes les questions inappropriées sont ciblées sur un même stigmaté, les candidats peuvent ressentir que leur groupe d'appartenance est directement menacé par le recruteur, et en conséquence, leurs réactions seront plus extrêmes. Dans deux études, nous souhaitons étudier

l'impact des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale (étude 3a) et sur l'âge (étude 3b), pour les mêmes raisons que nous avons évoquées dans l'étude 2.

Nous avons adapté la méthodologie utilisée par Saks et McCarthy (2006) et d'Ababneh et Al-Waqfi (2016). Dans leurs études, les participants devaient répondre à l'écrit à des questions inappropriées, en répondant comme ils l'auraient fait à l'oral, suite à la lecture d'un scénario. Nous avons décidé de proposer une méthodologie un peu plus écologique pour justifier la récolte des réponses à l'écrit, l'entretien se présentait comme étant une procédure de présélection « en ligne ». En effet, de plus en plus d'outils de sélection proposent aux recruteurs de mettre en place un système de présélection en ligne où les candidats doivent répondre à des questions par écrit à la suite du formulaire de candidature ou par vidéo différée (par exemple, HireVue, EasyRecrue) (Guchait, Ruetzler, Taylor, & Toldi, 2014).

Dans ces études nous avons plusieurs objectifs, le premier est d'étudier l'impact des questions inappropriées ciblées ou non ciblées sur un stigmaté, sur les perceptions de la justice (mesure au niveau global et de ses règles) et sur les conséquences organisationnelles comme les précédentes études ont pu le faire (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks & McCarthy, 2006). Aucune de ces études ne s'est intéressée aux perceptions de discrimination, notre deuxième objectif est donc d'étudier les perceptions de discrimination en utilisant deux types de mesure, une mesure d'attribution de l'échec au stigmaté ainsi qu'une mesure des perceptions de discrimination afin d'identifier les différences de ces deux mesures (Major, Quinton, & McCoy, 2002). Comme dans nos précédentes études, nous nous intéresserons à l'effet de certaines variables individuelles susceptibles de minimiser ou d'augmenter la détection de la discrimination (la croyance en un monde juste et la légitimité perçue du critère).

6.1. Objectifs de l'étude 3

6.1.1. Impact sur les perceptions de justice

Comme dans nos précédentes études, on s'attend à ce que la présence de questions inappropriées ait un impact sur les perceptions de justice procédurale et sur l'évaluation des règles de justice lors d'un entretien. Nous avons pu observer dans notre première étude que les questions inappropriées étaient moins bien évaluées que les questions classiques sur toutes les règles de justice testées. Dans notre deuxième étude, nous avons montré que la présence de questions inappropriées pouvait impacter l'évaluation de justice des observateurs sur tous les aspects sauf sur la validité apparente, et cela dans les deux catégories de questions inappropriées testées (situation familiale et travailleurs âgés). Pour cette troisième étude, nous souhaitons tester si le fait de répondre personnellement à des questions inappropriées va avoir un impact différent sur l'évaluation de justice de celles-ci. De plus, nous souhaitons comparer cette évaluation selon que les questions inappropriées soient non ciblées (comme dans les recherches précédentes) ou ciblées sur un stigmaté (comme dans notre étude 2) que les participants sont susceptibles de posséder.

H1 : On s'attend à observer une différence entre la condition contrôle et les deux autres conditions, comportant des questions inappropriées sur les perceptions de justice globale, tel que les femmes percevraient moins de justice dans la condition avec questions inappropriées ciblées sur la situation familiale que dans la condition avec questions inappropriées non ciblées et la condition contrôle.

H2 : On s'attend à observer un effet de la condition avec questions inappropriées ciblées sur la situation familiale sur l'évaluation des règles de justice, à savoir : a) l'opportunité de montrer ses compétences, b) la validité apparente, c) la validité de contenu, d) la constante

dans l'évaluation, e) la bienséance des questions et f) le respect de la vie privée. Selon cette hypothèse, les femmes évalueraient la condition comportant des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale comme respectant moins les règles de justice que la condition questions non ciblées et la condition contrôle.

6.1.1.1. Étude 3b : Travailleurs âgés

Pour l'étude 3b, nos hypothèses sont similaires à celles de notre étude 3a. Nous avons voulu tester les mêmes hypothèses avec une méthodologie et des mesures très proches, seule la mesure de la légitimité perçue du critère varie entre ces deux études afin de pouvoir généraliser ces résultats à tous les groupes si nos résultats sont similaires. Les justifications théoriques apportées au paragraphe précédent s'appliquent donc de la même manière aux hypothèses suivantes.

H1 : On s'attend à observer une différence entre la condition contrôle et les deux autres conditions comportant des questions inappropriées sur les perceptions de justice globale, tel que les travailleurs âgés percevraient moins de justice dans la condition avec questions ciblées sur la situation familiale que dans la condition avec questions non ciblées et la condition contrôle.

H2 : On s'attend à observer une différence entre la condition contrôle et les deux autres conditions comportant des questions inappropriées sur a) l'opportunité de montrer ces compétences, b) la validité apparente, c) la validité de contenu, d) la constante dans l'évaluation, e) la bienséance des questions et f) le respect de la vie privée.

6.1.2. Impact sur l'attribution et la perception de discrimination

Notre deuxième objectif est d'étudier les perceptions et l'attribution à la discrimination suite à la présence de questions inappropriées ciblées et non ciblées. En effet, ces questions sont (la plupart du temps) "inappropriées", car elles poussent le candidat à dévoiler une caractéristique personnelle correspondant à un critère de discrimination reconnu par la loi.

Dans l'étude 2, nous avons pu observer un effet des questions inappropriées ciblées sur le stigmatisme de la situation familiale et le stigmatisme de l'âge sur les perceptions de discrimination du point de vue de l'observateur. Nous souhaitons confirmer cet effet dans une situation où la discrimination est personnelle et non sur autrui.

De plus, nous voulons comparer l'efficacité de deux types de mesure : les perceptions de discrimination et l'attribution à la discrimination. Les termes « attribution à la discrimination » et « perception de discrimination » sont souvent utilisés de façon interchangeable selon Sawyer et Major (2009), mais ces deux concepts se distinguent par le type de situation où ces termes sont utilisés. En psychologie du travail, le terme de perception de discrimination est majoritairement utilisé (Anderson, 2011; Harris, Lievens, & Van Hoye, 2004), même lorsque le phénomène s'apparente plus à l'attribution du résultat du recrutement qu'à la discrimination. L'attribution à la discrimination prend en compte plusieurs facteurs pouvant expliquer l'échec lors du recrutement. Les candidats peuvent donc eux aussi attribuer la raison de leur échec à la fois à des raisons légitimes (compétences, expérience, etc.), mais également en partie à leur genre, leur âge, leur origine.

H3 : On s'attend à ce que dans la condition contenant des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale, les femmes attribuent plus leur échec à leur genre (sexe) que dans les conditions inappropriées non ciblées et contrôle.

H4 : On s'attend à ce que dans la condition contenant des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale, les femmes perçoivent plus de discrimination que dans les conditions inappropriées non ciblées et contrôle.

6.1.2.1. Étude 3b : Travailleurs âgés

H3 : On s'attend à ce que dans la condition contenant des questions inappropriées ciblées sur l'âge, les travailleurs âgés attribuent plus leur échec à leur âge (jugé trop âgé) que dans les conditions inappropriées non ciblées et contrôle.

H4 : On s'attend à ce que dans la condition contenant des questions inappropriées ciblées sur l'âge, les travailleurs âgés perçoivent plus de discrimination que dans les conditions inappropriées non ciblées et contrôle.

6.1.3. Les conséquences sur les attitudes et intentions des candidats

Dans la continuité des travaux de Saks et collaborateurs (Saks, Leck, & Saunders, 1995; Saks & McCarthy, 2006), nous souhaitons étudier l'impact des questions inappropriées sur les intentions organisationnelles des candidats. Dans l'étude de 1995, les auteurs ont étudié l'impact du type d'information demandée sur les formulaires de candidature à un poste. La première condition (avec questions discriminantes ciblées sur plusieurs groupes) a conduit à des perceptions plus faibles d'attractivité organisationnelle, une perception de traitement des employés moins juste et moins d'attente de réussite. De même, les candidats ont moins d'intention de poursuivre le processus de recrutement, d'accepter le poste, et de recommander l'entreprise. Néanmoins, si les différences entre les deux conditions sont significatives, ces différences sont plutôt faibles, quelle que soit la condition, et les réactions tendent à être globalement plutôt favorables (Saks et *al.*, 1995).

Dans une autre étude, Saks et McCarthy (2006) ont étudié l'impact du nombre de questions discriminantes (inappropriées non ciblées) sur les réactions des candidats en entretien de recrutement. La présence de 2 questions inappropriées a eu un impact significatif sur l'intention d'accepter le poste. Lorsque l'entretien comporte quatre questions inappropriées cela entraîne des réactions significativement moins bonnes à l'entretien, au recruteur et une diminution de l'intention de poursuivre le processus de recrutement et de recommander l'entreprise. Ces deux études ont montré que les questions inappropriées avaient des conséquences au niveau des attitudes ainsi qu'en matière d'intentions comportementales.

De plus, dans notre contexte où la perception de discrimination est probable, nous souhaitons investiguer les intentions de litiges. Ababneh et Al-Waqfi (2016) ont montré un effet des questions inappropriées sur les intentions de litiges, celui-ci est médiatisé par le respect de la vie privée. Bauer et al. (2001) ont montré le lien entre les dimensions sociales de la justice (dont font partie les règles de bienséance des questions et la constance de l'évaluation) et les intentions de litiges des candidats. Néanmoins cette mesure capture surtout la probabilité que l'entreprise soit poursuivie en justice par soi ou autrui. Nous souhaitons plus particulièrement étudier la tendance à vouloir mener des actions pour dénoncer la discrimination, lorsque les candidats seraient le plus susceptibles de le faire. En effet, le modèle d'Anderson (2011) propose divers degrés de conséquences aux perceptions de discrimination avant d'atteindre la dernière qui est l'initiation d'un procès.

H5 : On s'attend à observer un effet de la condition sur les conséquences organisationnelles telles que dans la condition entretien avec questions inappropriées sur la situation familiale, les femmes aient d'une part, moins d'intentions de a) repostuler, b) recommander l'entreprise, c) poursuivre le processus, et d'autre part, plus d'intentions de d) litiges et e) mener des actions contre la discrimination que dans les deux autres conditions.

6.1.3.1. Étude 3b : Travailleurs âgés

H5 : *On s'attend à observer un effet de la condition sur les conséquences organisationnelles telles que dans la condition entretien avec questions inappropriées sur l'âge, les travailleurs âgés aient d'une part moins d'intentions de a) repostuler, b) recommander l'entreprise, c) poursuivre le processus, et d'autre part, plus d'intentions de d) litiges et e) mener des actions contre la discrimination que dans les deux autres conditions.*

6.1.4. Les différences inter-groupes : un effet du genre ?

Les résultats obtenus par Saks et collaborateurs (1995 ; 2006) n'ont pas conduit, comme le préfiguraient leurs hypothèses, à des différences selon le genre des candidats. En effet, les auteurs supposaient que les groupes défavorisés et stigmatisés sur le marché de l'emploi pourraient être plus sensibles aux indices de discrimination et donc percevoir plus d'injustice face à ces questions. Seule l'étude de Saks et McCarthy (2006) a observé un effet du genre. En effet, suite à un entretien comportant des questions inappropriées, les femmes ont plus l'impression que l'entreprise traite ses employées de façon injuste qu'elle ne traite les hommes. L'étude de Dew et Steiner (1997) a également observé une différence selon le genre tel que les questions inappropriées avaient un effet négatif seulement sur les perceptions de justice des hommes et au contraire plutôt positif sur les perceptions des femmes. Selon nous, la faible différence intergroupe peut être expliquée par la méthodologie utilisée dans ces études (Ababneh & Al-Waqfi, 2016 ; Saks & McCarthy, 2006 ; Steiner et al., 2004), où les questions inappropriées concernent plusieurs stigmates (situation familiale, état de santé, origine, antécédents judiciaires). Il est possible que cette méthodologie implique que tous les candidats évaluent la procédure de recrutement comme étant inappropriés ou injustes, car aucun groupe n'est spécifiquement menacé. Nous souhaitons donc tester la situation où les questions

inappropriées sont ciblées sur un même stigmaté. Nous supposons que l'effet du genre se manifestera exclusivement dans la condition où les questions inappropriées sont ciblées sur le stigmaté de la situation familiale, car la situation familiale est principalement un frein à la carrière des femmes (Correll, Benard, & Paik, 2007; Heilman & Okimoto, 2008).

H6 : On s'attend à observer un effet de la condition expérimentale et du genre du candidat sur a) la perception de justice procédurale globale, b) les perceptions de discrimination et c) l'attribution au genre. Selon cette hypothèse, les femmes percevront moins de justice procédurale, plus de perception de discrimination et feront plus d'attributions au genre dans la condition où les questions sont ciblées sur le stigmaté de la situation familiale comparativement aux hommes.

6.1.5. Les perceptions de justice, un antécédent aux perceptions de discrimination

Afin de tester les propositions théoriques de Harris et al. (2004) et d'Anderson (2011), nous faisons une hypothèse de double médiation dans la relation entre les conditions expérimentales et les conséquences organisationnelles sur l'intention a) de repostuler, b) de recommander l'entreprise, c) de poursuivre le processus, et d) de litiges, avec comme premier médiateur les perceptions de justice globale qui aurait un impact sur les perceptions de discrimination. En effet ces modèles stipulent que les informations de justice vont être un déterminant essentiel des perceptions de discrimination. Dans l'étude 2, nous avons pu observer que cette double médiation était confirmée pour l'évaluation de la moralité du recruteur, mais pas pour l'évaluation de ses compétences, sur lesquelles les perceptions de discrimination n'avaient pas d'effet. Il est donc possible que la double médiation ne se retrouve pas sur toutes les conséquences organisationnelles que nous souhaitons tester.

H7 : *On s'attend à ce que la relation entre les conditions expérimentales et les conséquences organisationnelles sur l'intention a) de repostuler, b) de recommander l'entreprise, c) d'accepter de poursuivre le processus et d) de litiges soit médiatisée par les perceptions de justice (M1) et les perceptions de discrimination (M2).*

6.1.6. Facteurs de minimisation : les croyances en un monde juste et la légitimité perçue

Notre dernier objectif est de poursuivre l'exploration des variables individuelles qui pourraient modifier la perception et les réactions des candidats qui font face au même événement. Afin d'alléger la procédure expérimentale, nous n'avons pas inclus toutes les variables individuelles que nous avons testées dans l'étude 2 et avons sélectionné la légitimité perçue, ainsi que les croyances en un monde juste. Les justifications théoriques sont similaires à celles de l'étude 2 ; soulignons toutefois pour rappel que l'étude de Choma et al. (2012) a montré que plus les personnes ont une croyance forte en un monde juste, moins elles perçoivent la discrimination.

H8 : *On s'attend à ce que ce type de croyances sur le monde modère la relation entre les conditions expérimentales, les perceptions de justice et les perceptions de discrimination.*

Pour la légitimité perçue, les diverses études de Jetten et collaborateurs (Jetten, Iyer, Branscombe, & Zhang, 2013; Jetten, Schmitt, Branscombe, Garza, & Mewse, 2011) ont montré que dans une situation où l'on manipulait la légitimité perçue du critère, cela influençait les intentions d'actions collectives pour dénoncer la discrimination. On suppose donc que la légitimité perçue pourrait, comme dans notre étude 2, avoir un effet sur la détection de la discrimination, mais également sur les conséquences organisationnelles.

H9 : *Dans la condition où les questions sont ciblées sur les femmes, on s'attend à ce que la légitimité perçue du critère de la situation familiale soit liée aux perceptions de a) justice et b) discrimination ainsi qu'aux intentions a) de repostuler, b) de recommander, c) de poursuivre le processus et d) de litiges.*

6.2. Méthode – Étude 3

6.2.1. Procédure

Nous avons diffusé cette étude sur les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo et Facebook), par mail et via un site que nous avons mis en place pour diffuser nos études (<http://laborecrutement.wixsite.com/questionnaire>) dont le lien avait été diffusé sur ces mêmes plateformes, mais qui comprenait d'autres études (étude 4 notamment). Nous avons dans un premier temps restreint l'accès à ce questionnaire aux seules personnes étant à la recherche d'un emploi ou à l'écoute du marché. Ces restrictions ont permis la participation de seulement 40 personnes (pour les études a et b confondus). Nous avons donc décidé de supprimer ce critère afin d'inclure un nombre suffisant de participants.

Les participants étaient informés dès le premier message que l'étude consistait en une simulation de candidature en ligne. Nous avons présenté cette étude comme ayant pour objectif d'étudier les perceptions des candidats au recrutement. Toute la procédure a été réalisée sur le service d'enquête de l'université utilisant LimeSurvey. À la suite de la lecture du consentement éclairé, une nouvelle page affichait une annonce de recrutement (cf. Annexe C1) délivrée par un cabinet de recrutement fictif (SimRecruT). Suite à cette annonce, quelques questions concernant l'âge, le genre et les caractéristiques démographiques étaient posées aux participants. Grâce à la question âge, nous avons réparti les sujets entre nos deux études.

Les moins de 45 ans étaient orientés vers l'étude 3a et les plus de 45 ans vers l'étude 3b. Chaque étude comportait 3 conditions expérimentales qui différaient par les questions de recrutement qui y étaient posées (cf. Annexe C1). Les participants devaient d'abord répondre à l'écrit à quelques questions ouvertes. Ainsi, les participants devaient répondre aux questionnaires concernant leurs perceptions de justice et leurs intentions envers l'organisation. Afin de pouvoir mesurer l'attribution de l'échec, nous avons introduit un feed-back négatif sous la forme d'une lettre de refus (en annexe C1), puis nous mesurons les perceptions de discriminations et les intentions de litiges. La mesure des préférences d'actions que les participants aimeraient faire pour dénoncer la discrimination n'apparaissait que s'ils avaient sélectionné le point 3 (ni d'accord ni en désaccord) ou plus de l'échelle de Likert sur au moins l'un des 3 items reliés aux perceptions de discrimination. Par la suite, les mesures concernant la légitimité perçue et les croyances en un monde juste étaient présentées.

6.2.2. Mesures

Performance perçue à l'entretien : nous avons utilisé les 2 items de Sanchez, Truxillo et Bauer (2000), dont par exemple, « *Je pense avoir assez bien répondu aux questions pour être parmi les candidats retenus* » ($\alpha = .87$, $n = 63$ pour l'étude 3a et $\alpha = .87$, $n = 37$ pour l'étude 3b).

Conséquences organisationnelles : Les échelles utilisées sont adaptées et traduites à partir de Bauer et al. (2001). Deux items composent l'échelle de mesure de l'intention de poursuivre le processus de recrutement avec par exemple, « *J'aimerais que SimRecruT m'invite à poursuivre le processus de recrutement* » (étude 3a : $\alpha = .89$, $n = 67$ et étude 3b : $\alpha = .85$, $n = 38$), il en est de même pour l'intention de repostuler « *S'il y a des postes vacants dans le futur, je repostulerai dans ce cabinet de recrutement* » ($\alpha = .80$, $n = 66$ pour l'étude 3a et $\alpha = .76$, $n = 38$).

pour l'étude 3b). Il y a également 2 items pour mesurer l'intention de recommander ce cabinet de recrutement, dont « *Je pourrais conseiller à d'autres personnes de postuler dans ce cabinet de recrutement* » ($\alpha = .86$, $n = 65$ pour l'étude 3a et $\alpha = .91$, $n = 36$ pour l'étude 3b).

La justice procédurale globale : nous avons utilisé 3 items de Gilliland (1994) traduits par Rolland (2004) « *J'ai le sentiment que cette méthode de présélection est juste* ». Cette échelle a une bonne consistance interne ($\alpha = .93$, $n = 66$ pour l'étude 3a et $\alpha = .91$, $n = 39$ pour l'étude 3b).

Les règles de justice ont été mesurées en utilisant la traduction et l'adaptation de l'échelle SPSP de Bauer et collaborateurs (2001), traduite et adaptée par Steiner et collaborateurs (2004). Pour la validité apparente, 2 items ont été utilisés, dont « *Quelqu'un qui répond avec succès à ces questions de présélection sera performant dans son poste* » (Étude 3a : $\alpha = .83$, $n = 64$ et étude 3b : $\alpha = .62$, $n = 39$) ; pour la validité de contenu, 2 items dont « *Le contenu des questions de présélection est bien en rapport avec le poste à pourvoir* » (étude 3a : $\alpha = .73$, $n = 66$ et étude 3b : $\alpha = .88$, $n = 37$) ; pour l'opportunité de montrer ses compétences, 3 items dont « *Ces questions m'ont donné l'occasion de montrer ce dont je suis réellement capable de faire* » (étude 3a : $\alpha = .87$, $n = 66$ et étude 3b : $\alpha = .90$, $n = 36$) ; pour la consistance dans l'évaluation, 2 items dont « *Je pense que la procédure de présélection était la même pour tout le monde* » ($\alpha = .84$, $n = 64$ pour l'étude 3a et $\alpha = .82$, $n = 37$ pour l'étude 3b).

Nous avons planifié de mesurer la bienséance des questions en utilisant la mesure de Bauer et al. (2001) traduite par Steiner et al. (2004). Cette échelle comporte 3 items qui nous semblent mesurer des concepts légèrement différents. En effet, le deuxième item est très proche de l'invasion dans la vie privée « *Les questions n'étaient pas trop personnelles ou privées* », Ababneh et Al-Waqfi (2016) ont supprimé cet item pour bien séparer cette mesure de celle de respect de la vie privée. Ils ont mesuré la bienséance des questions avec 2 items seulement : « *Le contenu des questions était approprié à la situation* » (item 1), « *les questions ne semblent*

pas être guidées par des préjugés » (item 3). Dans notre étude, la consistance interne de ces deux items est plutôt faible ($\alpha = .49$, $n = 65$), de même dans l'étude de Steiner et al. (2004) ($\alpha = .48$). Nous avons inclus dans notre questionnaire 2 versions du troisième item, une traduction de la version de Bauer et al. (2001) ainsi que celle de Steiner et al. (2004) qui ont inversé cet item : « *Le recruteur semble avoir des préjugés dans cet entretien* ». Ces trois items ont une fidélité convenable (étude 3a : $\alpha = .66$, $n = 65$ et étude 3b : $\alpha = .70$, $n = 36$), néanmoins, le troisième item de Bauer et al. (2001), ainsi que celui que nous avons utilisé mesurent un aspect particulier et légèrement différent de la bienséance des questions. Ils se rapprochent plus d'une évaluation de la perception du recruteur comme on peut en trouver dans les études en psychologie sociale. Nous ne pourrions pas mesurer la bienséance des questions, telle que conceptualisée par Bies et Moag (1986) et opérationnalisée par Bauer et al. (2001). Nous nommerons cette échelle : Évaluation sans préjugé en entretien. Cette échelle est composée de 2 items et a une fiabilité moyenne (étude 3a : $\alpha = .68$, $n = 65$ et étude 3b : $\alpha = .66$, $n = 39$).

Respect de la vie privée (4 items) est une échelle adaptée d'Ababneh et Al-Waqfi (2016). Nous avons également ajouté l'item 2 de l'échelle de bienséance des questions, car celui-ci covariait davantage avec les items de cette échelle. Avec par exemple un item comme « *Certaines questions ont empiété sur ma vie privée* ». Cette échelle a une très bonne cohérence interne (étude 3a : $\alpha = .92$, $n = 61$ et étude 3b : $\alpha = .78$, $n = 36$).

Attribution de l'échec : nous avons mesuré d'une part les causes légitimes d'attribution (expérience insuffisante, expérience trop importante, compétences insuffisantes, compétences trop importantes, faible qualité des réponses à l'entretien) et d'autre part les causes liées à des caractéristiques démographiques (âge jugé trop élevé, âge jugé trop faible, sexe, origines/nationalité et état de santé/handicap).

Perceptions de discrimination : nous avons créé 3 items dont « *J'ai perçu de la discrimination lors de cette procédure de présélections* ». Cette échelle a une bonne cohérence interne ($\alpha = .86$, $n = 62$ pour l'étude 3a et $\alpha = .88$, $n = 37$ pour l'étude 3b).

Intentions de litiges : nous avons utilisé 2 items de Seitz, Truxillo et Bauer (2001) avec par exemple, « *Une organisation qui pose ces questions au recrutement est susceptible d'être poursuivie en justice par les candidats* » (étude 3a : $\alpha = .88$, $n = 62$ et étude 3b : $\alpha = .88$, $n = 36$).

Légitimité perçue du critère : nous avons réutilisé les échelles que nous avons créées pour l'étude 2 (cf. Annexe B1). Nous obtenons une bonne cohérence interne pour les deux versions de cette échelle : la légitimité perçue du critère de la situation familiale (étude 3a : $\alpha = .88$, $n = 66$) et la légitimité perçue du critère de l'âge (étude 3b : $\alpha = .87$, $n = 36$).

Croyance en un monde juste pour soi : nous avons utilisé les 3 items de Hafer et Bègue (2005) déjà utilisés dans notre deuxième étude (étude 3a : $\alpha = .68$, $n = 67$ et étude 3b : $\alpha = .68$, $n = 36$) (cf. Annexe B1).

Actions pour dénoncer la discrimination : nous avons utilisé une partie des items de Lalonde & Cameron (1994) et nous les avons adaptés au contexte « *demander une explication écrite au recruteur, concernant les raisons de sa décision* », et nous avons rajouté des nouvelles possibilités « *utiliser les réseaux sociaux, pour dénoncer les pratiques discriminatoires de cette entreprise* ».

6.3. Résultats – Étude 3a

6.3.1. Description de l'échantillon

Suite à la diffusion de notre questionnaire, 75 participants ont rempli le questionnaire jusqu'à la dernière page, huit d'entre eux ne résidaient pas en France et ont été retirés. Notre échantillon final est composé de 67 personnes.

La moyenne d'âge de notre échantillon est de 32 ans avec un minimum de 21 ans et un maximum de 44 ans. Nous avons 64 % de femmes et 36 % d'hommes. Concernant leur situation professionnelle, 35.8 % des participants sont actuellement en CDI, 31.3 % sont en recherche d'emploi, 16.4 % sont actuellement en CDD et 9 % sont étudiants. Le niveau scolaire de notre échantillon est composé à 10.4 % de personnes possédant un niveau baccalauréat ou inférieur, à 25.4 % d'un niveau Bac + 1 à Bac + 3 et 64.2 % d'un niveau Bac + 4 à doctorat. Concernant l'expérience de recrutement, 22, 4 % des personnes de notre échantillon ont passé moins de 5 entretiens de recrutement, 31.3 % entre 5 et 10 entretiens, 19.4 % entre 10 et 15 entretiens, 11.9 % entre 15 et 20 entretiens et pour 15 % plus de 20 entretiens de recrutement. 35.8 % des participants ont déjà eu des missions de recrutement, parmi ces 24 personnes, 7 recrutent environ 1 fois par mois ou plus.

La première condition expérimentale, que l'on nommera condition contrôle ou condition sans questions inappropriées est composé de 11 sujets, dont 7 femmes. La deuxième condition expérimentale concernant les questions non ciblées sur un stigmatisme contient 28 sujets, dont 19 femmes. Enfin, la troisième condition impliquant des questions inappropriées ciblées sur le stigmatisme de la situation familiale, regroupe 17 femmes sur un total de 28 participants.

Tableau 7

Tableau de corrélation des variables présentes dans toutes les conditions de l'étude 3a (n = 57)

	<i>M</i>	<i>ET</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. Condition	2,25	,74																			
2. Age	32,70	6,23	-,01																		
3. Genre	,30	,46	-,01	,19																	
4. Niveau Études	2,56	,66	-,29*	-,16	,15																
5. Mission Recrutement	,42	,50	,20	,50**	,07	-,30*															
6. Enfants	,30	,46	,10	,40**	,08	-,45**	,38**														
7. Perceptions Discrimination	2,72	1,25	,38**	-,02	-,23	-,05	,07	-,08													
8. Justice Procédurale	3,01	,99	,07	,11	,11	,02	,02	-,19	-,37**												
9. Constance évaluation	4,16	,90	-,05	,11	,14	,15	-,03	-,12	-,06	,15											
10. Montrer Compétences	2,39	,88	,09	,18	-,05	-,10	,21	,13	-,20	,46**	,01										
11. Validité Apparente	2,06	,95	,19	-,03	-,12	-,10	,02	,20	,08	,27*	-,10	,64**									
12. Validité Contenu	2,62	,86	-,02	-,05	-,21	,10	,02	-,07	-,23	,33*	,05	,64**	,43**								
13. Respect vie privée	2,94	1,37	-,58**	,03	,22	,07	-,08	-,01	-,66**	,21	,17	,03	-,12	,27*							
14. Sans préjugés	3,07	1,09	-,48**	,12	,12	,09	-,10	,06	-,66**	,30*	,13	,10	-,13	,30*	,81**						
15. Performance Perçue	5,07	1,41	-,01	,18	-,10	-,15	,35**	-,01	-,14	,56**	,14	,47**	,24	,35**	,10	,12					
16. Poursuite processus	4,15	,93	-,11	-,01	-,15	,14	,05	-,04	-,20	,42**	,13	-,01	-,19	,26	,23	,40**	,39**				
17. Recommander l'entreprise	3,79	,96	-,17	,02	-,02	,23	,21	-,02	-,25	,42**	,24	,13	,04	,31*	,35**	,35**	,33*	,70**			
18. Repostuler	4,02	,86	,05	,06	-,19	-,02	,09	,05	-,19	,46**	,14	,10	,05	,36**	,25	,38**	,37**	,82**	,72**		
19. Intentions Litige	2,49	1,18	,36**	-,21	-,08	,01	-,17	-,18	,66**	-,27*	-,03	-,23	,10	-,34**	-,66**	-,71**	-,20	-,26	-,24	-,32*	
20. Croyances Monde Juste	3,35	,75	-,01	-,16	-,05	-,19	,20	,02	-,18	,23	-,02	,20	,11	-,01	,08	-,10	,16	,06	,14	-,02	-,06

Avec * $p < .05$, ** $p < .01$, avec la variable condition codée 1 = contrôle, 2 = non ciblées et 3 = ciblées ; Genre recodé 0 = Femmes et 1 = Hommes, la variable mission de recrutement codée 0 = non et 1 = oui.

6.3.1. Les réponses aux questions

Nous n'avons pas fait d'hypothèses spécifiques concernant les réponses que les participants donnaient aux questions de recrutement. Tous les participants ayant complété cette étude jusqu'à la fin ont bien donné une réponse à chacune des questions de recrutement. Concernant les deux groupes ayant des questions inappropriées pour l'étude 3a, on observe dans le groupe comportant des questions non ciblées qu'un participant sur les vingt-huit n'a pas donné de réponse à la question « *Lors de cette dernière année écoulée, combien de jours n'êtes-vous pas allé au travail pour des raisons de santé ?* ». Il a écrit « Pourquoi ? ». Dans la condition comportant des questions ciblées sur la situation familiale, deux participantes sur les vingt-huit ont refusé de répondre à certaines questions. Une participante n'a pas souhaité répondre aux questions « *Êtes-vous en couple ?* » et « *Souhaitez-vous avoir un enfant dans les prochains mois ?* ». Pour ces deux questions, elle a noté : « *Je ne suis pas obligée de répondre à cette question* ». Une autre participante n'a pas répondu à la dernière question (« *Cela ne vous regarde pas !* »).

6.3.2. Les perceptions de justice

Afin de tester l'effet de la présence de questions inappropriées sur les perceptions de justice procédurale globale des femmes, nous avons réalisé une ANOVA avec comme facteur inter-sujet le type de questions inappropriées (variant selon les trois modalités : Contrôle vs. Non-ciblés vs. Ciblés sur la situation familiale) croisé avec le sous-groupe des femmes ($n = 43$). Nous n'avons pas observé d'effet de la condition sur la justice procédurale globale $F(2, 43) = 0.25, ns$. Il n'y a pas de différences significatives entre la condition contrôle ($M = 2.90, ET = 1.08$) et les conditions comportant des questions inappropriées (non

ciblées ($M = 2.86$, $ET = 1.02$) et ciblés sur la situation familiale ($M = 3.09$, $ET = .91$). Notre hypothèse (H1) n'est donc pas validée, nous nous attendions à observer une différence entre le groupe contrôle et les deux groupes comportant des questions inappropriées.

Pour notre seconde hypothèse (H2), nous souhaitons étudier l'impact des différents types de questions d'entretien sur l'évaluation des règles de justice. Nous avons réalisé une MANOVA avec comme facteur inter-sujet, Condition (Contrôle vs. Non-ciblés vs. Ciblés sur la situation familiale) sur les 4 variables liées aux règles de justice (Constance dans l'évaluation, Validité apparente, validité de contenue, montrer ces compétences). Nous n'avons pas obtenu d'effet multivarié significatif $F(8, 76) = 1.31$, ns ; λ de Wilks = .24; $\eta_p^2 = .12$. De plus, nous n'obtenons pas d'effet univarié sur l'opportunité de démontrer ces compétences $F(2, 40) = .06$, ns ; $\eta_p^2 = .003$, ni pour la validité apparente $F(2, 40) = .47$, ns ; $\eta_p^2 = .02$, la validité de contenue $F(2, 40) = 1.36$, ns ; $\eta_p^2 = .06$ et la constance dans l'évaluation $F(2, 40) = .170$, ns ; $\eta_p^2 = .08$ (cf. Tableau 1. Annexe C2). Nos hypothèses (H2a, H2b, H2c, H2d) ne sont pas validées par ces résultats.

Nous avons décidé de traiter la variable concernant les perceptions de respect de la vie privée et d'évaluation sans préjugés dans une analyse séparée. Pour cela nous avons réalisé une ANOVA à 1 facteur inter-sujet, Condition (Contrôle vs. Non-ciblés vs. Ciblés sur la situation familiale) sur le respect de la vie privée. Nous observons un effet principal sur le respect de la vie privée $F(2, 40) = 13.67$, $p < .001$; $\eta_p^2 = .41$, et des tests post-hoc (LSD de Fisher) ont montré une différence significative entre le groupe contrôle ($M = 4.50$, $ET = .50$) et les deux conditions avec des questions inappropriées, ainsi qu'une différence significatives entre les conditions non ciblés ($M = 2.87$, $ET = 1.42$) et ciblés sur le stigmat ($M = 1.93$, $ET = .83$) (cf. Figure 17). Notre hypothèse H2f est validée.

Bien que notre mesure de bienséance des questions ait été changée, nous souhaitons tester l'effet de la condition expérimentale sur les perceptions d'évaluation sans préjugés. Nous avons

réalisé une ANOVA avec comme facteur inter-sujets, Conditions (variant selon les trois modalités : Contrôle vs. Non-ciblés vs. Ciblés sur la situation familiale). Nous observons un effet principal sur les perceptions d'évaluation sans préjugés $F(2, 39) = 10.1, p < .001$; $\eta_p^2 = .34$, tel que suite aux tests post-hoc, on observe une différence significative entre le groupe contrôle ($M = 4.21, ET = .86$) et la condition non ciblés ($M = 3.11, ET = 1.11$), ainsi qu'avec la condition ciblée sur le stigmaté ($M = 2.35, ET = .75$) (cf. Figure 17).

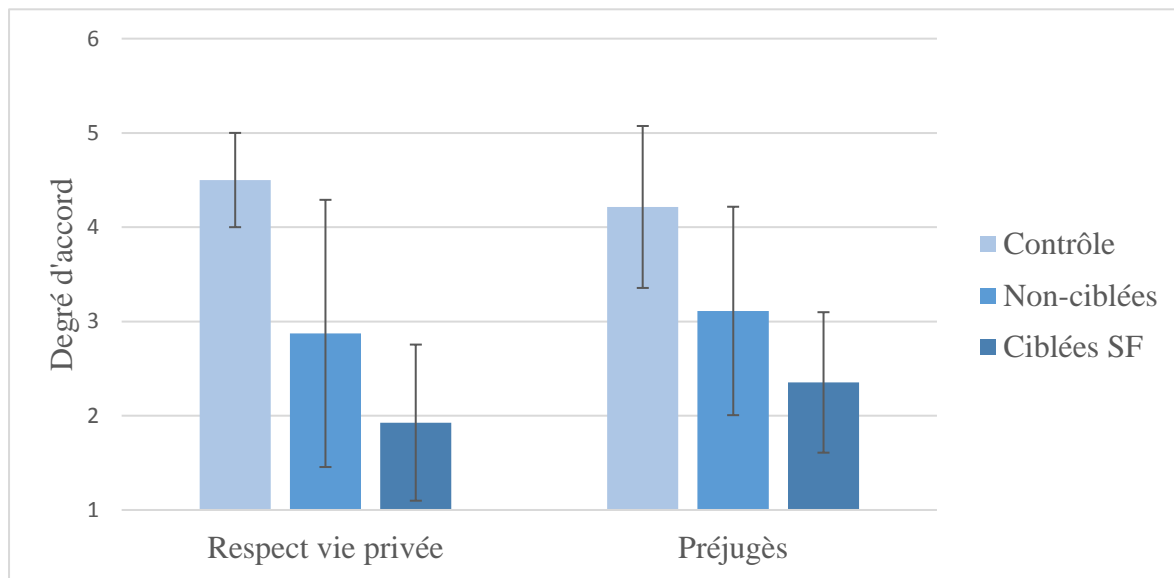


Figure 17

Graphique des effets de la condition expérimentale sur l'évaluation du respect de la vie privée et de l'évaluation sans préjugés.

6.3.3. Les perceptions de discrimination et l'attribution

Nous avons réalisé une ANOVA avec comme facteur inter-sujet, Condition (Contrôle vs. Non-ciblés vs. Ciblée sur la situation familiale) pour répondre à l'hypothèse (H3) concernant l'effet de la condition sur les perceptions de discrimination des femmes. Nous obtenons un effet principal significatif $F(2, 39) = 8.66, p < .001$; $\eta_p^2 = .31$; les questions inappropriées non ciblés ($M = 3.20, ET = 1.07$) et ciblés sur la situation familiale ($M = 3.27, ET = 1.06$) entraînent plus de perceptions de discrimination que la condition contrôle ($M = 1.48, ET = .77$).

Contrairement à notre hypothèse, les analyses post-hoc ne montrent pas de différence entre les questions non ciblées et les questions ciblées (cf. Figure 18).

Nous avons également fait l'hypothèse que l'attribution de l'échec au genre serait influencée par la condition expérimentale (H4). Nous avons réalisé une ANOVA avec comme facteur inter-sujets, Condition (Contrôle vs. Non-ciblés vs. Ciblée sur la situation familiale) sur l'attribution au genre (sexe) qui ne montre pas d'effet significatif $F(2, 36) = .19, ns$. Notre hypothèse n'est donc pas validée.

6.3.4. Conséquences organisationnelles

Nous avons réalisé une MANOVA croisant le facteur inter-sujets du type de questions inappropriées (Contrôle vs. Non-ciblés vs. Ciblée sur la situation familiale) sur les 4 variables dépendantes liées aux conséquences organisationnelles (intentions de repostuler, de recommander, poursuivre le processus et de litiges) sur le sous-groupe des femmes ($n = 43$). Nous obtenons un effet significatif multivarié $F(8, 72) = 2.873, p < .01$; λ de Wilks = .57 ; $\eta_p^2 = .24$.

Nous observons un effet principal significatif sur les intentions de litiges $F(2, 39) = 10.32, p < .001$; $\eta_p^2 = .34$; les analyses post-hoc (LSD) montrent que les questions inappropriées ciblées sur la situation familiale ($M = 3.20, ET = 1.10$) entraînent plus d'intentions de litiges (dans le sens où les participants estiment qu'une entreprise qui pose ce type de questions a des chances de subir un procès) que les questions inappropriées non ciblées ($M = 2.35, ET = 1.07$) et que la condition contrôle ($M = 1.19, ET = .38$). La condition contrôle et la condition comportant des questions non ciblées sont également statistiquement différentes (cf. Figure 18).

Nous n'obtenons pas d'effet principal sur l'intention de repostuler $F(2, 39) = .66, ns$; $\eta_p^2 = .03$, ni sur l'intention de recommander l'entreprise $F(2, 39) = .92, ns$; $\eta_p^2 = .04$, ni sur

l'intention de poursuivre le processus de recrutement $F(2, 39) = .32, ns ; \eta_p^2 = .02$ (pour le détail des moyennes, cf. Tableau 2 annexe C2).

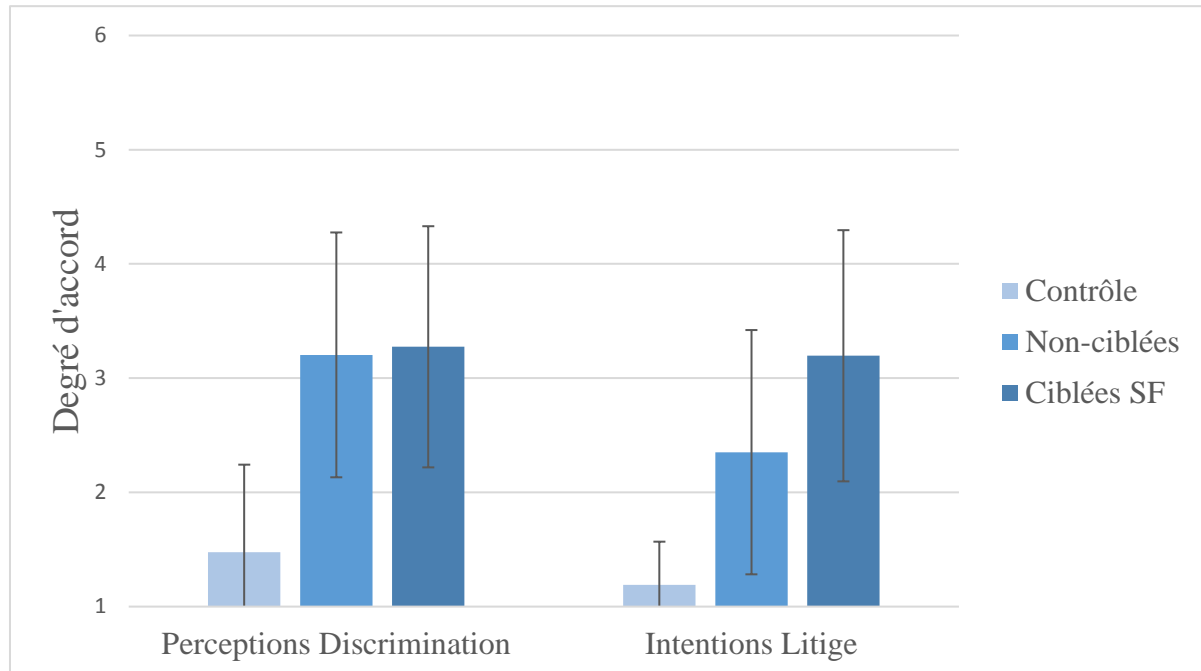


Figure 18

Graphique des effets de la condition expérimentale sur les perceptions de discrimination et les intentions de litige.

Pour tester l'effet de la présence de questions inappropriées sur l'intention de mener des actions contre la discrimination (H5e) pour les femmes de notre échantillon, nous avons réalisé un test de Chi-2, car cette variable est catégorielle et nous reporterons les effets du test exact de Fisher, car pour 33% des cases l'effectif est inférieur à 5. On observe un lien significatif ($\chi^2(2, 43) = 6.98, p < .05$) ; $\Phi = .42$ entre la condition expérimentale et l'action de discrimination⁸. Les effectifs étant très différents entre le groupe contrôle et les groupes comportant des questions inappropriées, il est difficile d'interpréter ces résultats. On remarquera dans le Tableau 8 qu'à effectif presque équivalent une proportion similaire de femmes sont prêtes à envisager une action contre les discriminations lorsque les questions sont non ciblées (68.4%) ou ciblées sur

⁸ Cette mesure d'actions pour dénoncer la discrimination n'apparaissait que s'ils avaient sélectionné le point 3 (ni d'accord ni en désaccord) ou plus de l'échelle de Likert sur au moins l'un des 3 items reliés aux perceptions de discrimination. Pour réaliser cette analyse, nous avons recodé les données manquantes en 0 (pas d'action).

leur stigmatisme (70.6%). Notre hypothèse (H5) est partiellement validée, les résultats ne montrent pas de différence significative allant dans le sens des sous-hypothèses H5 a, b, c et e, mais une différence significative confirmant l'hypothèse H5d.

Tableau 8

Tableau des effectifs

Action Discrimination		Condition			Total
		Contrôle	Non ciblées	Ciblées SF	
Pas d'action	Effectif	6 _a	6 _b	5 _b	17
	% Condition	85,7%	31,6%	29,4%	39,5%
1 action ou plus	Effectif	1 _a	13 _b	12 _b	26
	% Condition	14,3%	68,4%	70,6%	60,5%
Total	Effectif	7	19	17	43
	% Condition	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de Condition catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau ,05.

6.3.5. Effet du genre sur les perceptions.

Dans cette sixième hypothèse, nous souhaitons étudier l'effet du genre selon le type de questions inappropriées (ciblées ou non ciblées) sur a) les perceptions de justice b) les perceptions de discrimination et b) le genre (H6). Pour ces analyses, nous avons exclu le groupe contrôle, car la proportion d'hommes dans cette condition est trop faible ($n = 3$). Nous avons réalisé une ANOVA à 2 facteurs inter-sujet 2 conditions (Non ciblées vs. Ciblées situation familiale) x 2 Genre (Femme vs. Homme) sur la justice procédurale globale. Nous n'obtenons pas d'effet principal significatif sur le genre $F(1, 52) = .02, ns ; \eta_p^2 = .00$, ni sur la condition $F(1, 52) = .13, ns ; \eta_p^2 = .00$ et non plus sur l'interaction de ces deux variables $F(1, 52) = .46, ns ; \eta_p^2 = .00$. Notre hypothèse n'est pas validée (H6a).

Nous avons effectué la même analyse sur les perceptions de discrimination (ANOVA à 2 facteurs inter-sujets Condition x Genre). Nous observons un effet principal du genre $F(1, 52) = 7.20, p < .01; \eta_p^2 = .13$, tel que les femmes perçoivent plus de discrimination

($M = 3.24$, $ET = 1.05$) que les hommes ($M = 2.38$, $ET = 1.17$), mais nous n'observons pas d'effet de la condition $F(1, 52) = .06$, *ns* ; $\eta_p^2 = .00$ ni d'interaction entre le genre et la condition $F(1, 52) = .001$, *ns* ; $\eta_p^2 = .00$. Notre hypothèse (H6b) n'est pas validée.

Pour l'attribution de l'échec au genre, nous avons effectué la même analyse que précédemment, nous n'obtenons pas d'effet principal significatif du genre $F(1, 48) = 1.75$, *ns* ; $\eta_p^2 = .03$, de la condition $F(1, 48) = .14$, *ns* ; $\eta_p^2 = .00$, ni d'effet d'interaction $F(1, 48) = .00$, *ns* ; $\eta_p^2 = .00$. Nos hypothèses 6 ne sont pas validées (cf. Tableau 3 des moyennes en annexe C2).

Nous ne répondrons pas à notre hypothèse 7 portant sur les perceptions de justice en tant que médiateur antécédent des perceptions de discrimination dans la relation entre les conditions et les conséquences organisationnelles, car les résultats précédents nous ont montré que la condition (X) n'avait pas d'effet sur la justice procédurale (médiateur 1), ce qui est l'une des conditions préalables à la réalisation d'une régression médiatisée.

6.3.6. Facteurs de minimisation : les croyances en un monde juste et la légitimité perçue

Notre hypothèse 8 suggère que les croyances en un monde juste soient des modérateurs de la relation entre les conditions et les perceptions de discrimination. Nous n'avons pas assez d'effectifs pour réaliser cette analyse. On peut remarquer que nous n'observons pas de corrélations significatives entre les croyances en un monde juste pour soi et les conditions expérimentales $r(55) = -.01$, *ns* et avec les perceptions de discrimination $r(55) = -.18$, *ns*.

Pour répondre à notre hypothèse 9, nous avons fait des corrélations dans le sous-groupe des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale afin d'étudier l'effet de la légitimité perçue de ce critère de recrutement. Nous observons un lien significatif entre la légitimité perçue et les perceptions de justice procédurale globale $r(26) = .45$, $p < .05$ mais pas sur les

perceptions de discrimination $r(26) = -.32, ns$ (H9b). On observe un lien significatif positif avec l'intention de repostuler $r(26) = .49, p < .01$ mais pas de résultats significatifs sur l'intention de recommander l'entreprise $r(26) = .33, ns$ et sur l'intention de poursuivre le processus de recrutement $r(26) = .31, ns$. Nous obtenons un lien négatif significatif entre la légitimité perçue du critère et les intentions de litiges $r(26) = -.65, p < .01$ et avec les actions de discrimination $r(26) = -.56, p < .01$ (cf. Tableau 4, Annexe C2).

6.4. Résultats - Étude 3b

6.4.1. Description de l'échantillon

Notre échantillon final est composé de 40 personnes après que nous ayons exclu 5 personnes qui ne résidaient pas en France. L'âge moyen est de 51.8 ans avec un minimum de 45 ans (condition d'inclusion dans cette étude sur les travailleurs âgés) et un maximum de 64 ans, avec 40 % de femmes et 60 % d'hommes. Concernant leur situation professionnelle, 42.5 % des personnes de notre échantillon sont actuellement en CDI, 45 % en recherche d'emploi et 5 % sont actuellement en CDD. Le niveau d'étude de notre échantillon est composé de 17.5 % de personnes possédant un niveau baccalauréat ou inférieur, à 27.5 % d'un niveau Bac + 1 à Bac + 3, et à 55 % de personnes ayant un diplôme de niveau Bac + 4 à plus. Environ 12.5 % de notre échantillon a passé moins de 5 entretiens de recrutement, 27.5 % entre 5 et 10 entretiens, 15 % entre 10 et 15 entretiens, 12.5 % entre 15 et 20 entretiens et 30.8 % de notre échantillon a passé plus de 20 entretiens de recrutement (dont 17.5% plus de 30 entretiens). Concernant l'expérience passée en tant que recruteur, 57.5 % des participants ont déjà eu des missions de recrutement, parmi ces personnes (23), 6 personnes recrutent à la fréquence d'au moins 1 fois par mois ou plus.

6.4.2. Les réponses aux questions inappropriées

Concernant les réponses qualitatives aux questions inappropriées, dans la condition questions non ciblées sur un stigmaté, les 16 participants ont répondu aux 3 questions inappropriées sans faire de remarque. Dans la condition où les questions sont ciblées sur les travailleurs âgés à la question « *Il vous reste combien d'années de cotisations avant de prendre votre retraite ?* » un participant a noté « ?? » et un autre « *Aucune idée* ». Un de ces participants a également répondu que « *l'âge n'est qu'un chiffre (donc sans intérêt)* » à la question « *Comment pensez-vous vous intégrer dans une équipe composée essentiellement de jeunes diplômés ?* ».

6.4.3. Résultats principaux – étude 3b.

La première partie de nos hypothèses concerne l'impact des conditions expérimentales sur les perceptions de justice (globale et règles) ainsi que sur la discrimination. Nous n'avons observé aucun effet des conditions expérimentales sur ces perceptions, nous avons réalisé des ANOVA avec 1 facteur inter-sujet à 3 modalités (Contrôle vs. Non ciblées vs. Ciblées sur l'âge) sur les perceptions de justice globale (H1) $F(2, 37) = .49, ns$, le respect de la vie privée $F(2, 37) = .95, ns$ et les perceptions d'évaluation sans préjugés $F(2, 37) = .005, ns$, les perceptions de discrimination (H3) $F(2, 37) = .03, ns$ et l'attribution à l'âge (H4) $F(2, 37) = .58, ns$ (cf. Tableau des moyennes par condition en Annexe C3).

Pour répondre à notre hypothèse 2, nous avons réalisé une MANOVA à un facteur inter-sujet Condition sur les quatre variables liées aux règles de justice (Validité apparente, Validité de contenu, Opportunité de montrer ses compétences et Constance dans l'évaluation). Nous n'obtenons pas d'effet multivarié $F(8, 68) = .79, ns$; λ de Wilks = .83 et aucun effet principal

sur la validité apparente $F(2, 37) = .35, ns$, la validité de contenu $F(2, 37) = 1.08, ns$, l'opportunité de montrer ses conséquences $F(2, 37) = .21, ns$ et sur la constance de l'évaluation $F(2, 37) = 1.71, ns$.

Une MANOVA à 1 facteur inter-sujet (Condition) portant sur 5 variables dépendantes liées aux conséquences organisationnelles (H5) n'a conduit à aucun effet significatif multivarié $F(8, 54) = 1.25, ns$; λ de Wilks = .71, de même on n'observe aucun effet principal significatif sur l'intention de repostuler $F(2, 30) = .54, ns$, ni de recommander l'entreprise $F(2, 30) = .16, ns$, de poursuivre le processus de recrutement $F(2, 30) = 1.74, ns$ et pour finir pas d'effet non plus sur les intentions de litige $F(2, 30) = .64, ns$.

Notre effectif est trop faible ($n = 11$) pour permettre de tester notre hypothèse 6 concernant l'effet de la légitimité perçue du critère d'âge sur les perceptions de justice, discrimination et conséquences organisationnelles. Nous n'obtenons aucun lien significatif (cf. Tableau 2, Annexe C3).

Dans le tableau de corrélation (cf. Tableau 10), on note que dans toutes conditions confondues, l'âge est significativement lié aux perceptions de discrimination, $r(29) = .53, p < .01$, tel que plus les participants sont âgés plus ils perçoivent de discrimination. De même, l'âge est lié aux perceptions de justice procédurale globale, $r(29) = -.43, p < .05$. On notera également que les perceptions de discrimination sont fortement liées au respect de la vie privée $r(29) = -.60, p < .01$ et à l'évaluation sans préjugé, $r(29) = -.56, p < .01$.

Tableau 9

Tableau de corrélation des variables présentes dans toutes les conditions de l'étude 3b (n = 31).

	<i>M</i>	<i>ET</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Condition	5,10	,70																
2. Age	50,94	5,35	-,27															
3. Genre	,65	,49	,01	,02														
4. Discrimination perçue	2,12	1,10	-,04	,53**	-,04													
5. Justice Procédurale	3,28	,96	,05	-,43*	-,32	-,28												
6. Constance évaluation	3,84	,95	-,18	-,31	,02	,09	,24											
7. Montrer Compétences	2,69	,96	,03	-,41*	-,13	-,18	,57**	,34										
8. Validité Apparente	2,40	,89	,12	-,49**	-,04	-,36*	,75**	,28	,56**									
9. Validité Contenue	2,92	,95	,14	-,37*	,15	-,20	,51**	,51**	,63**	,60**								
10. Respect vie privée	3,90	,85	,18	-,35	,06	-,60**	,23	,12	,19	,30	,32							
11. Sans préjugés	3,73	,89	-,06	-,37*	,00	-,56**	,31	,17	,16	,49**	,25	,70**						
12. Performance perçue	5,73	1,07	-,03	,21	-,16	,19	-,01	,08	-,01	-,18	,01	-,22	-,15					
13. Poursuite processus	4,53	,62	-,24	-,10	-,35	,12	,42*	,46**	,30	,17	,30	,23	,32	-,02				
14. Recommander l'entreprise	3,87	,88	,13	-,19	-,19	-,12	,48**	,08	,22	,23	,45*	,12	,17	,00	,50**			
15. Repostuler	4,06	,84	-,04	-,12	-,27	,02	,53**	,48**	,29	,32	,53**	,17	,25	,01	,62**	,70**		
16. Intentions Litige	1,98	1,02	,06	,06	-,15	,41*	-,01	-,10	,07	,00	-,02	-,59**	-,23	,01	-,13	,10	-,03	
17. Croyances Monde Juste	3,52	,83	-,14	-,19	,06	-,01	,11	,15	,16	,07	,08	-,13	-,15	,44*	-,24	-,14	-,17	,00

Avec * $p < .05$, ** $p < .01$, avec la variable condition codée 1 = contrôle, 2 = non ciblées et 3 = ciblées ; Genre recodé 0 = Femmes et 1 = Hommes.

6.5. Discussion – Étude 3

On trouve un effet de la présence des questions inappropriées sur les perceptions de respect de la vie privée, d'évaluation sans préjugés, de discrimination ainsi que sur les intentions de litiges et l'envie de faire une action pour dénoncer la discrimination. Contrairement à nos hypothèses et aux études précédentes (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks et al., 1995; Saks & McCarthy, 2006; Steiner et al., 2004), nous n'observons pas d'effet des questions inappropriées sur les perceptions de justice ou sur les intentions de poursuivre le processus, de repostuler, ou de recommander l'entreprise.

Les questions ciblées sur le stigmatisme de la situation familiale entraînent plus de perceptions de préjugés et d'intentions de litiges et moins de perceptions de respect de la vie privée chez les femmes de moins de 45 ans que la présence de questions non ciblées sur leur stigmatisme. Ce qui confirme partiellement notre postulat de base que les questions inappropriées qui ciblent le stigmatisme des candidats entraînent des réactions plus négatives que celles qui ne sont pas congruentes avec les caractéristiques démographiques des candidats.

Néanmoins, nous n'observons pas de différence sur les perceptions de discrimination lorsque les questions sont ciblées sur un stigmatisme. Dans nos études 3a et 3b, les perceptions de discrimination ne sont pas extrêmes, on peut observer que la moyenne la plus élevée reste assez proche du milieu de l'échelle de mesure contrairement à notre étude 2 où les perceptions de discrimination étaient plus élevées. Il est possible que ces résultats illustrent la tendance des individus à minimiser la discrimination personnelle et à être réticent à se déclarer victime de discrimination (Crosby, 1984; Crosby, Clayton, Alksnis, & Hemker, 1986). Nous avons inclus également une mesure de l'attribution de l'échec, qui est une mesure plus subtile des discriminations, vu que le mot discrimination n'apparaît pas et que nous demandions à quel

degré le résultat négatif pouvait être influencé par le sexe ou l'âge (parmi d'autres causes). Mais nous n'avons pas trouvé d'effet de l'attribution de l'échec au sexe dans l'étude 3a. Ce résultat peut s'expliquer par la mesure que nous avons utilisée, en effet nous avons indiqué « sexe » comme mot cause possible de l'échec dans l'étude 3a, mais le mot genre aurait peut-être été plus approprié. De même, proposer directement « la situation familiale » en tant que cause pourrait amener à des résultats différents. Au vu de cette possible confusion méthodologique, nous ne pouvons donc pas conclure sur ce point et nous pensons qu'il resterait intéressant de poursuivre l'exploration de ce type de mesure.

Dans nos deux études, nous n'obtenons pas d'effet sur les règles de justice (validité apparente, validité de contenu, opportunité de montrer ces compétences et constance dans l'évaluation), contrairement à nos études précédentes et à l'étude de Steiner et collaborateurs (2004). Ces résultats sont concordants avec ceux obtenus par Dew et Steiner (1997) qui n'observent pas d'effet des questions inappropriées, dans une situation de recrutement réel, sur les règles de justice (validité apparente, constance dans l'évaluation et efficacité interpersonnelle). Ces différences pourraient être dues aux changements de perspective entre ces deux études où les participants étaient observateurs de la discrimination (étude 2 et Steiner et al., 2004) ou acteurs (cette étude et Dew et Steiner, 1997). Comme pour la discrimination, il pourrait avoir des différences dans l'évaluation de justice selon que l'on soit acteur ou observateur.

Mais il est également possible que les différences d'effets s'expliquent par le changement de mesure des règles de justice que nous avons opéré entre ces deux études. En effet, dans les deux premières études, nous avons utilisé une mesure de satisfaction des règles de justice utilisée pour évaluer les méthodes de recrutement (Steiner & Gilliland, 1996) alors que dans cette troisième étude nous avons utilisé l'échelle de Bauer et collaborateurs (2001).

On remarquera que dans nos échantillons, l'évaluation de la justice est assez faible dans toutes les conditions, la validité apparente et de contenu, ainsi que la règle de montrer ses compétences sont évaluées globalement comme étant assez faibles, les moyennes étant comprises entre (2.06 et 2.96, sur une échelle de mesure allant de 1 à 5) pour ces trois variables dans nos deux études. Le fait d'utiliser une méthode de présélection en ligne comportant des questions est peut-être perçu comme étant une méthode peu juste et peu valide, ce qui limite la possibilité d'observer des variations entre nos groupes. De plus, les questions de recrutement ont pu paraître peu pertinentes, car celles-ci étaient très générales.

Les mêmes arguments peuvent expliquer le fait qu'il n'y a pas de différences sur les conséquences organisationnelles selon la présence ou non de questions inappropriées. Ces conséquences organisationnelles sont généralement impactées par les perceptions de justice et nous pouvons observer dans les deux tableaux de corrélation que cela se confirme dans nos études. Les questions inappropriées n'ont pas montré d'impact sur les perceptions de justice, ce qui peut expliquer leur manque d'effet sur les conséquences. De plus, nous avons volontairement décidé de mesurer ces variables en première partie de questionnaire afin que ces mesures ne subissent pas l'effet de nos questions. Ces conséquences ont donc été mesurées avant le feed-back négatif, ce qui peut expliquer la différence entre les intentions de litiges et les intentions de poursuivre le processus, de repostuler, de recommander de l'entreprise.

Pour l'étude 3b portant sur les travailleurs âgés, nous n'obtenons aucun effet. Bien qu'il soit possible que cela soit causé par la taille notre échantillon assez faible ($n= 40$) qui peut mener à des biais d'échantillonnage importants. Nous souhaitons donc interpréter ces résultats avec précaution. Dans cette étude, la présence de questions inappropriées (ciblées et non ciblées) n'a eu d'impact ni sur la perception d'évaluation sans préjugés ni sur le respect de la vie privée. Ces deux mesures pourraient être considérées comme des mesures de contrôle de la manipulation expérimentale. Dans l'étude 1, nous avons observé une légère différence dans

l'évaluation de justice selon l'âge des évaluateurs, tel que les personnes de moins de 45 ans évaluaient les questions inappropriées ciblées sur les travailleurs âgés comme respectant moins les règles de justice que les évaluateurs de plus de 45 ans. Nous avons postulé que les travailleurs plus âgés ont connu d'autres normes de recrutement et peuvent être plus tolérants vis-à-vis des comportements inappropriés, néanmoins dans cette étude on observe un effet de l'âge tel que plus les candidats sont âgés plus ils perçoivent de discrimination et moins ils sont satisfaits de la justice de l'entretien. Il est donc probable que notre âge d'inclusion à partir de 45 ans dans la catégorie travailleurs âgés soit trop bas.

Une des limites majeures de ces études est le faible effectif, notamment dans les groupes contrôles. Néanmoins, nous avons gardé cette étude, car l'objectif principal était de comparer les réactions des candidats face à des questions non ciblées et celles ciblées sur le stigmaté.

Dans la prochaine étude, nous souhaitons étudier plus précisément les différences entre l'injustice et la discrimination. Pour cela nous comparons deux types de questions inappropriées, les questions portant sur les loisirs, attitudes, intérêt qui devraient induire des perceptions de justice faibles comparativement à des questions ciblées sur la situation familiale qui devaient en plus induire des perceptions de discrimination.

Chap 7. Perceptions de justice et de discrimination : étude exploratoire des effets de l'inférence des intentions du recruteur.

Afin d'étudier les différences entre les perceptions de justice et de discrimination, nous souhaitons comparer l'impact de deux types de questions inappropriées : celles portant sur les loisirs, les attitudes et les intérêts qui devraient induire une perception faible de justice et un faible sentiment de discrimination comparativement aux questions ciblées sur la situation familiale qui pourraient induire des perceptions faibles de justice, mais également des perceptions de discrimination⁹.

Nous avons choisi de nous intéresser aux questions ciblant les loisirs et les attitudes, car dans notre première étude ces questions étaient évaluées sur les différentes règles de justice à un niveau similaire des autres catégories de questions inappropriées. Ce résultat nous a confortés dans l'idée que ces questions peuvent être considérées comme étant inappropriées. Nous souhaitons notamment observer les différences entre les perceptions de justice et de discrimination aux recrutements sur l'évaluation du recruteur (compétence, moralité, chaleur et sexisme). Dans cette étude, les participants seront observateurs de la situation de recrutement. Nous utiliserons une méthodologie similaire aux études s'intéressant à l'aptitude à détecter les

⁹ Dans cette étude était également incluse une troisième catégorie de questions inappropriées, des questions basées sur les stéréotypes de compétence « *En tant que femme, êtes-vous assez affirmée pour vous imposer dans une situation de négociation avec des hommes ?* ». Mais n'ayant pas traité de ce type de question dans cette thèse, nous ne présenterons pas ces résultats.

critères de recrutement afin de faire des participants des observateurs attentifs, mais également afin de commencer à explorer l'effet de l'inférence des intentions.

7.1.1. Effet du type de questions sur les perceptions de justice et de discrimination.

Comme dans nos précédentes études nous mesurons l'effet des questions inappropriées sur les perceptions des règles de justice, et sur les perceptions globales de justice. Dans notre première étude, les questions portant sur les loisirs, les attitudes et les intérêts (que nous appellerons simplement « loisirs » dans la suite de cette rédaction afin de simplifier la lecture) étaient évaluées comme satisfaisant peu les règles de justice. Néanmoins, nous souhaitons confirmer ce résultat, car la méthodologie utilisée lors de l'étude 1 impliquait une évaluation des questions sans contexte et sans autres informations de justice. Nous avons pu observer dans notre deuxième et troisième étude que les questions inappropriées ciblées sur la famille avaient moins d'impact sur certaines règles de justice lorsqu'elles étaient présentées avec d'autres questions appropriées. L'apport d'information de justice positive diminuait leur effet sur certaines dimensions : validité apparente (dans l'étude 2 et 3), ainsi que sur l'opportunité de montrer ses compétences et la constance dans l'évaluation (étude 3), mais pas sur d'autres (respect vie privée, droit ou évaluation sans préjugés). Au vu de ces résultats mixtes, nous ne ferons pas d'hypothèse et souhaitons étudier l'effet des questions inappropriées portant sur les loisirs ou sur la situation familiale sur l'évaluation des règles de justice de façon exploratoire.

7.1.2. Jugement sur le recruteur

Nous souhaitons, de même que dans notre étude 2, étudier l'impact des questions inappropriées sur l'évaluation du recruteur. Dans notre deuxième étude, nous avons pu observer que les perceptions de discrimination impactaient plus l'évaluation de moralité du recruteur que l'évaluation de compétence. De même, nous avons observé que l'évaluation de compétence était essentiellement impactée par les perceptions de justice, et que la discrimination perçue avait peu d'impact dans le jugement de compétence. Nous souhaitons essayer de reproduire ce résultat dans cette étude. Or, nous savons que l'évaluation de la compétence est souvent accompagnée de l'évaluation de la chaleur (Cuddy et al., 2008; Fiske et al., 2002). C'est pour cela que nous ajouterons une mesure de cette dernière, car elle se rapproche beaucoup du « côté plaisant » du recruteur, fréquemment étudiée en psychologie du travail (Carless & Imber, 2007; Connerley & Rynes, 1997; Harris & Fink, 1987). Moins théoriquement reliés à ces dimensions, nous explorerons également l'effet des questions inappropriées sur le jugement de sexisme du recruteur. En effet, une méthode utilisée dans différentes études pour mesurer la détection de la discrimination est de proposer que le sexisme de l'évaluateur soit l'une des causes de l'échec (Kaiser, Vick, & Major, 2006; Major, Kaiser, & McCoy, 2003; McCoy & Major, 2003). Avec cette méthode, l'attribution de responsabilité de la discrimination est clairement du côté du recruteur.

7.1.3. Les intentions perçues

Dans cette étude nous souhaitons étudier l'impact des intentions¹⁰ perçues de plusieurs types de questions inappropriées sur les perceptions de justice et de discrimination qu'elles

¹⁰ Traduction de « motive », nous utiliserons les termes intentions, motivations et motifs de façon interchangeable pour parler de ce concept.

entraînent. En effet, une question inappropriée pourrait être perçue comme étant posée pour d'autres motifs que celui de discriminer.

Les motifs ou encore les intentions sont comme le processus d'attribution, c'est-à-dire, des éléments que l'on infère et qui font partie des états mentaux (Heider, 1944). La capacité à inférer les états mentaux des individus avec lequel nous interagissons nous permet de mieux nous adapter à notre environnement. L'avantage de l'inférence des motifs d'un comportement de l'individu plutôt que de sa cause (interne vs. externe) est que les motifs peuvent mieux expliquer l'action et lui donner plus de sens (Reeder & Trafimow, 2005). Dans les premières conceptualisations (Heider, 1958, et Shaver, 1975 citées dans Reeder & Trafimow, 2005), le processus d'attribution causal était placé en amont des autres types d'inférences et donc notamment de l'inférence des motifs. Néanmoins, des recherches ont montré que lorsque le comportement est fait intentionnellement (dans le sens de volontairement), les individus expliquent le comportement en inférant le motif de cette action en premier (Malle, Knobe, O'Laughlin, Pearce, & Nelson, 2000). De même, inférer les motivations aurait plus d'impact dans l'attribution de trait interne à la personne (formation de l'impression), car ces deux processus se formeraient simultanément (Reeder, 2013).

Nous supposons que les questions inappropriées pourraient être perçues comme étant posées pour d'autres motifs que celui de discriminer l'individu. Pour Mallett, Ford, et Woodzicka (2016) lorsqu'une personne fait une blague sexiste, l'intention et les motivations de cette personne sont ambiguës, ce qui limiterait la détection de la discrimination et la dénonciation de ce préjugé. En effet, dénoncer cet acte ambigu reviendrait à prendre le risque de se tromper et de passer pour quelqu'un qui n'a pas d'humour (Mallett et al., 2016). Selon les motivations que l'on attribue au recruteur derrière l'action de poser une question inappropriée, cela pourrait minimiser les perceptions de discrimination. Notamment si l'action est perçue

comme un motif inoffensif (comme l'humour) ou légitime (par exemple la mesure des compétences, de la motivation, etc.).

La possibilité que la présence de questions inappropriées puisse être interprétée par les candidats comme ayant d'autres intentions que celle de discriminer vient essentiellement d'une constatation du terrain. En effet, au cours de ce travail de recherches, plusieurs personnes m'ont donné des exemples de situation où ils ont été confrontés à des questions inappropriées, qu'ils attribuaient à d'autres intentions (déstabiliser, connaître la vie privée pour mieux faire connaissance et détendre l'atmosphère). Ainsi, nous émettons l'hypothèse que dans le cas particulier des questions inappropriées, l'ambiguïté puisse se manifester avant le processus d'attribution au niveau de l'inférence des intentions du recruteur lorsqu'une question inappropriée est posée.

7.2. Procédure – Étude 4

Cette étude a été réalisée en ligne grâce au logiciel *LimeSurvey*. Le questionnaire a été diffusé sur la plateforme d'échange avec les étudiants JALON de l'université de Nice Sophia Antipolis aux étudiants de de L2 et L3 psychologie. Pour les étudiants de Licence 3, nous avons incité les étudiants à participer dans le cadre d'un cours en psychologie du travail sur le recrutement, les étudiants de licence 2 l'ont été dans le cadre d'un cours en psychométrie.

Nous avons utilisé une méthodologie proche de celle utilisée dans les études concernant l'habilité à détecter le critère de sélection (Melchers et al., 2009; Merkulova, Melchers, Kleinmann, Annen, & Tresch, 2014). Pour chaque question, les participants devaient trouver les critères que cherchait à évaluer le recruteur en posant cette question. Cette première phase avait pour objectif de forcer les participants à faire un traitement approfondi des questions inappropriées, ainsi qu'amorcer la recherche des intentions des recruteurs. Par la suite, les

participants devaient évaluer les intentions d'un recruteur qui pose une question. Nous présentions en tout 5 questions, dont les 2 questions inappropriées de chaque condition. Par la suite nous leur avons demandé de répondre aux échelles décrites ci-dessous concernant leur perception de justice, l'évaluation des règles de justice, leurs perceptions de discrimination et leur évaluation du recruteur.

7.2.1. Mesures

Mesure de l'intention perçue vis-à-vis d'une question de recrutement : Nous avons créé une mesure de l'intention perçue en proposant plusieurs motivations possibles (cf. encadré n°2)

Encadré n°2

Consigne :

Quelles sont selon vous les intentions d'un recruteur lorsqu'il pose la question :
"Qu'est-ce qui est le plus stimulant pour vous dans le métier de commerciale ?"

Sur une échelle de Likert allant de (1. Pas du tout probable à 5. Très probable) avec un codage allant de 0 à 4.

- a) Avec l'intention d'évaluer des compétences ($\alpha = .62$, $n = 50$)
- b) Avec l'intention d'évaluer la personnalité ($\alpha = .80$, $n = 50$)
- c) Avec l'intention d'évaluer la motivation ($\alpha = .53$, $n = 49$)
- d) Avec l'intention de déstabiliser ($\alpha = .84$, $n = 51$)
- e) Avec l'intention d'en savoir plus sur la vie privée (curiosité) ($\alpha = .72$, $n = 50$)
- f) Avec l'intention de discriminer ($\alpha = .75$, $n = 50$)

Nous avons combiné les scores d'intentions perçues des deux questions inappropriées présentes dans les trois conditions.

Évaluation du recruteur : Compétence avec les adjectifs (Compétent ; Réfléchi ; Inapte ; Médiocre) ($\alpha = .84$, $n = 46$) et la Moralité avec les adjectifs (Intègre ; Juste ; Biaisé ; Intolérant) ($\alpha = .71$, $n = 42$) que nous avons déjà utilisé dans l'étude 2. Nous avons ajouté la dimension chaleur que nous avons mesurée avec les adjectifs traduits de Cuddy, Fiske, et Glick (2008)

(Chaleureux ; Digne de confiance ; Amicale ; Sincère) ($\alpha = .63$, $n = 44$). Nous avons également ajouté un item de mesure du sexisme avec un seul adjectif (sexiste).

Justice procédurale globale : Nous avons utilisé les mêmes échelles de justice que dans l'étude 3 avec pour la justice procédurale globale l'échelle Gilliland (1994) traduite par Rolland (2004) ($\alpha = .86$, $n = 51$). L'évaluation des règles de justice, elles ont été mesurées en utilisant la traduction et l'adaptation de l'échelle SPSP de (Bauer et al., 2001) traduite et adaptée par Steiner et al. (2004) avec pour la validité apparente une cohérence interne faible ($\alpha = .47$, $n = 51$), la validité de contenu ($\alpha = .74$, $n = 50$), l'opportunité de démontrer ces compétences, 4 items ($\alpha = .81$, $n = 50$) et la constance dans l'évaluation dont 2 items ($\alpha = .39$, $n = 46$). (cf. annexe D1).

Respect vie privée : nous avons mesuré cette échelle avec 3 items, dont « *certaines questions empiétées sur la vie privée* », et nous observons une bonne consistance interne ($\alpha = .90$, $n = 49$) adaptée et traduite à partir d'Ababneh et Al-Waqfi (2016).

Perceptions de discrimination : nous avons utilisé 3 items dont par exemple « *Après avoir passé ce type d'entretien, le ou la candidate pourrait ressentir de la discrimination* » pour mesurer les perceptions de discrimination. Cette échelle a une bonne consistance interne ($\alpha = .86$, $n = 49$).

7.2.2. Participants

Notre échantillon total est composé de 52 participants, dont la moyenne d'âge est de 24.4 ans ($ET = 8.3$) avec un minimum de 19 ans et un maximum de 49 ans. Nous avons 84.6 % de femmes et donc 13.2 % d'hommes. L'expérience professionnelle de notre échantillon est de 4.7 années ($ET = 6.7$). Concernant l'expérience de recrutement, 5.9 % de notre échantillon n'a jamais passé d'entretien de recrutement, 68.6 % de notre échantillon a passé moins de 5

entretiens de recrutement, 17.6 % entre 5 et 10 entretiens, 5.9 % entre 10 et 15 entretiens et 2 % de notre échantillon a passé plus de 20 entretiens de recrutement.

Dans la première condition expérimentale comportant des questions sur les loisirs nous avons 31 participants et 21 participants sont dans la condition où les questions portent sur la situation familiale.

7.3. Résultats – Étude 4

7.3.1. Les réponses qualitatives

En observant les réponses libres des participants lors de la première phase de cette étude, qui consistait à deviner quel critère de recrutement chaque question cherchait à évaluer, nous pouvons noter que les questions ciblées sur la situation familiale sont justifiées par des critères liés aux stéréotypes négatifs dont font l'objet les mères. En effet on peut noter que le mot « disponibilité » apparaît dans 12 réponses sur 21 à la question 1 « « Avez-vous des enfants ? » ». On note également 3 réponses pour « la situation familiale », de même pour « Vie privée (ou vie personnelle) ». Le mot « responsabilité » apparaît 2 fois et 1 participant a indiqué « Le recruteur cherche à évaluer notre réaction face à une question "privée" » ce qui correspond à notre dimension « déstabilisation ».

Pour la deuxième question inappropriée : « Souhaitez-vous avoir un enfant dans les prochains mois ? » Nous observons également la haute représentation du mot « disponibilité » avec 9 occurrences. 3 réponses impliquant la vie personnelle ». De plus, 2 participants pensent que le recruteur cherche à détecter les priorités « *disponibilité prochaine et si on est carriériste ou mère avant tout* » et « *Travail vs Famille ?* ». D'autres participants mentionnent « *engagement* » ; « *investissement dans la société* » ; « *savoir si le candidat peut rester fidèle à*

l'entreprise durant les prochains mois » ; « *prévision concernant la pérennité de l'occupation de l'emploi* » ou encore « *l'ambition ?* ». La même participante que pour la première question note « *Cette question est interdite en entretien d'embauche, le recruteur cherche à provoquer.* »

Dans la condition questions portant sur les loisirs, nous avons 21 réponses valides à la question « *Si une bonne fée vous propose de réaliser 3 souhaits, que choisiriez-vous ?* » nous observons 5 candidats mentionnent « *la personnalité* » comme étant le critère d'évaluation du recruteur qui pose cette question. 3 personnes notent « *l'ambition* » et nous observons deux occurrences pour chacun de ces termes : « *les priorités* » ; « *les attentes* », « *les rêves* » et « *les désirs* ». Pour la deuxième question inappropriée « *Que regardez-vous à la télé ?* », 8 personnes nomment « *les centres d'intérêt* » et 6 personnes « *la personnalité* », plus 2 personnes qui notent « *l'ouverture d'esprit* ».

7.3.2. Les perceptions de justice et de discrimination

Les résultats ont été traités avec le logiciel SPSS version 19. Nos hypothèses portent principalement sur les questions inappropriées et bien que nous ayons calculé l'intention perçue vis-à-vis des questions appropriées, celle-ci avait pour objectif premier de masquer l'objet de notre étude¹¹. Nous avons donc créé deux scores. Nous souhaitons tout d'abord vérifier notre manipulation expérimentale concernant les catégories de questions que nous avons créées. Nous avons réalisé une ANOVA à 1 facteur inter-sujet 2 Questions (Loisirs vs. Situation Familiale) sur les perceptions de discrimination.

¹¹ Nous avons réalisé des ANOVA sur toutes nos questions et nos dimensions, parmi les questions appropriées, seule la dimension « *curiosité* » de la question 7 « *Décrivez une situation où vous avez échoué à atteindre votre objectif. Quels enseignements en avez-vous tirés ?* » montre un effet de la condition expérimentale $F(2,83) = 4.38$ $p < .01$.

Tableau 10

Tableau de corrélation des variables étudiée dans l'étude 4 (n = 46)

	<i>M</i>	<i>ET</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Questions	,37	,49																	
<i>Perceptions</i>																			
2. Perceptions Discrimination	3,14	1,24	,55**																
3. Justice procédurale	2,75	,97	-,20	-,46**															
<i>Règles de justice</i>																			
4. Constance	3,54	,91	,04	-,21	,51**														
5. Montrer compétences	2,06	,79	-,02	,03	,28	-,03													
6. Validité Apparente	1,89	,72	,02	-,04	,29	,06	,61**												
7. Validité Contenue	2,66	,89	,09	-,18	,47**	,22	,36*	,32*											
8. Respect vie privée	2,61	1,18	-,36*	-,68**	,55**	,21	,00	,16	,43**										
<i>Intentions</i>																			
9. Compétences	,83	,91	-,15	-,10	,03	-,09	,27	,20	,30*	,28									
10. Personnalité	3,03	1,15	-,74**	-,45**	,12	,07	,13	-,05	,15	,28	,30*								
11. Motivations	1,80	1,10	,05	-,03	-,06	,05	,04	,09	,41**	,13	,52**	,39**							
12. Déstabiliser	2,11	1,40	-,22	-,01	,00	-,03	-,04	-,04	-,02	-,07	,15	,34*	,18						
13. Vie privée	2,82	1,12	,13	,26	-,38**	-,03	-,26	-,35*	-,33*	-,55**	-,42**	-,06	-,14	,21					
14. Discrimination	1,97	1,28	,53**	,53**	-,17	-,13	-,01	,01	,00	-,37*	-,14	-,40**	-,07	,14	,16				
<i>Jugement</i>																			
15. Sexiste	1,85	1,17	,41**	,50**	-,35*	-,34*	-,21	-,14	-,40**	-,36*	-,32*	-,56**	-,28	-,08	,12	,45**			
16. Compétence	3,87	,90	,16	-,17	,33*	,27	,15	,15	,34*	,36*	,19	-,15	,02	-,25	-,15	-,16	-,41**		
17. Moralité	3,35	,93	-,09	-,36*	,55**	,43**	,32*	,24	,42**	,42**	,17	,11	,03	-,15	-,18	-,24	-,53**	,69**	
18. Chaleur	2,84	,79	-,23	-,24	,37*	,23	,27	,45**	,56**	,35*	,24	,21	,20	,10	-,18	-,15	-,47**	,33*	,49**

Avec * $p < .05$, ** $p < .001$, avec la variable Question recodée 0 = Loisirs et 1 = Situation Familiale

On observe un effet significatif $F(1, 49) = 11.07, p < .005$; λ de Wilks = .24 ; $\eta_p^2 = .18$, tel que l'entretien comportant des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale ($M = 3.68, ET = 1.03$) est perçue comme étant plus discriminant que l'entretien comportant des questions inappropriées basées sur les loisirs ($M = 2.61, ET = 1.18$).

Nous avons réalisé la même analyse sur les perceptions de justice globale et nous n'observons pas de différences significatives $F(1, 49) = 1.75, ns$. Les questions inappropriées ciblées sur les loisirs ($M = 2.9, ET = 1$) et la situation familiale ($M = 2.5, ET = .93$) n'engendrent pas des différences de perceptions de justice procédurale globale. Ces résultats confirment notre manipulation expérimentale. De même, nous avons réalisé une MANOVA à 1 facteur inter-sujet Type de questions (Loisirs vs. Situation Familiale) sur les règles de justice (validité apparente, validité de contenu, opportunité de montrer ses compétences et constance de l'évaluation). On ne trouve pas d'effet multivarié significatif $F(4, 44) = .11, ns$; λ de Wilks = .99, ni d'effet principales (cf. Tableau 1, Annexe D2).

Nous avons réalisé une ANOVA à 1 facteur inter-sujet sur la variable dépendante respect de la vie privée, on observe un effet principal du respect de la vie privée $F(1, 50) = 5.70, p < .05$; $\eta_p^2 = .10$ avec la condition portant sur des questions portant sur les loisirs ($M = 2.98, ET = 1.27$) évalué comme étant plus respectueuse de la vie privée que la condition avec des questions ciblées sur la situation familiale ($M = 2.21, ET = .94$).

7.3.3. Jugement du recruteur

Premièrement nous allons tester l'impact du type de questions inappropriées sur le jugement des participants concernant le recruteur. Nous avons réalisé une MANOVA à 1 facteur inter-sujet Type de questions (Loisirs vs. Situation Familiale) sur les 4 variables dépendantes liées au jugement du recruteur (Compétence, Moralité, Chaleur et Sexisme). On observe un

effet multivarié significatif $F(4, 44) = 5.05, p < .005$; λ de Wilks = .68 ; $\eta_p^2 = .31$. On observe une différence sur la dimension Sexisme $F(1, 47) = 10.70, p < .005$; $\eta_p^2 = .18$, tel que la condition contenant des questions portant sur la situation familiale ($M = 2.61, ET = 1.5$) entraîne plus de jugement de sexisme que les questions portant sur les loisirs ($M = 1.52, ET = .85$). Nous n'observons pas d'effet principal significatif du jugement de compétence, de moralité ou de chaleur (cf. Tableau 2 – Annexe D2).

Le tableau de corrélation, nous montre un lien significatif entre les perceptions de justice procédurale globale et toutes les dimensions de jugement du recruteur, avec le jugement de moralité $r(44) = .55, p < .01$, de compétence $r(44) = .33, p < .05$ et de chaleur $r(44) = .37, p < .05$ et de sexisme du recruteur $r(44) = -.35, p < .05$. Pour les perceptions de discrimination on observe un lien significatif avec le sexisme $r(44) = .50, p < .05$ et la moralité $r(44) = -.36, p < .05$.

7.3.4. Intentions perçues

Afin de mesurer l'impact du type de questions sur les raisons perçues, nous avons réalisé une MANOVA à 1 facteur inter-sujet Type de questions (Loisirs vs. Situation Familiale) sur les 6 intentions mesurées (Compétences, Personnalité, Motivation, Déstabiliser, Curiosité, Discrimination). Nous obtenons un effet multivarié significatif du type de question $F(6, 43) = 20.57, p < .001$; λ de Wilks = .24 ; $\eta_p^2 = .74$. Conformément à notre hypothèse, on observe un effet simple de l'intention de discriminer $F(1, 48) = 16.56, p < .001$; $\eta_p^2 = .26$, des analyses post-hoc (Bonferroni) nous indiquent que les questions inappropriées sur la situation familiale ($M = 2.77, ET = 1.31$) entraînent plus de perceptions d'intention de discriminer que les questions portant sur les loisirs ($M = 1.43, ET = 1.01$). Nous n'avons pas fait d'hypothèses concernant les autres intentions, mais on observe un effet principal de l'intention d'évaluer la personnalité

$F(1, 48) = 48.75, p < .001 ; \eta_p^2 = .50$, avec pour les questions portant sur les loisirs ($M = 3.68, ET = .53$) plus d'intention perçue d'évaluer la personnalité que face à des questions ciblées sur la situation familiale ($M = 1.97, ET = 1.17$) (cf. les autres résultats dans le Tableau 11).

Tableau 11

Effet du type de questions inappropriées sur les intentions perçues du recruteur

	Questions	
	Loisirs <i>M (ET)</i>	Situation Familiale <i>M (ET)</i>
Compétences	.95 _a (.89)	.60 _a (.87)
Personnalité	3,68 _a (.53)	1,97 _b (1.18)
Motivations	1,78 _a (.86)	1.90 _a (1.46)
Déstabiliser	2,35 _a (1.38)	1,58 _a (1.28)
Vie privée	2.67 _a (1.14)	2,75 _a (1.26)
Discrimination	1,43 _a (1.01)	2,77 _b (1.31)

Avec a et b signifiant des différences significatives dans la ligne à $p < ,05$, comparaison paire à paire avec correction Bonferroni. Les scores étant évalués sur une échelle allant de 0 peu d'intentions à 4 fortes intentions.

Concernant l'impact des intentions sur les perceptions de discrimination on retrouve un pattern similaire à l'effet des conditions expérimentales, tel que les perceptions de discrimination sont fortement reliées à l'intention d'évaluer la personnalité $r(44) = -.74, p < .01$ et logiquement à l'intention de discriminer $r(44) = -.53, p < .01$. Les perceptions de justice sont-elles seulement reliées significativement à l'intention d'en savoir plus sur la vie privée (curiosité) $r(44) = -.38, p < .01$.

Les différentes intentions perçues ne sont pas reliées significativement aux jugements du recruteur compétence, moralité ou chaleur du recruteur. Néanmoins on observe un lien entre l'évaluation de sexisme et l'intention de mesurer les compétences $r(44) = -.53, p < .01$, l'intention de mesurer la personnalité $r(44) = -.53, p < .0$ et avec l'intention d'évaluer la discrimination $r(44) = -.53, p < .01$.

7.4. Discussion

Nous pouvons observer que les questions ciblées sur la situation familiale ont été perçues comme étant plus discriminantes que les questions portant sur les loisirs, et qu'elles ne sont pas différentes en termes de perceptions de justice (procédurale et évaluation des règles). On peut noter que la satisfaction des règles de justice n'est pas reliée aux perceptions de discrimination. Et comme dans nos précédentes études, seule l'évaluation du respect de la vie privée est significativement reliée aux perceptions de discrimination, ce qui confirme la place importante de ce concept dans l'étude des questions inappropriées.

Concernant les conséquences sur le jugement du recruteur, nous observons que les perceptions de justice sont significativement liées avec toutes les dimensions de jugement du recruteur testées alors que les perceptions de discrimination sont significativement reliées au jugement de sexisme et de moralité du recruteur. Mais on observe que les perceptions de justice procédurale sont plus fortement reliées à l'évaluation de moralité que les perceptions de discrimination, ce qui est contraire à ce que nous pensions au vu des résultats que nous avons observés dans notre étude 2. Dans cette étude, la discrimination n'impacte pas les aspects reliés à la compétence et à la chaleur perçue du recruteur, nous avons observé que les perceptions de discrimination ne remettent pas en cause le jugement de compétence du recruteur dans notre deuxième étude. Cette étude nous confirme que le fait d'être un recruteur ayant des préjugés, sexiste, et posant des questions invasives dans la vie privée n'est pas perçue par les candidats comme un manque de compétence, nous remarquons que les scores du jugement de compétence sont assez élevés contrairement aux scores de jugement de chaleur et de moralité. Alors que dans la pratique, être objectif et recruter sans discriminer et sans biais cognitifs nous paraît être une compétence essentielle pour ce métier, les candidats n'ont pas cette perception. Cette étude a été réalisée sur des étudiants qui ont assez peu d'expérience des entretiens de recrutement que

les participants des études précédentes. D'autres études seraient nécessaires pour continuer à explorer quels éléments influencent le jugement de compétence d'un recruteur.

Les questions portant sur la situation familiale sont perçues comme étant plus marqueur d'une intention de discriminer que les questions portant sur les loisirs. On remarque que ces questions sont également interprétées comme étant motivées par la curiosité concernant la vie privée et l'intention d'évaluer la personnalité. Mais sur cet aspect, les questions portant sur les loisirs sont perçues comme montrant significativement plus d'intentions d'évaluer la personnalité. Pour ces questions, le deuxième motif est l'intention d'en savoir plus sur la vie privée (curiosité) comme pour les perceptions.

Ces résultats sont cohérents avec les observations que nous avons faites des réponses libres données lors de la première phrase de détection du critère de recrutement, l'utilisation de la méthodologie de l'habilité à détecter les critères de sélection nous a permis d'étudier les motivations perçues du recruteur de façon libre. Une des réponses les plus données pour expliquer la présence des questions portant sur les loisirs est l'évaluation de « la personnalité ». Nous avons également pu remarquer que les participants reportent naturellement des critères d'évaluation reliée aux stéréotypes négatifs associés à la maternité. Morgan, Walker, Hebl, et King (2013) notent quatre stéréotypes négatifs majeurs de la maternité dans le contexte du travail : le manque d'engagement, de flexibilité, le besoin d'aménagement et l'incompétence. Dans notre étude, le mot « disponibilité » apparaît comme le plus représentatif de ce que les questions cherchent à évaluer. De plus nous retrouvons également la thématique de l'engagement avec des réponses telles que « *investissement* » ou « *travail ou famille ?* ». Consciemment ou inconsciemment les participants détectent bien les intentions cachées de ces questions. Utiliser ces questions pour mesurer « la disponibilité » ou « la personnalité » montre un raisonnement validant les stéréotypes associés aux groupes stigmatisés. Cette méthodologie

nous permet en quelque sorte de mettre en évidence le processus de légitimation de ce type de questions inappropriées et montre la raison pour laquelle elles sont utilisées.

Ces résultats nous ont permis d'éclaircir certains effets que nous avons observés dans nos précédentes études et de remettre en question d'autres résultats, dans la partie suivante nous reviendrons sur les différents résultats de cette thèse afin de replacer l'ensemble dans notre problématique.

Chap 8. Discussion Générale

Notre premier objectif théorique était d'explorer les liens et les différences entre les perceptions de justice et de discrimination au recrutement. Notre second objectif était d'identifier les facteurs individuels qui vont augmenter ou minimiser les perceptions de justice et de discrimination suite à une situation dans laquelle la discrimination est possible. Pour induire de façon écologique la possibilité d'une situation discriminante, nous avons choisi d'utiliser des questions inappropriées. Certains des résultats que nous avons obtenus sont donc spécifiques à la présence des questions inappropriées, mais d'autres peuvent nous apporter un éclairage plus global sur les différents antécédents et conséquences des perceptions de justice et de discrimination lors d'un recrutement.

Nous avons réalisé 3 études où les participants étaient des observateurs et une étude où les participants étaient acteurs et donc potentiellement victimes de discrimination. Nous présenterons, dans un premier temps, les implications théoriques des résultats obtenus, puis nous exposerons les limites méthodologiques de ces études, ainsi que les pistes d'amélioration envisagées. Nous concluons cette partie en proposant des recommandations appliquées pour la pratique du recrutement et l'encadrement juridique de celle-ci.

8.1. Implications théoriques

8.1.1. L'impact de la présence des questions inappropriées

Nous avons choisi de cibler notre thèse sur les questions inappropriées car celles-ci avaient été étudiées à la fois en relation avec les perceptions de justice (Ababneh & Al-Waqfi,

2016; Dew & Steiner, 1997; Steiner, Amoroso, & Hafner, 2004; Wallace, Page, & Lippstreu, 2006), et en psychologie sociale afin d'induire des perceptions de discrimination ou de montrer les préjugés d'une personne (Cihangir, Barreto, & Ellemers, 2010; Shelton & Stewart, 2004; Woodzicka & LaFrance, 2001). Dans un premier temps, nous récapitulerons les résultats que nous avons obtenus concernant leur effet sur la satisfaction/violation des règles de justice et sur les perceptions de discrimination.

8.1.1.1. Les questions inappropriées : quel effet sur la satisfaction/violation des règles de justice procédurale ?

Les questions inappropriées correspondent par définition à une violation de la règle de la bienséance des questions, qui est catégorisée comme appartenant à la justice interpersonnelle (Bies & Moag, 1986). Gilliland et Steiner (2012) émettent l'hypothèse que la présence de questions inappropriées peut enfreindre d'autres règles de justice. Nous avons voulu répondre à cette hypothèse dans les études 1 à 3 de cette thèse.

Dans la première étude, toutes les catégories de questions inappropriées étaient significativement moins bien évaluées sur les règles de justice que les questions appropriées. Les questions inappropriées sont évaluées comme montrant moins de perceptions de droit d'obtenir cette information, de validité apparente, d'opportunité de montrer ses compétences, de constance dans l'évaluation et de respect de la vie privée que les questions appropriées. Dans cette étude, la méthodologie utilisée propose une évaluation de chaque question sans contexte et donc sans autres informations pouvant influencer l'évaluation de justice. Nous avons rajouté des éléments de contexte dans la deuxième étude, où l'évaluation portait sur un ensemble de questions (2 questions inappropriées et 7 questions appropriées). L'ajout de ces informations a diminué l'impact des questions inappropriées sur certaines règles de justice, notamment sur la validité apparente, ainsi que sur l'opportunité de montrer ses compétences où l'on observe une

différence significative, mais où la taille d'effet est assez faible ($\eta_p^2 = .08$). Dans ces deux études, les participants étaient des observateurs externes à la situation. Dans la troisième étude, nous les avons (donc) placés en tant qu'acteurs et avons rajouté des éléments de contexte tel qu'une annonce de poste, ainsi qu'un cadre plus réaliste : l'évaluation d'une méthode de pré-sélection sur internet. Dans cette étude, nous n'observons plus de différences causées par les questions inappropriées sur les règles de justice procédurale (opportunité, constance, validité apparente et validité de contenu) ni sur les perceptions de justice procédurale globale. Nous observons, un effet sur le respect de la vie privée et sur les perceptions de préjugés du recruteur évalué par une échelle dérivée de la bienséance des questions.

Ababneh et Al-Waqfi (2016) utilisent une mesure similaire à notre échelle de justice procédurale globale qui provient, comme la nôtre, des mesures de Gilliland (1994). Dans leur modèle, ils ne postulent pas de l'existence d'un lien direct entre la présence de questions inappropriées et les perceptions de justice. Leur modèle indique un lien indirect causé par l'invasion dans la vie privée. En testant un modèle alternatif impliquant un lien direct entre les questions inappropriées et les perceptions de justice de l'entretien, ils n'obtiennent pas de lien significatif, ni d'amélioration des indices d'ajustement.

Les questions inappropriées ont donc un impact plus important sur les perceptions de respect de la vie privée ainsi que sur les mesures associées à la bienséance des questions. Cet impact n'est pas suffisant pour se retrouver dans les perceptions globales de justice procédurale, ce qui n'est pas illogique étant donné que la bienséance des questions est une règle rattachée à la dimension de la justice interpersonnelle. Ces règles pourraient également plutôt être un antécédent des perceptions de discrimination plutôt que des perceptions de justice.

8.1.1.2. Questions inappropriées, un signe de discrimination ?

Un des apports de cette thèse est de se focaliser sur la formation des perceptions de discrimination au recrutement suite à l'apparition d'un évènement dans un contexte de recrutement. Plusieurs auteurs ont récemment appelé à incorporer l'étude de ces perceptions dans le cadre théorique des réactions des candidats au recrutement (Anderson, 2011; Harris, Lievens, & Van Hove, 2004; McCarthy et al., 2017).

Nous avons commencé à mesurer les perceptions de discrimination dans notre deuxième étude. Nous avons tout d'abord montré que la présence de questions inappropriées ciblées sur un stigmaté permet de détecter une différence de traitement entre les candidats ayant des caractéristiques démographiques différentes. En effet, comme Parent, Weiser et Court (2015) l'ont souligné, les questions inappropriées pourraient être plus posées à certains types de personnes, ce qui entraînerait une plus forte probabilité d'être discriminé. Afin de déterminer si la présence de questions inappropriées était un signe de discrimination, nous avons, dans notre deuxième étude, demandé aux participants en situation d'observateurs de déterminer la cible de ces questions. Concernant les questions inappropriées ciblées sur la situation familiale, celles-ci sont perçues par la majorité des observateurs comme étant davantage posées à une femme de moins de 39 ans. De même, dans notre condition portant sur les travailleurs âgés, les participants ont bien détecté que le candidat ciblé avait plus de 40 ans. Ces questions sont donc majoritairement perçues comme ciblant une certaine catégorie de personne. Néanmoins la détection du type de candidat ciblé est bonne, mais pas infaillible. Dans cette même étude, on observe que les perceptions de discrimination sont beaucoup plus importantes lorsqu'il y a des questions inappropriées, avec une taille d'effet importante (η^2 partiel = .62). Dans l'étude 3a, on observe des perceptions de discrimination plus importantes lorsqu'il y a la présence de questions inappropriées qu'elles soient ciblées ou non ciblées sur un stigmaté. Dans l'étude 4, nous observons également que les participants perçoivent plus de discrimination lorsque les

questions sont ciblées sur la situation familiale que sur les loisirs. Les questions inappropriées entraînent plus de perceptions de discrimination, ce qui entraîne des conséquences. On retrouve plus particulièrement un impact de ces questions sur le jugement de moralité (étude 2 et 4) et sur la perception de sexisme (étude 4). De plus, suite à la présence de questions inappropriées, les participants perçoivent plus de risques de litige pour les entreprises, et sont plus susceptibles de demander une justification au recruteur et de faire une action pour dénoncer la discrimination.

8.1.2. Les perceptions de justice et de discrimination, quel rapport avec le groupe d'appartenance ?

Dans un second temps, nous nous sommes intéressés aux facteurs qui peuvent faire varier ces perceptions de justice et de discrimination. Dans notre première étude, nous avons répondu à l'appel de Gilliland et Hale (2005) qui invitait à mener des recherches sur les perceptions de chaque question selon les caractéristiques démographiques des candidats. Nous avons répondu en partie à cet appel dans notre première étude en comparant l'évaluation de justice de plusieurs types de questions inappropriées. On observe des différences selon le genre et l'âge des participants dans l'évaluation de justice des questions ciblées sur les femmes et la situation familiale, mais les tailles d'effet de ces différences sont très faibles (pour l'évaluation des règles de justice, l'êta² partiel varie entre .02 à .04), ce qui rejoint les résultats d'Hausknecht et al. (2004) qui montrent que les caractéristiques démographiques des candidats ont une taille d'effet globalement faible sur les perceptions des candidats. De même, dans l'étude 2, nous n'avons pas observé d'effet du genre ou de l'âge sur les perceptions de justice ni de discrimination.

Dans notre troisième étude, les participants étaient en position de victimes potentielles de discrimination. Nous avons voulu tester si le groupe d'appartenance des candidats pouvait les rendre plus sensibles aux signes de discrimination qui sont portés envers leur propre groupe.

Dans l'étude 3a, nous n'avons pas observé de différences en termes de perceptions de justice ou de perceptions de discrimination dans l'évaluation des questions qui sont ciblées sur un stigmaté ou non ciblées, mais des différences vont s'exprimer sur quelques variables spécifiques : les perceptions de respect de la vie privée, d'évaluation sans préjugés et sur les perceptions de risque de litiges.

Dans la version où les participants sont des travailleurs âgés, nous n'obtenons pas d'effet des conditions sur les perceptions de discrimination, le respect de la vie privée et l'évaluation sans préjugé ; même les moyennes ne montrent aucune tendance allant dans ce sens. La présence de questions inappropriées (ciblées ou non ciblées) n'a pas eu d'impact sur leurs perceptions. Néanmoins indépendamment de la condition expérimentale dans laquelle les participants se trouvaient (contrôle, questions non ciblées ou ciblées), on observe une corrélation positive significative entre l'âge des participants et les perceptions de discrimination et des corrélations négatives significatives entre l'âge et l'évaluation des règles de justice procédurale et les perceptions de respect de la vie privée et d'évaluation sans préjugés. Dans cette étude, nous observons que plus les travailleurs sont âgés plus ils perçoivent de la discrimination et de l'injustice alors que l'on n'observe pas d'effet de l'âge dans notre étude 1 dans le sous-groupe des personnes s'étant auto-catégorisées comme étant des travailleurs âgés.

8.1.3. L'apport des différences individuelles

Les recherches en psychologie sociale ont mis en évidence d'autres facteurs individuels qui peuvent influencer la détection de la discrimination. L'effet de facteurs individuels autres que démographiques n'est pas mis en avant dans les modèles théoriques concernant les perceptions de discrimination au recrutement (Anderson, 2011; Harris, Lievens, & Van Hoye, 2004).

Nous avons adapté l'échelle de conscience du stigmaté au contexte spécifique du recrutement, cette échelle a présenté dans nos deux premières études une bonne consistance interne et a montré son apport par rapport à d'autres variables testées (expérience passée de discrimination, croyance en un monde juste, justification du système). Globalement, on observe un impact de la conscience du stigmaté sur les perceptions de justice et sur les perceptions de discrimination (études 1 et 2). Dans notre première étude, la conscience du stigmaté a plus d'effet que l'expérience passée de discrimination sur l'évaluation des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale, plus particulièrement sur le droit de poser cette question et le respect de la vie privée. Dans notre deuxième étude, on observe que la conscience du stigmaté est la seule variable concernant les différences individuelles qui va être significativement liée à l'évaluation de la majorité des règles de justice (sauf la constance dans l'évaluation). La conscience du stigmaté est donc une variable particulièrement intéressante à prendre en compte dans l'étude des réactions des candidats au recrutement, car elle module également l'évaluation de la justice. Cependant, dans un contexte similaire, Grand, Golubovich, Ryan et Schmitt (2013) n'ont pas trouvé d'effet dans une tâche de détection des items problématiques de la conscience du stigmaté sur les perceptions de justice des items problématiques.

Nous avons également réalisé deux études avec les perceptions de légitimité du critère en tant que variables pouvant expliquer les différences individuelles dans la détection de la discrimination. Ce concept va mesurer la légitimité du lien entre l'appartenance à un groupe et les stéréotypes professionnels associés à ce groupe, ce qui rend leur exclusion « juste ». Nous avons créé une échelle de mesure d'après les recherches effectuées par Jetten et collaborateurs (Jetten, Schmitt, & Branscombe, 2013; Jetten, Schmitt, Branscombe, Garza, & Mewse, 2011). On observe un lien entre la légitimité perçue du critère et les perceptions de justice procédurale (étude 2, 3a et 3b), et plus particulièrement avec les perceptions de droit de poser cette question

et respect de la vie privée (étude 2). Alors que la légitimité perçue n'est significativement reliée à la discrimination perçue que dans l'étude 2.

Dans l'étude 3a, la légitimité perçue du critère a montré un effet sur certaines conséquences organisationnelles, elle est significativement corrélée avec l'intention de repostuler, l'intention de litige et l'envie de réaliser une action pour dénoncer la discrimination et montre également une tendance également dans l'étude 3b, bien qu'aucune corrélation ne soit significative ($r(10) = .48$ avec l'intention de repostuler et $r(10) = .36$ avec l'intention de recommander). Dans l'étude 3, nous avons également testé les croyances en un monde juste pour autrui, mais nous ne trouvons pas d'effet de cette variable sur les perceptions des candidats. Ce qui nous montre que la légitimité perçue du critère a un effet particulier qu'il est intéressant d'étudier dans le contexte de la discrimination au recrutement.

8.1.4. L'impact sur les conséquences organisationnelles

Les résultats que nous obtenons vis-à-vis des conséquences des perceptions de discrimination sont mitigés. Tous d'abord, concernant le jugement du recruteur, on observe un effet des questions inappropriées sur le jugement de compétence et de moralité, avec une médiation par les perceptions de justice pour le jugement de compétence et une double médiation par les perceptions de justice et la discrimination pour les perceptions de moralité. Nous avons conclu que l'aspect discriminant des questions inappropriées amenait à des conséquences différentes des perceptions de justice. Néanmoins, dans l'étude 4 où les deux types de question étaient inappropriées, nous avons remarqué que les perceptions de justice étaient liées négativement avec le jugement de compétence, de chaleur et de moralité. Il est possible que ces différences soient causées par une différence de valence de la justice entre nos études 2 et 4. Dans l'étude 2, les perceptions de justice sont plutôt favorables alors que dans l'étude 4, les perceptions de justice sont faibles, ce qui pourrait être équivalent à une perception

d'injustice, qui serait liée à la moralité comme l'ai la discrimination. Ces résultats nous montrent qu'il est important de prendre en compte le sens des perceptions de justice, Colquitt, Long, Rodell et Halvorsen-Ganepola (2015) ont montré des différences dans les conséquences des perceptions de justice et d'injustice dans le contexte organisationnel. Il faudrait donc développer des mesures de l'injustice perçue au recrutement afin de pouvoir comparer les réactions équivalentes en termes de valence.

Concernant les intentions des candidats, nous n'avons pas observé de lien entre la présence des questions inappropriées et les intentions des candidats (poursuivre le processus, repostuler, recommander), contrairement aux précédentes recherches menées aux États-Unis et aux Émirats Arabes Unis (Ababneh & Al-Waqfi, 2016; Saks, Leck, & Saunders, 1995; Saks & McCarthy, 2006). Nous avons volontairement posé ces questions concernant les conséquences organisationnelles avant de demander aux participants d'évaluer la justice de l'entretien, afin d'éviter que les questions concernant la justice de l'entretien n'influencent trop les intentions liées aux conséquences. Nous obtenons un effet des questions inappropriées sur les perceptions de litiges et sur l'envie de faire une action contre la discrimination. Ces deux mesures étaient placées après l'évaluation de justice de l'entretien et après le faux feed-back négatif et ont donc sans doute bénéficié de l'effet du feed-back négatif.

8.1.5. Implication pour les études futures sur les perceptions de discrimination

Les résultats de cette thèse montrent qu'il est nécessaire de prendre en compte les recherches en psychologie sociale pour comprendre de façon précise les perceptions des candidats. Les modèles de Harris et al. (2004) et d'Anderson (2011a) ne prennent pas suffisamment en compte les facteurs pouvant mener les candidats à minimiser la présence de la discrimination, tels que les croyances, la conscience du stigmaté, ou la légitimité perçue du

critère, que nous avons observés dans cette thèse, mais également d'autres facteurs comme la présence de message pro-diversité (Kaiser et al., 2013).

Le modèle de McCarthy et al. (2017) intègre le processus d'attribution en tant qu'antécédents aux réactions des candidats. Nous avons étudié l'attribution dans notre étude 3, nous n'avons pas observé de plus-value dans cette étude à la mesure de l'attribution comparativement à notre mesure des perceptions de discrimination. Aux vues des possibles erreurs méthodologiques et du faible échantillon de cette étude, nous pensons que les processus d'attribution de la cause de l'échec, d'attribution de responsabilité ainsi que les intentions perçues du comportement du « bourreau » sont des concepts psychologiques essentiels pour comprendre la formation des perceptions de discrimination. Les recherches futures concernant les perceptions de discrimination devraient donc intégrer ces facteurs, non seulement dans le contexte du recrutement, mais plus globalement dans le contexte organisationnel.

8.2. Limites et perspectives d'améliorations

8.2.1. Les limites méthodologiques

Nous avons conscience, avant de commencer cette thématique de recherche, que nous pourrions rencontrer des problèmes qui allaient impacter la qualité de notre méthodologie. En effet, Anderson (2011b) souligne la difficulté d'étudier les perceptions de discrimination au recrutement dans un contexte réel et Ababneh et Al-Waqfi (2016) celles d'étudier les questions inappropriées avec un partenaire privé.

Notre objectif était principalement de créer une situation de recrutement à la fois écologique et standardisée. En effet, il était également important pour nous d'avoir une procédure expérimentale très standardisée afin de pouvoir montrer des liens de cause à effet.

Nous avons donc réalisé trois études où les participants sont observateurs de la présence des questions inappropriées alors que notre objet d'étude porte plutôt sur la discrimination personnelle. Nous avons réalisé une seule en tant qu'acteur, mais dans une situation de simulation avec un faux feed-back. Nous avons de plus eu beaucoup de difficultés à avoir des participants, notamment pour notre étude 3 où les participants sont en position de victimes de discrimination. Une des conséquences du manque de participants est que nous n'avons donc pas pu explorer l'impact des différences individuelles sur des échantillons suffisants pour pouvoir les introduire en tant que médiateurs ou modérateurs de l'effet de la présence de questions inappropriées sur les perceptions de discrimination (légitimité perçue du critère, croyance en un monde juste). De ce fait, notre interprétation de l'effet de ces facteurs reste limitée et prudente. Il serait dans le futur nécessaire d'étudier l'effet de ces facteurs avec une méthode corrélationnelle sur des vraies candidats à une situation de recrutement afin de confirmer nos résultats.

Nous avons utilisé des questions inappropriées pour étudier les différences entre les perceptions de discrimination et de justice. Néanmoins, les questions inappropriées ont un impact peut-être trop spécifique sur le respect de la vie privée qu'on pourrait ne pas retrouver avec d'autres signes de discrimination, comme par exemple le comportement du recruteur (Hebl, King, Glick, Singletary, & Kazama, 2007), ou la connaissance des caractéristiques démographiques des candidats sélectionnés ou des employés présents dans l'entreprise. Ce constat limite la généralisation de nos résultats au niveau des liens et différences concernant les perceptions de justice et de discrimination.

8.2.2. Perspectives de recherche future

Afin de créer une situation de simulation d'entretien réaliste, des nouvelles méthodes basées sur les avancées technologiques sont possible. Par exemple, nous avons négocié un partenariat avec la société HireVue, qui est une plateforme d'entretien de pré-sélection par vidéo en différé. Nous n'avons pas obtenu l'accord du Conseiller Informatique et Liberté (CIL) de l'Université, car plusieurs points concernant la protection des données des participants ne pouvaient pas être assurés en utilisant cette plateforme, et en premier lieu la législation européenne concernant le transfert de données de participants européens sur des serveurs maintenus aux États-Unis. Cette méthodologie permet de mettre en place une situation très standardisée et écologique, cette méthode réellement utilisée par certaines entreprises pour présélectionner les candidats. De plus, le format vidéo permet de récolter d'autres types de données tels que le comportement non verbal, les réactions émotionnelles ou les temps de réponse des candidats face à des questions inappropriées.

Un second axe de recherche qui nous semble pertinent à explorer est l'effet des questions inappropriées sur les stratégies de présentation de soi. De nombreuses études ont porté sur les stratégies de management de l'impression utilisées par les candidats au recrutement (Ellis, West, Ryan, & DeShon, 2002; Lievens & Peeters, 2008) ainsi que les stratégies de présentation de soi lorsque les personnes possèdent un stigmaté (Gioaba & Krings, 2017; King, Mohr, Peddie, Jones, & Kendra, 2014; Lyons et al., 2016). Nous pensons que la présence de questions inappropriées pourrait entraîner des différences dans les stratégies de présentation de soi des candidats. Ces questions rendent saillante l'appartenance à un groupe stigmaté ainsi que les stéréotypes associés à celui-ci, et afin d'éviter de correspondre aux stéréotypes liés à ce stigmaté, les candidats pourraient s'engager dans une stratégie de présentation contre-stéréotypique. Le modèle proposé par Deaux et al. (1987) propose qu'une fois le genre soit

rendu saillant, les femmes pourraient ajuster leur comportement selon que la situation valorise ou non les caractéristiques féminines, cela afin de faire une bonne impression auprès des autres. Les travaux de Kaiser & Miller (2001) montrent que lorsque les participantes étaient informées en amont que les évaluateurs avaient des comportements discriminatoires, les candidates se présentaient avec des caractéristiques moins féminines que celles non averties en amont, et leur essai concernant leurs perspectives de carrière futures a été jugé comme moins performant. Le fait de s'adapter pour moins correspondre aux stéréotypes négatifs a eu un impact sur la qualité de leur essai. Dans une précédente version de l'étude 3, nous avons introduit dans le processus de simulation de recrutement une échelle de mesure d'adjectifs stéréotypiquement féminin/masculin en utilisant une partie des adjectifs de Bem (1981). Nous présentions cette échelle comme étant une mesure de la personnalité qui faisait partie du processus de recrutement. Sur un nombre restreint de participantes (n = 16), nous avons pu observer quelques différences, tel que suite à un entretien comportant des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale, les participantes avaient plus tendance à se décrire comme correspondant plus aux adjectifs masculins, en particulier sur l'adjectif « affirmé » que les participantes ayant passée un entretien sans question inappropriées. Nous n'avons pas observé d'effet sur la tendance à la triche (« *faking behavior* ») (Levashina & Campion, 2006; Roulin, Bangerter, & Levashina, 2014; Roulin, Krings, & Binggeli, 2015), car aucune participante n'a déclaré avoir modifié son comportement. La situation de simulation n'était peut-être pas assez réaliste et engageante pour motiver les participantes à s'engager dans des stratégies de présentation de soi trompeuses. Nous pensons que la présence de questions inappropriée et plus globalement l'attente d'être discriminé peut motiver les candidats à utiliser plus de stratégies de présentation de soi trompeuse afin de compenser les effets négatifs des stéréotypes sur leurs groupes et de la discrimination. Il serait donc nécessaire d'améliorer notre méthodologie de simulations d'entretien de recrutement en y intégrant une interaction sociale avec un acteur jouant le rôle

du recruteur. Avec cette méthodologie, nous pourrions étudier les modifications dans la stratégie de présentation de soi des candidats stigmatisés. De plus, cette méthodologie permet de mesurer l'effet de la justice interpersonnelle qui pourrait influencer les perceptions de discrimination et notamment modifier les perceptions d'intentions du recruteur. Si un recruteur sympathique pose une question inappropriée, ses intentions, motivations pourraient être perçue comme étant moins reliée à la discrimination et plus à la curiosité où à la personnalité que si la question est posée par un recruteur distant et agressif.

8.2.3. Recommandation pour la pratique professionnelle

Le rapport *France stratégie*, fondée sur une étude macro-économique montre que le coût de la discrimination à l'embauche est de 3 à 7% du PIB français (7% du PIB étant équivalent à 150 milliards d'euros). En tant que recruteur, notre premier objectif dans un processus de recrutement est d'identifier et de mesurer les compétences, aptitudes et autres qualités des candidats pertinents pour leur réussite professionnelle. Pour cela, nous bénéficions de plus de 100 ans de recherche sur les outils, méthodes pour mesurer, évaluer les compétences et limiter les biais cognitifs (Ryan & Ployhart, 2014).

Nous recommandons aux entreprises d'utiliser des entretiens structurés, cette méthode permettant d'éviter que certaines questions ne soient posées qu'à un certain type de candidats, ce qui peut naturellement éliminer certaines questions inappropriées. Néanmoins, certaines peuvent persister, nous avons mis en évidence dans cette thèse que les questions portant sur les loisirs sont évaluées en termes de justice à un niveau similaire à celui des autres types de questions inappropriées (situation familiale, âge). Pour cette raison, nous recommandons d'éviter de poser ce type de questions qui reposent la plupart du temps sur un raisonnement biaisé par les stéréotypes. Dans notre étude 4, ces questions sont perçues comme ayant pour

objectif de mesurer des aspects de la personnalité, mais s'il est pertinent d'évaluer le caractère coopératif ou compétitif pour un poste donné, d'autres outils plus fiables existent (inventaire de personnalité, mise en situation, etc.) que des questions portant sur le type de sport pratiqué par exemple comme cela pourrait naïvement se faire.

De plus, il serait important de tester les perceptions de justice et de discrimination de ces questions auprès d'un échantillon d'employés comme cela se fait déjà pour les items des questionnaires de personnalité (Grand et al., 2013). Nous proposons d'étendre ce type d'analyse aux questions de recrutement à utiliser. Bien que nous ayons montré dans ces études peu d'effets des caractéristiques démographiques dans la perception de ces questions, nous recommandons tout de même de faire ce type de mesure sur des employées faisant partie des groupes stigmatisées.

Nous recommandons la mise en place d'une réglementation plus spécifique et moins floue concernant les critères pouvant être pris en compte dans une procédure de sélection, ainsi qu'une obligation de plus de transparence de ces critères. Il est de plus nécessaire d'imposer un contrôle plus strict de toutes les méthodologies utilisées lors du recrutement, bien entendu des questions et des critères mesurés par celles-ci, mais également des algorithmes de (pré)sélections qui peuvent discriminer des candidats lorsque ces algorithmes sont construits sur la base d'informations démographiques ou inappropriées dans le contexte du recrutement.

Références Bibliographiques

- Ababneh, K. I., & Al-Waqfi, M. A. (2016). The role of privacy invasion and fairness in understanding job applicant reactions to potentially inappropriate/discriminatory interview questions. *Personnel Review*, *45*(2), 392–418. <http://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0264>
- Ababneh, K. I., Hackett, R. D., & Schat, A. C. H. (2013). The role of attributions and fairness in understanding job applicant reactions to selection procedures and decisions. *Journal of Business and Psychology*, *29*(1), 111–129. <http://doi.org/10.1007/s10869-013-9304-y>
- Abu Ghazaleh, N. (2012). *Perceived discrimination: why applicants and employees expect and perceive discrimination*. (Doctoral dissertation, University Amsterdam)
- Adams, J. S. (1965). I Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, *2*, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Anderson, N. R. (2011a). Perceived Job Discrimination: Toward a model of applicant propensity to case initiation in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, *19*(3), 229–244. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00551.x>
- Anderson, N. R. (2011b). Perceived job discrimination: going beyond a science of mean effects. *International Journal of Selection and Assessment*, *19*(3), 258–261. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00554.x>
- Anderson, N. R., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, *18*(3), 291–304.
- Anseel, F. (2011). A Closer look at the mechanisms of perceived job discrimination: “How i think you think about us.” *International Journal of Selection and Assessment*, *19*(3), 245–250. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00552.x>
- Arvey, R. D., Strickland, W., Drauden, G., & Martin, C. (1990). Motivational components of test taking. *Personnel Psychology*, *43*(4), 695–716. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00679.x>

- Arvey, R.D. and Sackett, P.R. (1993) Fairness in selection: Current developments and perspectives. In N. Schmitt and W.C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 171–202). San Francisco: Jossey-Bass
- Bangerter, A., Roulin, N., König, C. J., Ko, C. J., & König, C. J. (2012). Personnel selection as a signaling game. *The Journal of Applied Psychology*, 97(4), 719–738. <http://doi.org/10.1037/a0026078>
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2014). Detecting and experiencing prejudice: New answers to old questions. *Advances in Experimental Social Psychology*, 53, 1689–1699. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bauer, T. N., Maertz, C. P. . J., Dolen, M. R., & Campion, M. A. (1998). Longitudinal assessment of applicant reactions to employment testing and test outcome feedback. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 892–903. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.83.6.892>
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Sanchez, R. J., Craig, J. M., Ferrara, P., & Campion, M. A. (2001). Applicant reactions to selection: Development of the selection procedural justice scale (Spjs). *Personnel Psychology*, 54(2), 387–419. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00097.x>
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Tucker, J. S. J., Weathers, V., Bertolino, M., Erdogan, M., & Campion, M. A. (2006). Selection in the information age: The impact of privacy concerns and computer experience on applicant reactions. *Journal of Management*, 32(5), 601–621. <http://doi.org/10.1177/0149206306289829>
- BBCNews. (Mai, 2017). LinkedIn Post. Retrieved from <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6266173882776973313/?actorCompanyId=1765>
- Bell, B. S., Ryan, A. M., & Wiechmann, D. (2004). Justice expectations and applicant perceptions. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1–2), 24–38. <http://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00261.x>
- Bem, S. L. (1981). *Bem sex-role inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Bernerth, J. B. (2005). Perceptions of justice in employment selection decisions: The role of applicant gender. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(3), 206–212. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2005.00316.x>
- Bertolino, M. (2004). *Les perceptions de justice de la population minoritaire maghrébine et de la population majoritaire française, en position de demandeurs d'emploi*. Thèse de Doctorat soutenue à l'Université Nice Sophia Antipolis.

- Bies, R. J. (2001). International (in)justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in Organization Justice* (pp. 89-118). Stanford University Press.
- Bies, R.J. 2005. Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct? In Greenberg, J., & Colquitt, J.A. (Eds), *Handbook of Organizational Justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, pp. 85-112.
- Blodorn, A., O'Brien, L. T., & Kordys, J. (2012). Responding to sex-based discrimination: Gender differences in perceived discrimination and implications for legal decision making. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(3), 409–424. <http://doi.org/10.1177/1368430211427172>
- Bosco, F. A., Aguinis, H., Singh, K., Field, J. G., & Pierce, C. A. (2015). Correlational effect size benchmarks. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 431-449. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038047>
- Bourhis, R. Y. A., & et Moise, G. LC 1994. Discrimination et relations inter-groupes. Dans Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes. (Eds) RY Bourhis et J. P. Leyens, *Liege: Mardaga*, 161-200.
- Brambilla, M., Rusconi, P., Sacchi, S., & Cherubini, P. (2011). Looking for honesty: The primary role of morality (vs. sociability and competence) in information gathering. *European Journal of Social Psychology*, 41(2), 135–143. <http://doi.org/10.1002/ejsp.744>
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 135–149. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.77.1.135>
- Brown, R. P., & Pinel, E. C. (2003). Stigma on my mind: Individual differences in the experience of stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(6), 626–633. [http://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00039-8](http://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00039-8)
- Cambon, L. (2002). Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des activités professionnelles. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 31(1), 75-96.
- Cambon, L. (2006). Désirabilité sociale et utilité sociale, deux dimensions de la valeur communiquée par les adjectifs de personnalité. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 19(3), 125-151.
- Carless, S. A., & Imber, A. (2007). The influence of perceived interviewer and job and organizational characteristics on applicant attraction and job choice intentions: The role of

- applicant anxiety. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(4), 359–371. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00395.x>
- Chan, D. (1997). Racial subgroup differences in predictive validity perceptions on personality and cognitive ability tests. *The Journal of Applied Psychology*, 82(2), 311–20. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.311>
- Chan, D., Schmitt, N., DeShon, R. P., Clause, C. S., & Delbridge, K. (1997). Reactions to cognitive ability tests: the relationships between race, test performance, face validity perceptions, and test-taking motivation. *The Journal of Applied Psychology*, 82(2), 300–10. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.300>
- Chapman, D. S., & Rowe, P. M. (2002). The influence of videoconference technology and interview structure on the recruiting function of the employment interview: A field experiment. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(3), 185–197. <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00208>
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. a, Piasentin, K. a, & Jones, D. a. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *The Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928–44. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>
- Choma, B., Hafer, C., Crosby, F., & Foster, M. D. (2012). Perceptions of personal sex discrimination : The role of belief in a just world and situational ambiguity. *The Journal of Social Psychology*, 152(5), 568-585. <http://dx.doi.org/10.1080/00224545.2012.667459>
- Cihangir, S. (2008). *The dark side of subtle discrimination; How targets respond to different forms of discrimination*. (Doctoral dissertation, Amsterdam University).
- Cihangir, S., Barreto, M., & Ellemers, N. (2010). The dark side of ambiguous discrimination: How state self-esteem moderates emotional and behavioural responses to ambiguous and unambiguous discrimination. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 155-174. <http://doi.org/10.1348/014466609X425869>
- Colella, A. J., McKay, P. F., Daniels, S. R., & Signal, S. M. (2012). Employment Discrimination. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 1–140). Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928286.013.0032>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.425>

- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice* (pp. 3-56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A., Long, D. M., Rodell, J. B., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2015). Adding the “in” to justice: A qualitative and quantitative investigation of the differential effects of justice rule adherence and violation. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 278–297. <http://doi.org/10.1037/a0038131>
- Colquitt, J. A., Scott, B. a, Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: a meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *The Journal of Applied Psychology, 98*(2), 199–236. <http://doi.org/10.1037/a0031757>
- Connerley, M. L., & Rynes, S. (1997). The Influence of Recruiter Characteristics and Organizational Recruitment Support on Perceived Recruiter Effectiveness: Views from Applicants and Recruiters. *Human Relations, 50*(12), 1563–1586. <http://doi.org/10.1177/001872679705001205>
- Connerley, M. L., Mael, F. A., & Morath, R. A. (1999 ‘Don't ask—Please tell’: Selection privacy from two perspectives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*(4), 405-422. <http://doi.org/10.1348/096317999166752>
- Conway, J. M., & Peneno, G. M. (1999). Comparing structured interview question types: Construct validity and applicant reactions. *Journal of Business & Psychology, 13*(4), 485–506. <http://doi.org/10.1023/A:1022914803347>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology, 112*(5), 1297–1339. <http://doi.org/10.1086/511799>
- Crandall, C. S., Eshleman, A., & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(3), 359–378. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.82.3.359>
- Crocker, J., Cornwell, B., & Major, B. N. (1993). The stigma of overweight: affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(1), 60–70. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.64.1.60>
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. *Handbook of social psychology, T, 2*, 504-553.
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. In D. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 504–553). New York, NY: McGraw-Hil

- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. N. (1991). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 218–228. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.60.2.218>
- Cropanzano, R., Fortin, M., & Kirk, J. F. (2015). How do We Know When We are Treated Fairly? Justice Rules and Fairness Judgments. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 33, pp. 279–350). <http://doi.org/10.1108/S0742-730120150000033010>
- Crosby, F. (1984). The Denial of Personal Discrimination. *American Behavioral Scientist*, 27(3), 371–386. <http://doi.org/10.1177/000276484027003008>
- Crosby, F. (1984). The denial of personal discrimination. *American Behavioral Scientist*, 27(3), 371–386. <https://doi.org/10.1177/000276484027003008>
- Crosby, F. J., Clayton, S., Alksnis, O., & Hemker, K. (1986). Cognitive biases in the perception of discrimination: The importance of format. *Sex Roles*, 14(11–12), 637–646. <http://doi.org/10.1007/BF00287694>
- Crosby, F. J., Williams, J. C., & Biernat, M. (2004). The maternal wall. *Journal of Social Issues*, 60(4), 675–682. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00379.x>
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 61–149. [http://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](http://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2007). Examining potential differences between men and women. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(12), 3010–3024.
- Czopp, A. M., Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2006). Standing up for a change: reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 784–803. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.784>
- Deaux, K., Major, B. N., Ashmore, R., Branscombe, N. R., Crocker, J., Darley, J., Spence, J. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94(3), 369. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.369>
- Défenseur des Droits- OIT. (2015). *8ème Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*. Retrieved from https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=16349
- Defenseur des Droits- OIT. (2017). *10ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*. Retrieved from https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=16344

- Dew, A. F., & Steiner, D. D. (1997, April). Inappropriate questions in selection interviews: Interviewer knowledge and applicant reactions. In *Poster presented at the 12th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis, MO*.
- Dion, K. L., & Earn, B. M. (1975). The phenomenology of being a target of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(5), 944–950. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.32.5.944>
- Dover, T. L., Major, B. N., & Kaiser, C. R. (2015). Members of high-status groups are threatened by pro-diversity organizational messages. *Journal of Experimental Social Psychology*. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.10.006>
- Dover, T. L., Major, B. N., Kunstman, J. W., & Sawyer, P. J. (2015). Does unfairness feel different if it can be linked to group membership? Cognitive, affective, behavioral and physiological implications of discrimination and unfairness. *Journal of Experimental Social Psychology*, 56, 96-103. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.09.003>
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11(4), 315-319. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00262>
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1986). Prejudice, discrimination, and racism: Historical trends and contemporary approaches. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 1-34). San Diego, CA: Academic Press.
- Eccleston, C. P., & Major, B. N. (2006). Attributions to discrimination and self-esteem: The role of group identification and appraisals. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(2), 147–162. <http://doi.org/10.1177/1368430206062074>
- Eliezer, D., Major, B. N., & Berry Mendes, W. (2010). The costs of caring: Gender identification increases threat following exposure to sexism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(1), 159–165. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.09.015>
- Ellis, A. P. J., West, B. J., Ryan, A. M., & DeShon, R. P. (2002). The use of impression management tactics in structured interviews: a function of question type? *The Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1200–1208. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.87.6.1200>
- Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53.
- Feldman, L. B., & Swim, J. K. (1998). Appraisals of prejudice and discrimination. In J. K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 11-36). San Diego, CA: Academic Press.
- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2012). What do the young (old) people think

- of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 633-657.
<http://doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279>
- 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*, 23, 1-74.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60317-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60317-2)
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (2013). *Social cognition: From brains to culture*. Sage.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
<http://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Foley, S. (2005). Perceptions of discrimination and justice: Are there gender differences in outcomes? *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450.
<http://doi.org/10.1177/1059601104265054>
- Foley, S., Kidder, D. L., & Powell, G. N. (2002). The Perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of hispanic law associates. *Journal of Management*, 28(4), 471-496. <http://doi.org/10.1177/014920630202800401>
- Foley, S., Ngo, H., & Loi, R. (2006). Antecedents and consequences of perceived personal gender discrimination: A study of solicitors in Hong Kong. *Sex Roles*, 55(3-4), 197-208.
<http://doi.org/10.1007/s11199-006-9073-4>
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 93-126. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00231.x>
- France Stratégie. (Septembre, 2016). *Le coût économique des discriminations*. Retrieved from http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_economique_des_discriminations_final_web_0.pdf
- Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Nier, J., Hodson, G., & Houlette, M. A. (2005). Aversive racism: Bias without intention. In *Handbook of employment discrimination research* (pp. 377-393). Springer Netherlands.
- Gerken, H. K. (1993). Understanding mixed motives claims under the Civil Rights Act of 1991: An analysis of intentional discrimination claims based on sex-stereotyped interview questions. *Michigan Law Review*, 91(7), 1824-1853.

- Gilliland, S. W. (1994). Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 691-701. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.691>
- Gilliland, S. W. (2008). The tails of justice: A critical examination of the dimensionality of organizational justice constructs. *Human Resource Management Review*, 18(4), 271–281. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.08.001>
- Gilliland, S. W., & Chan, D. (2001). Justice in Organizations: Theory, Methods and Applications. In Anderson, N. (Eds). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 2: Organizational Psychology*, pp.143.
- Gilliland, S. W., & Hale, J. M. S. (2005). How Can Justice Be Used to Improve Employee Selection Practices? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 411-438). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (2012). Applicant reactions to testing and selection. In N. Schmitt (Ed.), *The Oxford handbook of personnel assessment and selection* (pp. 629-666). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (2012). Applicant Reactions to Testing and Selection. In *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection* Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199732579.013.0028
- Gilliland, S. W., Groth, M., Baker IV, R. C., Dew, A. F., Polly, L. M., & Langdon, J. C. (2001). Improving applicants' reactions to rejection letters: An application of fairness theory. *Personnel Psychology*, 54(3), 669–703. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00227.x>
- Gioaba, I., & Krings, F. (2017). Impression Management in the Job Interview: An Effective Way of Mitigating Discrimination against Older Applicants? *Frontiers in Psychology*, 8. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00770>
- Goffinan, E. (1963). *Stigma: The management of spoiled identity*. New York, NY Simon & Schuster
- Goldman, B. M. (2001). Toward an understanding of employment discrimination claiming: An integration of organizational justice and social information processing theories. *Personnel Psychology*, 54(2), 361–386. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00096.x>
- Goldman, B. M., Gutek, B. a., Stein, J. H., & Lewis, K. (2006). Employment discrimination in organizations: Antecedents and consequences. *Journal of Management*, 32(6), 786–830. <http://doi.org/10.1177/0149206306293544>
- Goldman, B. M., Paddock, E. L., & Cropanzano, R. (2009). A transformational model of legal-

- claiming. *Journal of Managerial Issues*, 417-441.
- Grand, J. a., Golubovich, J., Ryan, A. M., & Schmitt, N. (2013). The detection and influence of problematic item content in ability tests: An examination of sensitivity review practices for personnel selection test development. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(2), 158–173. <http://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.01.009>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. <http://dx.doi.org/10.2307/257990>
- Greenberg, J. (2002). *Advances in organizational justice*. Stanford University Press.
- Gutek, B., Cohen, G. A., & Tsui, A. (1996). Reaction to Perceived Sex Discrimination. *Human Relations*, 49(6), 791–813. <https://doi.org/10.1177/001872679604900604>
- Hafer, C. L., & Bègue, L. (2005). Experimental research on just-world theory: Problems, developments, and future challenges. *Psychological Bulletin*, 131(1), 128–167. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.131.1.128>
- Harold, C. M., Holtz, B. C., Griepentrog, B. K., Brewer, L. M., & Marsh, S. M. (2015). Investigating the effects of applicant justice perceptions on job offer acceptance. *Personnel Psychology*, 1–29. <http://doi.org/10.1111/peps.12101>
- Harris, M. M., & Fink, L. S. (1987). A field study of applicant reactions to employment opportunities: Does the recruiter make a difference? *Personnel Psychology*, 40(4), 765-784. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00623.x>
- Harris, M. M., Lievens, F., & Van Hove, G. (2004). “I think they discriminated against me”: using prototype theory and organizational justice theory for understanding perceived discrimination in selection and promotion. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 54–65.
- Hausknecht, J. P. (2013). *Applicant Reactions*. Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199756094.013.001>
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analyse. *Personnel Psychology*, 57(3), 639–683. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x>
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-Based Approach. 2013. *New York: Guilford, 1609182308*.
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 815–825. <http://doi.org/10.1177/0146167202289010>

- Heider, F. (1944). Social perception and phenomenal causality. *Psychological Review*, *51*(6), 358-374. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055425>
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, *93*(1), 189–198. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.189>
- Holtz, B. C. (2014). From first impression to fairness perception: Investigating the impact of initial trustworthiness beliefs. *Personnel Psychology*, *68*(3), 499–546. <http://doi.org/10.1111/peps.12092>
- Inman, M. L. (2001). Do you see what I see? Similarities and differences in victims and observers' Perceptions of Discrimination. *Social Cognition*, *19*(5), 521–546.
- Inman, M. L., & Baron, R. S. (1996). Influence of prototypes on perceptions of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*(4), 727–39. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8636895>
- Inman, M. L., Huerta, J., & Oh, S. (1998). Perceiving Discrimination: The Role of Prototypes and Norm Violation. *Social Cognition*, *16*(4), 418–450. <http://doi.org/10.1521/soco.1998.16.4.418>
- Inzlicht, M., McKay, L., & Aronson, J. (2006). Stigma as ego depletion: how being the target of prejudice affects self-control. *Psychological Science*, *17*(3), 262–9. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01695.x>
- Iyer, A., Jetten, J., Branscombe, N. R., Jackson, S., & Youngberg, C. (2014). The difficulty of recognizing less obvious forms of group-based discrimination. *Group Processes & Intergroup Relations*, *17*(5), 577–589. <http://doi.org/10.1177/1368430214522139>
- Jetten, J., Iyer, A., Branscombe, N. R., & Zhang, A. (2013). How the disadvantaged appraise group-based exclusion: The path from legitimacy to illegitimacy. *European Review of Social Psychology*, *24*(1), 194–224. <http://doi.org/10.1080/10463283.2013.840977>
- Jetten, J., Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2013). Rebels without a cause: Discrimination appraised as legitimate harms group commitment. *Group Processes & Intergroup Relations*, *16*(2), 159–172. <http://doi.org/10.1177/1368430212445075>
- Jetten, J., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Garza, A. A., & Mewse, A. J. (2011). Group commitment in the face of discrimination: The role of legitimacy appraisals. *European Journal of Social Psychology*, *41*(1), 116–126. <http://doi.org/10.1002/ejsp.743>
- Jost, J. T., & Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current Directions in Psychological Science*, *14*(5), 260–265. <http://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00377.x>

- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 498–509. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.88.3.498>
- Kaiser, C. R., & Major, B. N. (2006). On perceiving and reporting. *Law & Social Inquiry*, 31(4), 801–830. <http://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2006.00036.x>
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001a). Reacting to impending discrimination : Compensation for prejudice and attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(10), 1357–1367. <http://doi.org/10.1177/0146167201272010>
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001b). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 254–263. <http://doi.org/10.1177/0146167201272010>
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2003). Derogating the Victim: The Interpersonal Consequences of Blaming Events on Discrimination. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(3), 227–237. <http://doi.org/10.1177/13684302030063001>
- Kaiser, C. R., & Spalding, K. E. (2015). Do women who succeed in male-dominated domains help other women? The moderating role of gender identification. *European Journal of Social Psychology*, 45(5), 599-608. <http://doi.org/10.1002/ejsp.2113>
- Kaiser, C. R., Major, B. N., Jurcevic, I., Dover, T. L., Brady, L. M., & Shapiro, J. R. (2013). Presumed fair: ironic effects of organizational diversity structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(3), 504–19. <http://doi.org/10.1037/a0030838>
- Kaiser, C. R., Vick, S. B., & Major, B. N. (2006). Prejudice expectations moderate preconscious attention to cues that are threatening to social identity. *Psychological Science*, 17(4), 332–8. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01707.x>
- Kang, S. K., DeCelles, K. A., Tilcsik, A., & Jun, S. (2016). Whitened resumes: Race and self-presentation in the labor market. *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 469-502. <http://doi.org/10.1177/0001839216639577>
- Keyton, J., & Springston, J. (1989). I Don't Want To Answer That! A Response Strategy Model for Potentially Discriminatory Questions. *Paper presented at the Annual Meeting of the Speech Communication Association (75th)*.
- King, E. B., & Botsford, W. E. (2009). Managing pregnancy disclosures: Understanding and overcoming the challenges of expectant motherhood at work. *Human Resource Management Review*, 19(4), 314–323. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.003>
- King, E. B., Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2014). Predictors of identity

- management: An exploratory experience-sampling study of lesbian, gay, and bisexual workers. *Journal of Management*, 43(2), 476-502. <http://doi.org/10.1177/0149206314539350>
- Konradt, U., Garbers, Y., Böge, M., Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2015). Antecedents and consequences of fairness perceptions in personnel selection: a 3-year longitudinal study. *Group & Organization Management*, 42(1), 113-146.. <http://doi.org/10.1177/1059601115617665>
- Konradt, U., Warszta, T., & Ellwart, T. (2013). Fairness Perceptions in Web-based Selection: Impact on applicants' pursuit intentions, recommendation intentions, and intentions to reapply. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 155-169
- Lahuis, D. M., MacLane, C. N., & Schlessman, B. R. (2007). Do applicants' perceptions matter? Investigating reapplication behavior using fairness theory. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(4), 383–393. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00397.x>
- Lalonde, R. N., & Cameron, J. E. (1994). Behavioral responses to discrimination: A focus on action. In M. P. Zanna & J. M. Olson (Eds.), *Ontario symposium on personality and social psychology, Vol. 7. The psychology of prejudice: The Ontario symposium*, Vol. 7, pp. 257-288). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Latham, G. P., & Finnegan, B. J. (1993). Perceived practicality of unstructured, patterned, and situational interviews. In H. Schuler, J. L. Farr, & M. Smith (Eds.), *Series in applied psychology. Personnel selection and assessment: Individual and organizational perspectives* (pp. 41-55). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Legifrance. (2017). Code du travail. Retrieved from <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>
- Leslie, L. M., King, E. B., Bradley, J. C., & Hebl, M. R. (2008). Triangulation across methodologies: All signs point to persistent stereotyping and discrimination in organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 399–404. <http://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00073.x>
- Levashina, J., & Campion, M. A. (2006). A model of faking likelihood in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 299–316. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00353.x>
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241–293. <http://doi.org/10.1111/peps.12052>

- Lievens, F., & Peeters, H. (2008). Interviewers' sensitivity to impression management tactics in structured interviews. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(3), 174–180. <http://doi.org/10.1027/1015-5759.24.3.174>
- Lind, A. E. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (Stanford U). Stanford, CA.
- Lind, A. E., Kray, L., & Thompson, L. (2001). Primacy effects in justice judgments: Testing predictions from fairness heuristic theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85(2), 189–210. <http://doi.org/10.1006/obhd.2000.2937>
- Lorenzi-Cioldi, F., & Doise, W. (1994). Identité sociale et identité personnelle. *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*, 69-96.
- Lyons, B. J., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., Ryan, A. M., O'Brien, K. R., & Roebuck, A. (2016). To Say or Not to Say: Different Strategies of Acknowledging a Visible Disability. *Journal of Management*, XX(X), 1–28. <http://doi.org/10.1177/0149206316638160>
- Lyons, B. J., Wessel, J., Chiew Tai, Y., & Marie Ryan, A. (2014). Strategies of job seekers related to age-related stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 1009–1027. <http://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0078>
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203–218. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006>
- Major, B. N., & Kaiser, C. R. (2017). Ideology and the maintenance of group inequality. *Group Processes & Intergroup Relations* 20(5), 582-592. <http://doi.org/10.1177/1368430217712051>
- Major, B. N., Feinstein, J., & Crocker, J. (1994). Attributional ambiguity of affirmative action. *Basic and Applied Social Psychology*, 15(1), 113–141. http://doi.org/10.1207/s15324834basp1501&2_6
- Major, B. N., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., & Sidanius, J. (2002). Perceiving personal discrimination: The role of group status and legitimizing ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 269–282. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.82.3.269>
- Major, B. N., Kaiser, C. R., & McCoy, S. K. (2003). It's not my fault: when and why attributions to prejudice protect self-esteem. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 29(6), 772–81. <http://doi.org/10.1177/0146167203029006009>

- Major, B. N., Kaiser, C. R., O'Brien, L. T., & McCoy, S. K. (2007). Perceived discrimination as worldview threat or worldview confirmation: implications for self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1068–86. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1068>
- Major, B. N., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 251-330
- Major, B. N., Quinton, W. J., & Schmader, T. (2003). Attributions to discrimination and self-esteem: Impact of group identification and situational ambiguity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(3), 220–231. [http://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00547-4](http://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00547-4)
- Major, B., & Dover, T.L. (2016). Attributions to discrimination: Antecedents and consequences. In T. Nelson (Ed.) *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination (2nd Edition)*, pp.213-239. New York: Psychology Press.
- Major, B., & Sawyer, P. J. (2009). Attributions to discrimination: Antecedents and consequences. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 89-110). New York: Psychology Press.
- Malle, B. F. (2011). Time to give up the dogmas of attribution: An alternative theory of behavior explanation. In J. M. Olson & M. P. Zanna (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 44, pp. 297-352). <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-385522-0.00006-8>
- Malle, B. F., Knobe, J., O'Laughlin, M. J., Pearce, G. E., & Nelson, S. E. (2000). Conceptual structure and social functions of behavior explanations: beyond person--situation attributions. *Journal of Personality and Social Psychology*. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.309>
- Mallett, R. K., & Melchiori, K. J. (2014). Goal preference shapes confrontations of sexism. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 40(5), 646–56. <http://doi.org/10.1177/0146167214521468>
- Mallett, R. K., & Wagner, D. E. (2011). The unexpectedly positive consequences of confronting sexism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 215–220. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.10.001>
- Mallett, R. K., Ford, T. E., & Woodzicka, J. A. (2016). What did he mean by that? Humor decreases attributions of sexism and confrontation of sexist jokes. *Sex Roles*, 1–13. <http://doi.org/10.1007/s11199-016-0605-2>

- Malos, S. (2015). Overt Stereotype Biases and Discrimination in the Workplace: Why Haven't We Fixed This by Now? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(4), 271–280. <http://doi.org/10.1007/s10672-015-9264-7>
- Marti, M. W., Bobier, D. M., & Baron, R. S. (2000). Right before Our Eyes: The failure to recognize non-prototypical forms of prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations*, 3(4), 403–418. <http://doi.org/10.1177/1368430200003004005>
- McCarthy, J. M., & Goffin, R. (2004). Measuring job interview anxiety: Beyond weak knees and sweaty palms. *Personnel Psychology*, 57, 607–637. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00002.x>
- McCarthy, J. M., & Goffin, R. D. (2005). Selection test anxiety: Exploring tension and fear of failure across the sexes in simulated selection scenarios. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(4), 282–295. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2005.00325.x>
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C., & Ahmed, S. M. (2017). Applicant perspectives during selection: a review addressing “so what?” “what’s new?” and “where to next?” *Journal of Management*, 43(6), 1693–1725. <http://doi.org/10.1177/0149206316681846>
- McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., Kung, M.C., Sinar, E. F., & Campion, M. A. (2013). Do candidate reactions relate to job performance or affect criterion-related validity? A multistudy investigation of relations among reactions, selection test scores, and job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 98(5), 701–19. <http://doi.org/10.1037/a0034089>
- McCarthy, J., Hrabluik, C., & Jelley, R. B. (2009). Progression through the ranks: Assessing employee reactions to high-stakes employment testing. *Personnel Psychology*, 62(4), 793–832. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01158.x>
- McCoy, S. K., & Major, B. N. (2003). Group identification moderates emotional responses to perceived prejudice. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 29(8), 1005–17. <http://doi.org/10.1177/0146167203253466>
- McCoy, S. K., & Major, B. N. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(3), 341–351. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.04.009>
- Melchers, K. G., Klehe, U.-C., Richter, G. M., Kleinmann, M., König, C. J., & Lievens, F. (2009). “I know what you want to know”: The impact of interviewees’ ability to identify criteria on interview performance and construct-related validity. *Human Performance*, 22(4), 355–374. <http://doi.org/10.1080/08959280903120295>

- Mendoza-Denton, R., Downey, G., Purdie, V. J., Davis, A., & Pietrzak, J. (2002). Sensitivity to status-based rejection: Implications for African American students' college experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 896-918. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.896>
- Merkulova, N., Melchers, K. G., Kleinmann, M., Annen, H., & Tresch, T. S. (2014). Effects of individual differences on applicant perceptions of an operational assessment center. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(4), 355–370. <http://doi.org/10.1111/ijsa.12083>
- Morgan, W. B., Walker, S. S., Hebl, M. R., & King, E. B. (2013). A field experiment: Reducing interpersonal discrimination toward pregnant job applicants. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 799–809. <http://doi.org/10.1037/a0034040>
- Moscose, S. (2000). Selection interview: A review of validity evidence, adverse impact and applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 237-247. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00153>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–9. <http://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Nelson, T. (2009). *Handbook of Prejudice, Stereotyping & Discrimination*.
- Nikolaou, I., Bauer, T. N., & Truxillo, D. M. (2015). Applicant Reactions to Selection Methods: An Overview of Recent Research and Suggestions for the Future. In I. Nikolaou & J. Ostrom (Eds.), *Employee Recruitment, Selection, and Assessment. Contemporary Issues for Theory and Practice* (1st ed.). Routledge Press.
- O'Brien, L. T., Kinias, Z., & Major, B. N. (2008). How status and stereotypes impact attributions to discrimination: The stereotype-asymmetry hypothesis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(2), 405–412. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.12.003>
- O'Brien, L. T., Major, B. N., & Simon, S. (2012). Why did you choose that person over me? Ingroup rejection and attributions to discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 1225–1233. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.04.007>
- Ostrom, J., Linden, D. Van Der, & Born, M. (2013). New technology in personnel selection: How recruiter characteristics affect the adoption of new selection technology. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2404-2415. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.05.025>

- Operario, D., & Fiske, S. T. (2001). Ethnic identity moderates perceptions of prejudice: judgments of personal versus group discrimination and subtle versus blatant bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 550–561. <http://doi.org/10.1177/0146167201275004>
- Parent, M. C., Weiser, D. A., & Court, A. M. C. (2015). “So what are you?”: Inappropriate interview questions for psychology doctoral and internship applicants. *Training and Education in Professional Psychology*, 9(2), 136. <http://doi.org/10.1037/tep0000068>
- Patterson, F., & Zibarras, L. D. (2011). exploring the construct of perceived job discrimination in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 251–257. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00553.x>
- Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25(1), 57-75. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420250106>
- Pinel, E. C. (2004). You’re just saying that because I’m a woman: stigma consciousness and attributions to discrimination. *Self and Identity*, 8(3), 233–45. <http://doi.org/10.1080/13576500342000031>
- Ployhart, R. E., & Harold, C. M. (2004). The Applicant Attribution-Reaction Theory (AART): An Integrative Theory of Applicant Attributional Processing. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1-2), 84-98. <http://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00266.x>
- Ployhart, R. E., & Ryan, A. M. (1997). Toward an explanation of applicant reactions: An examination of organizational justice and attribution frameworks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72(3), 308-335. <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2742>
- Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55(1), 1-81. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00103.x>
- Pullum, S. J. (1991). Illegal questions in the selection interview: going beyond contemporary business and professional communication textbooks. *Business Communication Quarterly*, 54(3), 36–43. <http://doi.org/10.1177/108056999105400310>
- Ramos, M. R., Cassidy, C., Reicher, S., & Haslam, S. A. (2012). A longitudinal investigation of the rejection-identification hypothesis. *The British Journal of Social Psychology*, 51(4), 642–60. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02029.x>

- Redman, T., & Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: is social support a buffer? *British Journal of Management*, *17*(2), 167–175. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x>
- Reeder, G. D. (2013). Attribution as a gateway to social cognition. In D. Carlston (Ed.), *The Oxford Handbook of Social Cognition*. Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199730018.013.0006>
- Reeder, G. D., & Trafimow, D. (2005). Attributing motives to other people. In B. F. Malle & S. D. Hodges (Eds.), *Other minds: How humans bridge the divide between self and others* (pp. 98–115). The Guilford Press;
- Rolland, F., & Steiner, D. D. (2007). Test-taker reactions to the selection process: Effects of outcome favorability, explanations, and voice on fairness perceptions. *Journal of Applied Social Psychology*, *37*(12), 2800–2826. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00282.x>
- Roulin, N., & Bangerter, A. (2012). Les livres de conseils : Un moyen de réduire l'incertitude des candidats liée à l'entretien de sélection. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, *17*, 426–44
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2014). 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. <http://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. <http://doi.org/10.1177/2041386615580875>
- Rudman, L. A., & Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues*, *69*(2), 322–340. <http://doi.org/10.1111/josi.12017>
- Ryan, A. M., & Huth, M. (2008). Not much more than platitudes? A critical look at the utility of applicant reactions research. *Human Resource Management Review*, *18*(3), 119–132. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.004>
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' Perceptions of Selection Procedures and Decisions: A Critical Review and Agenda for the Future. *Journal of Management*, *26*(3), 565–606. <http://doi.org/10.1177/014920630002600308>
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A century of selection. *Annual Review of Psychology*, *65*(September), 693–717. <http://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134>
- Ryan, A. M., McFarland, L., Baron, H., & Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel*

- Psychology*, 52(2), 359–392. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00165.x>
- Rynes, S. L., & Connerley, M. L. (1993). Applicant reactions to alternative selection procedures. *Journal of Business and Psychology*, 7(3), 261–277. <http://doi.org/10.1007/BF01015754>
- Saks, A. M., & McCarthy, J. M. (2006). Effects of discriminatory interview questions and gender on applicant reactions. *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 175–191. <http://doi.org/10.1007/s10869-006-9024-7>
- Saks, A. M., Leck, J. D., & Saunders, D. M. (1995). Effects of application blanks and employment equity on applicant reactions and job pursuit intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 415–431. <http://doi.org/10.1002/job.4030160504>
- Sanchez, J. I., & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity? *Academy of Management Journal*, 39(3), 704–719. <http://doi.org/10.2307/2566660>
- Sanchez, R. J., Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2000). Development and examination of an expectancy-based measure of test-taking motivation. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 739–750. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.85.5.739>
- Schinkel, S., van Dierendonck, D., van Vianen, A., & Ryan, A. M. (2011). Applicant reactions to rejection. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 146–156. <http://doi.org/10.1027/1866-5888/a000047>
- Schinkel, S., Vianen, A., & Dierendonck, D. (2013). Selection fairness and outcomes: A field study of interactive effects on applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 22–31. <http://doi.org/10.1111/ijsa.12014>
- Schleicher, D. J., Venkataramani, V., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2006). So, you didn't get the job...Now what do you think? Examining opportunity-to-perform fairness perceptions. *Personnel Psychology*, 59(3), 559–590. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00047.x>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Schmit, M. J., & Ryan, A. M. (1992). Test-taking dispositions: A missing link? *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 629–637. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.629>
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2001). The good, the bad, and the manly: Threats to one's prototypicality and evaluations of fellow in-group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(6), 510–517. <http://doi.org/10.1006/jesp.2001.1476>

- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(2), 197-210. <https://doi.org/10.1177/0146167202282006>
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 921-948. <http://doi.org/10.1037/a0035754>
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58. <http://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x>
- Shelton, J. N., & Stewart, R. E. (2004). Confronting perpetrators of prejudice: The inhibitory effects of social costs. *Psychology of Women Quarterly*, 28(3), 215-223. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00138.x>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression. 10.1017. *CBO9781139175043*.
- Smither, J., Reilly, R., Millsap, R. E., Pearlman, K., & Stoffey, R. (1993). Applicant reactions to selection procedures. *Personnel Psychology*, 46, 49-75. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00867.x>
- Stahl, T., van Laar, C., Ellemers, N., & Derks, B. (2012). Searching for acceptance: Prejudice expectations direct attention towards social acceptance cues when under a promotion focus. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(4), 523-538. <http://doi.org/10.1177/1368430211435485>
- Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 1-22). New York: Psychology Press.
- Stangor, C., Swim, J. K., Van Allen, K. L., & Sechrist, G. B. (2002). Reporting discrimination in public and private contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 69-74. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.82.1.69>
- Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (1996). Fairness reactions to personnel selection techniques in France and the United States. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 134-141. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.134>
- Steiner, D. D., Amoroso, S., & Hafner, V. (2004). Les perceptions de la justice organisationnelle en entretien de recrutement : deux expérimentations par simulation. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 10(2), 111-130. <http://doi.org/10.1016/j.pto.2004.04.006>

- Stone, D. L., Lukaszewski, K. M., Stone-Romero, E. F., & Johnson, T. L. (2013). Factors affecting the effectiveness and acceptance of electronic selection systems. *Human Resource Management Review*, 23(1), 50–70. <http://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2012.06.006>
- Stone, E. F., & Stone, D. L. (1990). Privacy in organizations: Theoretical issues, research findings and protection mechanisms. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 8(3), 349–411.
- Stoughton, J. W., Thompson, L. F., & Meade, A. W. (2015). Examining Applicant Reactions to the Use of Social Networking Websites in Pre-Employment Screening. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 73–88. <http://doi.org/10.1007/s10869-013-9333-6>
- Stroebe, K., Dovidio, J. F., Barreto, M., Ellemers, N., & John, M.-S. (2011). Is the world a just place? Countering the negative consequences of pervasive discrimination by affirming the world as just. *The British Journal of Social Psychology*, 50(3), 484–500. <http://doi.org/10.1348/014466610X523057>
- Swim, J. K., Scott, E. D., Sechrist, G. B., Campbell, B., & Stangor, C. (2003). The role of intent and harm in judgments of prejudice and discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 944–959. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.84.5.944>
- Taylor, D. M., Wright, S. C., Moghaddam, F. M., & Lalonde, R. N. (1990). The Personal/group discrimination discrepancy: Perceiving my group, but not myself, to be a target for discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16(2), 254–262. <http://doi.org/10.1177/0146167290162006>
- Tropp, L. R., & Wright, S. C. (2001). Ingroup identification as the inclusion of ingroup in the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 585–600. <https://doi.org/10.1177/0146167201275007>
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Sanchez, R. J. (2001). Multiple dimensions of procedural justice: Longitudinal effects on selection system fairness and test-taking self-efficacy. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(4), 336–349. <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00185>
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Campion, M. A., & Paronto, M. E. (2002). Selection fairness information and applicant reactions: A longitudinal field study. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1020–1031. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.87.6.1020>
- Truxillo, D. M., Bodner, T. E., Bertolino, M., Bauer, T. N., & Yonce, C. a. (2009). Effects of explanations on applicant reactions: A meta-analytic review. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(4), 346–361. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00478.x>

- Truxillo, D. M., Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (2004). The importance of organizational justice in personnel selection: Defining when selection fairness really matters. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(June), 39–53. <http://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00262.x>
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. *Applied Social Psychology and Organizational Settings*, 77, 98.
- Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., & Kraichy, D. (2012). Recruiting through the stages: A meta-analytic test of predictors of applicant attraction at different stages of the recruiting process. *Personnel Psychology*, 65(3), 597–660. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01254.x>
- Uleman, J. S., & Kressel, L. M. (2013). A brief history of theory and research on impression formation. In D. E. Carlston (Ed.). *Oxford handbook of social cognition* (pp. 53-73). New York, NY: Oxford University Press.
- Van Den Bos, K. & Lind, A. E. (2004). Fairness heuristic theory is an empirical framework: A reply to Árnadóttir. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45(3), 265-268. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2004.00404.x>
- Van den Bos, K., Lind, A. E., Vermunt, R., & Wilke, H. a. M. (1997). How do I judge my outcome when I do not know the outcome of others? The psychology of the fair process effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(5), 1034–1046. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.72.5.1034>
- Verniers, C., & Martinot, D. (2014). L'EJSAG, une échelle de justification du système spécifique au genre : Validation auprès d'une population d'adolescents et d'adultes. *L'Année Psychologique*, 1–34. <http://doi.org/10.4074/S0003503314000049>
- Von baeyer, C. (2014). Impression management in the job interview : when the female applicant meets the male (chauvinist) interviewer. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 16(4), 928–940. <http://doi.org/0803973233>
- Voyles, E., Finkelstein, L. M., & King, E. B. (2014). A tale of two theories: Stereotype threat and metastereotypes. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 7(3), 419–422. <http://doi.org/10.1111/iops.12171>
- Walker, H. J., Bauer, T. N., Cole, M. S., Bernerth, J. B., Feild, H. S., & Short, J. C. (2012). Is this how i will be treated? Reducing uncertainty through recruitment interactions. *Academy of Management Journal*, 56(5), 1325–1347. <http://doi.org/10.5465/amj.2011.0196>
- Wallace, J. C., Page, E. E., & Lippstreu, M. (2006). Applicant reactions to pre-employment

- application blanks: A legal and procedural justice perspective. *Journal of Business and Psychology*, 20(4), 467–488. <http://doi.org/10.1007/s10869-005-9007-0>
- Wang, K., Stroebe, K., & Dovidio, J. F. (2012). Stigma consciousness and prejudice ambiguity: Can it be adaptive to perceive the world as biased? *Personality and Individual Differences*, 53(3), 241–245. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2012.03.021>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.
- Weiner, B. (1986). Attribution, emotion, and action. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (pp. 281-312). New York: Guilford Press.
- Weiner, B., Perry, R. P., & Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigmas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 738-748. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.55.5.738>
- Wilhelmy, A., Kleinmann, M., König, C. J., Melchers, K. G., & Truxillo, D. M. (2016). How and why do interviewers try to make impressions on applicants? A qualitative study. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 313-332. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000046>
- Wilson, G. L. (1991). Preparing students for responding to illegal selection interview questions. *Business Communication Quarterly*, 54(3), 44–49. <http://doi.org/10.1177/108056999105400311>
- Wojciszke, B. (2005). Morality and competence in person-and self-perception. *European review of social psychology*, 16(1), 155-188. <http://dx.doi.org/10.1080/10463280500229619>
- Woodzicka, J. a, & LaFrance, M. (2001). Real versus imagined gender harassment. *Journal of Social Issues*, 57(1), 15–30. <http://doi.org/10.1111/0022-4537.00199>
- Woodzicka, J. a., & LaFrance, M. (2005). The effects of subtle sexual harassment on women's performance in a job interview. *Sex Roles*, 53(1–2), 67–77. <http://doi.org/10.1007/s11199-005-4279-4>
- Word, C., Zanna, M. P., & Cooper, J. (1974). The nonverbal mediation in interracial of self-fulfilling prophecies in interracial interaction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 109–120.
- Wright, C. W., Sablinski, C. J., Manson, T. M., & Oshiro, S. (2012). Why are manhole covers round? A laboratory study of reactions to puzzle interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2834–2857. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00963.x>

ANNEXES

ANNEXE A. ETUDE 1.....	1
Annexe A1 - Questionnaire.....	1
Tableau 1. Liste de questions de recrutement à évaluer, classer par catégorie.....	2
Annexe A2 - Version du questionnaire.....	6
Tableau 1. Test multivarié.....	6
Tableau 2. MAVOVA, 1 facteur (versions) : effet de la version du questionnaire sur les variables dépendantes de l'étude.....	7
Annexe A3 - Résultats.....	8
Tableau 1. Analyse de variance à mesures répétées : Tests des effets intra-sujets avec correction de Greenhouse-Geisser.....	8
Tableau 2. Tableau de moyennes des règles de justice toutes catégorie de questions confondu.....	8
Tableau 3. Tableau de corrélation des variables de différences intragroupes liées au genre sur les règles de justice des questions ciblées sur les femmes-la situation familiale (n = 221).....	9
Tableau 4. Tableau de corrélation des variables de différences intragroupes lié à l'âge sur les règles de justice des questions ciblées sur les travailleurs âgés (n = 120).....	9
ANNEXE B. Étude 2.....	10
Annexe B1 - Questionnaire.....	10
Annexe B2 - Résultats Étude 2.....	14
Tableau 1. Tableau des contrastes avec les intervalles de confiance et la significativité des différences.....	14
Tableau 2. Tableau des contrastes de la MANOVA sur les règles de justice avec les intervalles de confiance et la significativité des différences.....	14
Tableau 3. Tableau de corrélations du sous-groupe des femmes pour les questions ciblées sur la situation familiale.....	15
Tableau 4. Tableau de corrélation du sous-groupe des questions reliées aux travailleurs âgés (n = 23).....	16
Tableau 5. Tableau des effets directs, indirect de l'analyse de médiation en série sur la variable dépendante « jugement morale » sur la comparaison Groupe contrôle – Femmes.....	16
Tableau 6. Tableau des effets directs, indirect de l'analyse de médiation en série sur la variable dépendante « jugement de compétence » sur la comparaison Groupe contrôle – Femmes.....	17
Tableau 7. Tableau des effets directs, indirect de l'analyse de médiation en série sur la variable dépendante « jugement morale » sur la comparaison Groupe contrôle – Travailleurs âgés.....	17

Tableau 8. Tableau des effets directs, indirect de l'analyse de médiation en série sur la variable dépendante « jugement de compétence » sur la comparaison Groupe contrôle – Travailleurs âgés.....	18
ANNEXE C. Études 3a et 3b	19
Annexe C1 - Questionnaire	19
Annexe C2 - Hypothèse 1 et 2.....	26
Tableau 1. Tableau des moyennes et écarts-types de l'évaluation des règles de justice.....	26
Tableau 2. Tableau des moyennes et écarts-types des conséquences organisationnelles....	26
Tableau 3. Tableau des moyennes et écart-types des différences de perception selon le Genre.....	26
Tableau 4. Tableau de corrélation dans le sous-ensemble des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale (n = 28).....	27
Annexe C3 - Résultats Étude E3	28
Tableau 1. Tableau des moyennes par condition sur les variables dépendantes de l'étude 3b.....	28
Tableau 2. Table de corrélation sur le sous-groupe des questions ciblées sur l'âge (n = 12).....	28
ANNEXE D. Études 4	29
Annexe D1 - Questionnaire	29
Tableau 1. Liste de questions de recrutement utilisée pour la manipulation.....	29
Annexe D2 - Résultats.....	32
Tableau 1. Effet du type de questions inappropriées sur l'évaluation des règles de justice.....	33
Tableau 2. Effet du type de questions inappropriées sur le jugement du recruteur.....	33

ANNEXE A. ETUDE 1

Annexe A1 – Questionnaire

Consigne générale

Bonjour,

Dans le cadre de recherches à l'Université de Nice, nous réalisons une étude concernant l'entretien d'embauche. Nous souhaitons connaître votre avis, vos perceptions sur certaines questions posées par les recruteurs pendant l'entretien. Vous devrez évaluer ces questions selon plusieurs points.

La seule condition pour participer à cette étude est d'avoir passé au moins une fois un entretien de recrutement.

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, l'objectif de ce questionnaire est de recueillir vos opinions.

Nous vous remercions par avance de prendre le temps de répondre à ces questions.

Ce questionnaire est entièrement anonyme.

Consigne concernant l'évaluation des questions de recrutement

Nous vous demandons d'évaluer une série de questions susceptibles d'être posées lors du recrutement. Pour chaque question, on vous demande de vous exprimer sur plusieurs points.

Pour chacune de ces dimensions, vous devez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord en utilisant une échelle en 7 points : 1. totalement en désaccord à 7. totalement d'accord.

Vous ne devez pas répondre à ces questions de recrutement, seulement les évaluer.

Tableau 1*Liste de questions de recrutement à évaluer, classer par catégorie*

Catégorie	Nom Items	Questions
Classiques	C1	Présentez votre parcours scolaire et professionnel
	C2	Quel est selon vous votre plus grande réalisation ?
	C3	Pensez à une situation où vous étiez en conflit avec un collègue ou un supérieur, comment avez-vous géré cette situation ?
	C4	Quelles sont vos forces et vos faiblesses ?
	C5	Pensez à une situation où vous aviez une forte pression pour réaliser une tâche dans un délai limité, comment avez-vous géré cette situation ?
	C6	Qu'est-ce qui vous motive pour ce poste ?
	C7	Qu'appréciez-vous dans notre entreprise ?
Femmes – Situation familiale	IF1	Êtes-vous marié(e) ?
	IF2	Avez-vous des enfants ?
	IF3	Selon vous, être une femme est-il un handicap pour ce poste ?
	IF4	Souhaitez-vous avoir un enfant dans les prochains mois ?
	IF5	Comment vous organiseriez-vous pour faire garder vos enfants ?
Loisirs	IL1	Que regardez-vous à la télévision ?
	IL2	Quel est votre poste préféré dans une équipe de football ?
	IL3	Que vous apportent vos loisirs ?
	IL4	Si une bonne fée avec sa baguette magique, vous propose de réaliser 3 souhaits que choisissez-vous ?
Origines	IO1	Êtes-vous de nationalité française ?
	IO2	Quelles sont vos origines ?
Travailleurs âgés	IS1	Il vous reste combien d'années de cotisations avant la retraite ?
	IS2	Quel âge avez-vous ?
	IS3	Ne pensez-vous pas que votre âge sera un handicap pour ce poste ?
	IS4	Êtes-vous toujours capable à votre âge de vous adapter au sein d'une équipe de travail composée de personnes plutôt jeunes ?

1. Évaluation des questions de recrutement

Dimensions de justice (*adaptée de Steiner & Gilliland, 1996*) et fréquence et déstabilisation.

Consigne : Évaluez la question suivante « voir tableau 1- annexe A1 ».

Dimensions d'évaluation :

- A. Ce type de question permet de montrer ses points forts
- B. Ce type de question est largement répandu en entretien
- C. Ce type de question est très déstabilisant pour les candidats
- D. L'entreprise a tout à fait le droit de poser ce type de question afin de se procurer des renseignements concernant les candidats
- E. Ce type de question est posé à tous les candidats
- F. Ce type de question permet d'identifier les candidats qualifiés pour le poste
- G. Ce type de question porte atteinte à la vie privée des candidats

Échelle :

1. Tout à fait en désaccord	2. Modérément en désaccord	3. Légèrement en désaccord	4. Neutre	5. Légèrement d'accord	6. Modérément d'accord	7. Tout à fait d'accord
-----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------	------------------------	------------------------	-------------------------

2. Échelle de conscience du stigmatisme Femmes adaptée au recrutement

Consigne : Si vous êtes une femme, merci de répondre aux questions suivantes. Si vous êtes un homme passez à la question suivante. (*Question facultative*)

1	2	3	4	5	6	7
Fortement en désaccord	En désaccord	Faiblement en désaccord	Ni d'accord, ni en désaccord	Faiblement d'accord	D'accord	Fortement d'accord

1. Les stéréotypes sur les femmes ne m'ont jamais affectée personnellement. (R)
2. Que mes comportements soient perçus comme typiquement féminins, ne me préoccupe jamais. (R)
3. Quand j'interagis avec des recruteurs, j'ai le sentiment que tous mes comportements sont interprétés en tenant compte du fait que je suis une femme.
4. La plupart des recruteurs ne jugent pas les femmes sur la base de leur genre. (R)
5. Être une femme, n'influence pas la façon dont les recruteurs agissent avec moi. (R)
6. Je pense rarement au fait que je suis une femme lorsque l'interagis avec des recruteurs. (R)

7. Le fait que je sois une femme n'influence pas la façon dont les personnes agissent avec moi. (R)
8. La plupart des recruteurs ont beaucoup plus de pensées sexistes que ce qu'ils en expriment.
9. Je pense souvent que les recruteurs sont injustement accusés d'être sexistes. (R)
10. La plupart des recruteurs ne considèrent pas les femmes comme leurs égales.

2bis. Échelle de conscience du stigmatisme des travailleurs âgés adaptée au recrutement

Consigne : Si vous vous considérez comme étant un travailleur âgé ou une travailleuse âgée, merci de répondre aux questions suivantes. Dans le cas contraire, passez directement à la page suivante. (*Question facultative*)

1. Les stéréotypes sur les travailleurs âgés ne m'ont jamais affecté personnellement. (R)
2. Que mes comportements soient perçus comme typiques des travailleurs âgés, ne me préoccupe jamais. (R)
3. Quand j'interagis avec des recruteurs, j'ai le sentiment que tous mes comportements sont interprétés en tenant compte du fait que je suis un travailleur âgé
4. La plupart des recruteurs ne jugent pas les travailleurs âgés sur la base de leur âge. (R)
5. Être un travailleur âgé, n'influence pas la façon dont les recruteurs agissent avec moi. (R)
6. Je pense rarement au fait que je suis un travailleur âgé lorsque l'interagis avec des recruteurs. (R)
7. Être un travailleur âgé, n'influence pas la façon dont les personnes agissent avec moi. (R)
8. La plupart des recruteurs ont beaucoup plus de préjugé sur les travailleurs âgés que ce qu'ils en expriment
9. Je pense souvent que les recruteurs sont injustement accusés d'avoir des préjugés sur les travailleurs âgés. (R)
10. La plupart des recruteurs ne considèrent pas les travailleurs âgés comme leurs égales

1. Expérience de discrimination

Pour lesquels de ces motifs, pensez-vous avoir déjà été discriminé lors d'une procédure de recrutement ?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> l'âge | <input type="checkbox"/> les opinions politiques |
| <input type="checkbox"/> l'origine | <input type="checkbox"/> les activités syndicales ou mutualistes |
| <input type="checkbox"/> le sexe | <input type="checkbox"/> les convictions religieuses |
| <input type="checkbox"/> les mœurs | <input type="checkbox"/> l'apparence physique |
| <input type="checkbox"/> l'orientation ou l'identité sexuelle | <input type="checkbox"/> le nom de famille |
| <input type="checkbox"/> la situation de famille ou la grossesse | <input type="checkbox"/> l'état de santé ou le handicap |
| <input type="checkbox"/> les caractéristiques génétiques | <input type="checkbox"/> Autre |
| <input type="checkbox"/> l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race | |

Codage : 0 = non et oui = 1

Variables démographiques

1. Quelle est votre situation actuelle ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Vous occupez un emploi
- Vous recherchez un emploi
- Vous poursuivez des études
- Vous êtes inactif
- Autre

2. Quelle est votre profession ? *Réponse ouverte*

3. Quel est votre diplôme le plus élevé (ou le niveau d'étude correspondant) ?

- Inférieur au baccalauréat
- Niveau baccalauréat
- Baccalauréat +1 an d'études
- Baccalauréat +2 ans d'études
- Baccalauréat +3 ans d'études
- Baccalauréat +4 ans d'études
- Baccalauréat +5 ans d'études
- Doctorat

4. Quelle catégorie socio-professionnelle (CSP) vous correspond le mieux ?

- Agriculteurs
- Artisans-Commerçants-Chefs d'entreprises
- Cadres et professions intellectuelles supérieures
- Professions intermédiaires
- Employés
- Ouvrier

5. Avez-vous déjà eu des missions de recrutement par le passé ?

- Oui, j'ai été recruteur
 Oui, fréquemment
 Oui, de façon occasionnelle
 Non

6. À quelle fréquence participez-vous à la prise de décisions de sélection ou de promotion d'employés ?

- Tous les jours
 Toutes les semaines
 Tous les mois
 Tous les trimestres
 Moins de 4 fois par an
 Jamais

7. Quel est votre genre ?

- Femme
 Homme

8. Quel âge avez-vous ? *Réponse ouverte*

9. De quelle nationalité êtes-vous ? *Réponse ouverte*

10. Quelle est votre origine (facultatif) ? *Réponse ouverte*

11. Êtes-vous reconnu travailleur handicapé (RQTH)?

- Oui
 Non

12. Quel est actuellement votre pays de résidence ? *Réponse ouverte*

Si vous souhaitez faire un commentaire, vous pouvez dans l'encadré ci-dessous.

Réponse ouverte

Message de fin :

Merci beaucoup pour votre participation.

Pour toute question ou demande d'informations concernant l'étude, n'hésitez pas à me contacter. De même, une synthèse des résultats explicitant les buts de l'étude pourra être transmise sur demande. Email : ocana@unice.fr

Annexe A2 - Version du questionnaire

Tableau 1

Test multivarié

Effet	Valeur Lambda de Wilks	D	ddl de l'hypothèse	Erreur ddl	Sig.	Eta au carré partiel	Non centré. Paramètre	Puissance observée ^c
Ordonnée à l'origine	,006	2253,3	25	361	,000	,99	56333,6	1,000
Version	,817	3,2	25	361	,000	,183	80,98	1,000

Tableau 2

MAVOVA, 1 facteur (versions) : effet de la version du questionnaire sur les variables dépendantes de l'étude

		Somme des carrés de type III ddl			Moyenne des carrés	D	Sig.	Taille d'effet
Variable dépendante							R ² ajusté	
Classique	Opportunité	3,60	1	3,60	5,02	0,03	,010	
	Droit	0,55	1	0,55	1,30	0,26	,001	
	Constance	1,35	1	1,35	1,48	0,22	,004	
	Validité	5,61	1	5,61	5,85	0,02	,012	
	Vie Privée	0,52	1	0,52	0,91	0,34	,000	
Loisirs	Opportunité	4,31	1	4,31	2,39	0,12	,004	
	Droit	50,96	1	50,96	27,250	0,00	,064	
	Constance	2,32	1	2,32	1,79	0,18	,002	
	Validité	0,00	1	0,00	0,00	0,98	-,003	
	Vie Privée	10,22	1	10,22	4,55	0,03	,009	
Femme	Opportunité	5,54	1	5,54	5,47	0,02	,011	
	Droit	11,46	1	11,46	6,65	0,01	,014	
	Constance	12,17	1	12,17	6,29	0,01	,014	
	Validité	2,80	1	2,80	2,98	0,09	,005	
	Vie Privée	2,83	1	2,83	1,67	0,20	,002	
Senior	Opportunité	5,62	1	5,62	4,32	0,04	,009	
	Droit	7,26	1	7,26	3,12	0,08	,005	
	Constance	4,48	1	4,48	3,15	0,08	,006	
	Validité	5,48	1	5,48	4,05	0,04	,008	
	Vie privée	6,29	1	6,29	3,05	0,08	,005	
Origine	Opportunité	0,01	1	0,01	0,01	0,93	-,003	
	Droit	6,63	1	6,63	2,58	0,11	,004	
	Constance	0,10	1	0,10	0,05	0,83	-,002	
	Validité	1,40	1	1,40	1,06	0,30	,000	
	Vie Privée	0,71	1	0,71	0,27	0,61	-,002	

Annexe A3 - Résultats

Tableau 1

Analyse de variance à mesures répétées : tests des effets intra-sujets avec correction de Greenhouse-Geisser

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.	Êta au carré partiel	Puissance observée
Catégorie	17084,25	3,32	5148,91	1787,33	,000	,82	1
Erreur	3689,60	1280,76	2,88				
Dimensions	1812,46	2,72	666,60	192,21	,000	,33	1
Erreur	3639,79	1049,53	3,47				
Catégorie * Dimensions	634,31	11,98	52,95	63,08	,000	,14	1
Erreur	3881,76	4624,29	,84				

a. Calculé à partir d'alpha = ,05

Tableau 2

Tableau de moyennes des règles de justice toutes catégorie de questions confondu

	M	ES
Opportunité	3,16 _a	,04
Droit	3,88 _b	,05
Constance	3,2 _a	,05
Validité apparente	2,80 _c	,04
Vie privée	3,90 _b	,05

Avec a, b et c représentant des moyennes significativement différentes.

Tableau 3

Tableau de corrélation des variables de différences intragroupes liées au genre sur les règles de justice des questions ciblées sur les femmes-la situation familiale (n =221)

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7
1. Conscience Stigmate	3,92	1,23							
<i>Discrimination passée</i>									
2. Sexe	,43	,50	,48**						
3. Situation familiale	,26	,44	,24**	,29**					
<i>Justice</i>									
4. Opportunité	2,03	,94	-,02	,00	-,04				
5. Droit	2,40	1,16	-,20**	-,08	-,08	,50**			
6. Constance	2,91	1,51	,13	,18**	,18**	,06	,21**		
7. Validité	1,63	,85	-,06	,01	,01	,59**	,56**	,25**	
8. Vie Privée	2,41	1,25	-,12	-,02	-,01	,35**	,54**	,00	,37**

Avec ** $p < .01$ et * $p < 0.05$ et discrimination passée sexe et situation familiale codées 0 = non et 1 = oui

Tableau 4

Tableau de corrélation des variables de différences intragroupes lié à l'âge sur les règles de justice des questions ciblées sur les travailleurs âgés (n =120)

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7
1. Conscience Stigmate TA	4,75	1,06							
2. Age	51,50	5,73	,07						
3. Discrimination passée - Age	,79	,41	,48**	,10					
<i>Justice</i>									
4. Opportunité	3,05	1,33	-,12	,06	-,12				
5. Droit	3,96	1,65	-,24**	,11	-,15	,44**			
6. Constance	3,14	1,25	-,01	,06	,06	,08	,29**		
7. Validité	2,57	1,30	-,17	,10	-,08	,64**	,50**	,23*	
8. Vie privée	4,06	1,42	-,32**	,02	-,12	,50**	,53**	,00	,43**

Avec ** $p < .01$ et * $p < 0.05$ et discrimination passée âge codée 0 = non et 1 = oui

ANNEXE B. Étude 2

Annexe B1 - Questionnaire

1. Consigne générale

Bonjour, dans le cadre de recherches à l'Université de Nice, nous réalisons une étude sur la formation d'impression dans le contexte du recrutement.

Les conditions pour participer à cette étude sont d'avoir plus de 18 ans et d'avoir déjà eu un entretien de recrutement.

Ce questionnaire est anonyme, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse aux questions posées, l'objectif est de recueillir vos impressions.

Merci de lire soigneusement toutes les consignes et questions de ce questionnaire

2. Formulaire de consentement :

Consentement pour participer à cette recherche

Titre du Projet : Étude sur la formation d'impression au recrutement

Cette recherche est conduite par Tania Ocana (membre du Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cognitive et Sociale) dans le cadre de sa thèse de doctorat en psychologie du travail à l'Université de Nice Sophia Antipolis.

Objectifs : Vous êtes invité à participer à une étude sur la formation d'impression au recrutement. Les objectifs et hypothèses détaillées de cette étude ne pourront vous être communiqués qu'après votre participation, sur demande à : ocana@unice.fr.

Procédure : Dans la 1^{ère} partie de ce questionnaire, vous trouverez des questions concernant votre perception de la situation de recrutement ; ensuite, les questions posées dans la seconde partie concerneront votre expérience et vos informations démographiques. Certaines questions dans ce questionnaire ont pour fonction de vérifier que les participants lisent et répondent avec attention.

Confidentialité : Cette étude est totalement anonyme, aucune information permettant de vous identifier ne sera demandée.

Volontariat : Votre participation est volontaire et vous avez la possibilité d'arrêter à tout moment, sans justification.

Utilisation des données : Pour que nous soyons en mesure d'exploiter les résultats, il est important de répondre le plus sérieusement et sincèrement possible. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, il s'agit de vos impressions. Un traitement statistique des données sera mis en œuvre pour permettre d'analyser les résultats de la recherche au regard de l'objectif de cette étude.

Je suis majeur-e, j'ai lu et parfaitement compris les paragraphes ci-dessus et j'accepte volontairement de participer à cette étude.

3. Scénarios utilisés

Consigne : Nous allons vous présenter une liste de questions qu'un recruteur a posées lors d'une procédure de recrutement.

Merci de les lire attentivement :

Condition contrôle	Condition Situation familiale	Condition travailleurs âgés
1. Pouvez-vous me présenter votre parcours scolaire et professionnel ? 2. Quel est selon vous votre plus grande réalisation ? 3. Pensez à une situation où vous étiez en conflit avec un collègue ou un supérieur, comment avez-vous géré cette situation ? 4. Pensez à une situation où vous aviez une forte pression pour réaliser une tâche, comment avez-vous géré cette situation ? 5. Quelles sont vos forces et vos faiblesses ? 6. Qu'est-ce qui vous motive pour ce poste ? 7. Qu'appréciez-vous dans notre entreprise ?	1. Pouvez-vous me présenter votre parcours scolaire et professionnel ? 2. Quel est selon vous votre plus grande réalisation ? 3. Pensez à une situation où vous étiez en conflit avec un collègue ou un supérieur, comment avez-vous géré cette situation ? 4. Avez-vous des enfants ? 5. Souhaitez-vous avoir un enfant dans les prochains mois ? 6. Quelles sont vos forces et vos faiblesses ? 7. Pensez à une situation où vous aviez une forte pression pour réaliser une tâche, comment avez-vous géré cette situation ? 8. Qu'est-ce qui vous motive pour ce poste ? 9. Qu'appréciez-vous dans notre entreprise ?	1. Pouvez-vous me présenter votre parcours scolaire et professionnel ? 2. Quel est selon vous votre plus grande réalisation ? 3. Pensez à une situation où vous étiez en conflit avec un collègue ou un supérieur, comment avez-vous géré cette situation ? 4. Il vous reste combien d'années de cotisations avant la retraite ? 5. Pensez-vous que votre âge sera un handicap pour ce poste ? 6. Quelles sont vos forces et vos faiblesses ? 7. Pensez à une situation où vous aviez une forte pression pour réaliser une tâche, comment avez-vous géré cette situation ? 8. Qu'est-ce qui vous motive pour ce poste ? 9. Qu'appréciez-vous dans notre entreprise ?

Toutes les mesures suivantes ont été évaluées sur une échelle de Likert en 7 points.

Échelle :

1. Fortement en désaccord	2. En désaccord	3. Faiblement en désaccord	4. Ni d'accord, ni en désaccord	5. Faiblement d'accord	6. D'accord	7. Fortement d'accord
------------------------------------	-----------------------	----------------------------------	---	------------------------------	----------------	-----------------------------

4. Évaluation des règles de justice

Opportunité de démontrer ses compétences	Cet ensemble de questions permet de montrer ses points forts
Droit d'obtenir ces informations	L'entreprise a tout à fait le droit de poser cet ensemble de questions afin de se procurer des renseignements concernant les candidats
Validité Apparente	Cet ensemble de questions permet d'identifier les candidats qualifiés pour le poste
Consistance dans l'évaluation	Cet ensemble de questions est posé à tous les candidats
Vie Privée (Item inversé)	Cet ensemble de questions ne porte pas atteinte à la vie privée des candidats

5. Mesure perceptions de discrimination

1. Après avoir passé ce type d'entretien, le ou la candidate pourrait ressentir de la discrimination
2. Après avoir passé ce type d'entretien, le ou la candidate pourrait avoir l'impression que l'on le/la jugeait sur des critères personnels (âge, sexe, origines, nom ou handicap).
3. Après avoir passé ce type d'entretien, le ou la candidate pourrait penser que certaines informations personnelles (âge, sexe, nom, handicap) vont influencer la décision du recruteur.

6. Légitimation du critère travailleurs âgé ($\alpha = .77$, $n = 23$)

1. C'est compréhensible, qu'un recruteur, pose des questions sur l'âge des candidats
2. Il y a des raisons légitimes à poser des questions sur l'âge des candidats
3. Lors d'un recrutement, il est justifiable de poser des questions sur l'âge des candidats
4. L'âge d'un candidat peut être un critère de sélection pour certains types de postes
5. Il est raisonnable de se renseigner sur l'âge d'un candidat avant de lui confier un poste à responsabilité

7. Évaluation du recruteur

Consigne : Indiquez si selon vous, un recruteur qui pose ces questions lors d'un entretien de recrutement correspond ou non aux qualificatifs proposés. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les qualificatifs suivants sur une échelle de 1 (Tout à fait en désaccord) à 7 (Tout à fait d'accord).

Adjectifs à évaluer : Compétent ; Réfléchi ; Inapte ; Médiocre ; Intègre ; Juste ; Biaisé ; Intolérant.

Variables démographiques

Dans le cadre de notre recherche nous avons besoin de recueillir vos informations démographiques et cela à des fins uniquement statistiques.

1. Au cours de votre parcours professionnel, combien d'entretiens de recrutement avez-vous passé ?

- Moins de 5
- De 5 à 10
- De 10 à 15
- De 15 à 20
- De 20 à 25
- De 25 à 30
- Plus de 30

2. Quelle est votre profession ? *Réponse ouverte*

3. Combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous ? *Réponse ouverte*

4. Quel est votre diplôme le plus élevé (ou le niveau d'étude correspondant) ?

- Inférieur au baccalauréat
- Niveau baccalauréat
- Baccalauréat +1 an d'études
- Baccalauréat +2 ans d'études
- Baccalauréat +3 ans d'études
- Baccalauréat +4 ans d'études
- Baccalauréat +5 ans d'études
- Doctorat

5. Avez-vous déjà eu des missions de recrutement par le passé ?

- Oui
- Non

6. À quelle fréquence participez-vous à la prise de décisions de sélection ou de promotion d'employés ?

- Tous les jours
- Toutes les semaines
- Tous les mois
- Tous les trimestres
- Moins de 4 fois par an
- Jamais

7. De quelle nationalité êtes-vous ? *Réponse ouverte*

8. Quel est actuellement votre pays de résidence ? *Réponse ouverte*

9. Quel est votre ville de résidence ? *Réponse ouverte*

10. Avez-vous des enfants ?

- Oui
- Non

Annexe B2 – Résultats Étude 2

Tableau 1

Tableau des contrastes avec les intervalles de confiance et la significativité des différences

			Variables dépendantes			
			Justice Procédurale	Perceptions Discrimination	Jugement Compétence	Jugement Moralité
Groupe contrôle Vs.	Ciblées femmes	<i>IC-</i>	-2.74	2.73	-2.12	-2.25
		<i>IC+</i>	-1.71	3.87	-.85	-1.15
		<i>ES</i>	.26	.29	.32	.28
		<i>p</i>	,000	,000	,000	,000
	Ciblées travailleurs âgés	<i>IC-</i>	-1.93	2.49	-1.37	-1.87
		<i>IC+</i>	-.78	3.78	.06	-.62
		<i>ES</i>	.29	,33	.36	.31
		<i>p</i>	,346	,000	,072	,000

Tableau 2

Tableau des contrastes de la MANOVA sur les règles de justice avec les intervalles de confiance et la significativité des différences

			Règles de justice				
			Droit	Vie Privée	Opportunité	Validité	Constance
Groupe contrôle Vs.	Ciblées femmes	<i>IC-</i>	-3,81	- 4,37	-1,63	-1,28	-3,85
		<i>IC+</i>	-2,12	-2,72	-,21	,37	-2,37
		<i>ES</i>	,42	,41	,36	,41	,37
		<i>p</i>	,000	,000	,012	,28	,000
	Ciblées travailleurs âgés	<i>IC-</i>	-2,66	-2,65	-1,69	-1,28	-3,51
		<i>IC+</i>	-,78	-,82	-,11	,56	-1,86
		<i>ES</i>	,47	,46	,40	,46	,41
		<i>p</i>	,000	,000	,027	,440	,000

Tableau 3

Tableau de corrélations du sous-groupe des femmes pour les questions ciblées sur la situation familiale

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Genre	<i>r</i>													
	<i>n</i>	37												
2. Enfants	<i>r</i>	,17												
	<i>n</i>	37												
3. Perceptions discrimination	<i>r</i>	-,24	-,12											
	<i>n</i>	37	39											
4. Moyenne Justice	<i>r</i>	,37*	,13	-,69**										
	<i>n</i>	37	39	39										
5. Opportunité	<i>r</i>	,26	,12	-,33*	,68**									
	<i>n</i>	36	38	38	38									
6. Droit	<i>r</i>	,29	,11	-,67**	,73**	,25								
	<i>n</i>	37	39	39	39	38								
7. Validité	<i>r</i>	,01	,07	-,26	,56**	,66**	,18							
	<i>n</i>	37	39	39	39	38	39							
8. Constance	<i>r</i>	,38*	,11	-,25	,55**	,15	,28	-,08						
	<i>n</i>	37	39	39	39	38	39	39						
9. Vie Privée	<i>r</i>	,25	,09	-,72**	,77**	,27	,64**	,13	,48**					
	<i>n</i>	36	38	38	38	37	38	38	38					
10.Légitimité perçue Femme	<i>r</i>	,38*	,03	-,44**	,45**	,26	,67**	,09	,05	,38*				
	<i>n</i>	37	39	39	39	38	39	39	39	38				
11.Conscience stigmaté Femme	<i>r</i>	. ^c	-,30	,50*	-,59**	-,51*	-,44*	-,53**	,01	-,46*	-,40			
	<i>n</i>	23	23	23	23	22	23	23	23	22	23			
12.Justificatif du système Genre	<i>r</i>	,15	-,11	-,45**	,41**	,21	,51**	,16	,12	,29	,46**	-,60**		
	<i>n</i>	37	39	39	39	38	39	39	39	38	39	23		
13.Croyance Monde Juste Autrui	<i>r</i>	-,09	,02	-,49**	,25	,19	,38*	,17	-,02	,16	,05	-,42*	,40*	
	<i>n</i>	36	38	38	38	37	38	38	38	37	38	23	38	
14.Croyance Monde Juste Soi	<i>r</i>	-,07	,06	-,20	,17	,43**	,11	,34*	-,18	-,09	,15	-,67**	,37*	,46**
	<i>n</i>	36	38	38	38	37	38	38	38	37	38	23	38	38

Avec ** $p < .01$ et * $p < .05$, avec la variable genre codé 0 = Femme et 1 = Homme et la variable Enfants codée 0 = non et 1 = oui.

Tableau 4Tableau de corrélation du sous-groupe des questions reliées aux travailleurs âgés ($n = 23$)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Age										
2. Perceptions discrimination	-,03									
3. Moyenne Justice	-,35	-,41								
4. Opportunité	-,19	,02	,49*							
5. Droit	-,25	-,25	,73**	,08						
6. Validité	-,47*	-,22	,75**	,61**	,26					
7. Constance	-,06	-,55**	,57**	-,04	,25	,29				
8. Vie Privée	-,20	-,38	,80**	,07	,78**	,41	,38			
9. Légitimité perçue TA	-,10	-,44*	,27	-,02	,56**	-,12	,03	,41		
10. Croyance Monde Juste Autrui	-,25	-,27	,31	-,04	,58**	,16	-,12	,40	,23	
11. Croyance Monde Juste Soi	-,43*	-,19	,17	,06	,12	,36	-,03	,05	,17	,28

Avec** $p < .01$ et * $p < .05$ **Tableau 5**

Tableau des effets directs, indirect de l'analyse de médiation en série sur la variable dépendante « jugement morale » sur la comparaison Groupe contrôle – Femmes

Antécédents	Conséquences											
	M1				M2				Y			
	Justice procédurale				Perceptions discrimination				Jugement morale			
	Coeff.	SE	p	Coeff.	SE	p	Coeff.	SE	p			
X (GrC-F)	a1	-.2.22	.25	.001	a2	1.78	.34	.001	c`	-.24	.42	.57
M1 (Justice)	-	-	-	-	d21	-.67	.11	.001	b1	.22	.15	.15
M2 (Discrimination)	-	-	-	-	-	-	-	-	b2	-.30	.13	.02
Constant	Im1	5.43	.19	.001	Im2	6.29	.64	.001	iy	4.59	1.05	.001
		R ² = .55				R ² = .78				R ² = .51		
		$F(1,67) = 80.04, p < .001$				$F(2,66) = 119.21, p < .001$				$F(3,65) = 22.90, p < .001$		

Tableau 6

Tableau des effets directs, indirect de l'analyse de médiation en série sur la variable dépendante « jugement de compétence » sur la comparaison Groupe contrôle – Femmes

Conséquences												
Antécédents	M1 Justice procédurale			M2 Perceptions discrimination			Y Jugement compétence					
		Coeff.	SE	p		Coeff.	SE	p		Coeff.	SE	p
X (GrC-F)	a ₁	-.2.33	.24	.001	a ₂	1.80	.34	.001	c [`]	.19	.50	.70
M1 (Justice)	-	-	-	-	d ₂₁	-.68	.11	.001	b ₁	.46	.17	.01
M2 (Discrimination)	-	-	-	-	-	-	-	-	b ₂	-.21	.15	.17
Constant	Im ₁	4.45	.18	.001	Im ₂	6.31	.64	.001	iy	3.47	1.23	.01
R ² = .55 F(1,68) = 84.48, p<.001				R ² = .79 F(2,67) = 123.76, p<.001				R ² = .43 F(3,66) = 16.67, p<.001				

Tableau 7

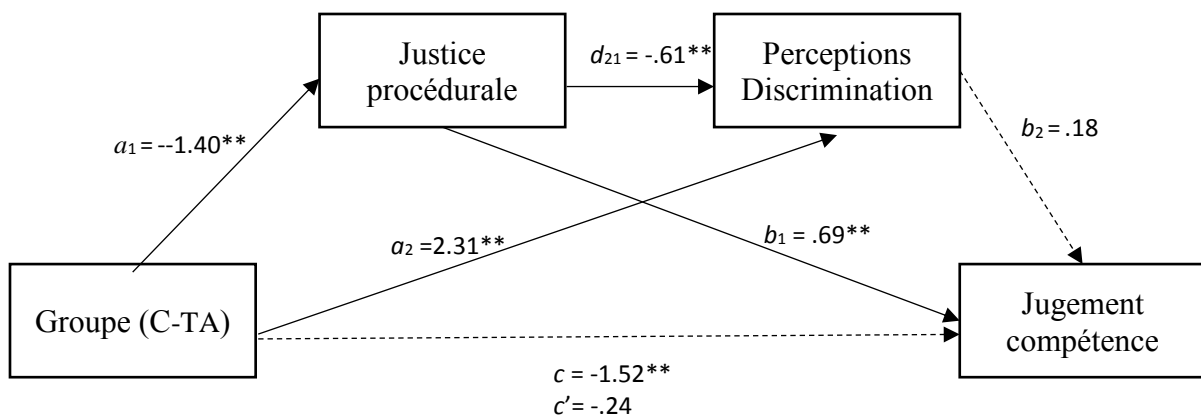
Tableau des effets directs, indirect de l'analyse de médiation en série sur la variable dépendante « jugement morale » sur la comparaison Groupe contrôle – Travailleurs âgées

Conséquences												
Antécédents	M1 Justice procédurale			M2 Perceptions discrimination			Y Jugement moralité					
		Coeff.	SE	p		Coeff.	SE	p		Coeff.	SE	p
X (GrC-TA)	a ₁	-.1.39	.29	.001	a ₂	2.28	.38	.001	c [`]	.30	.43	.49
M1 (Justice)	-	-	-	-	d ₂₁	-.60	.15	.001	b ₁	.38	.15	.01
M2 (Discrimination)	-	-	-	-	-	-	-	-	b ₂	-.33	.12	.01
Constant	Im ₁	5.43	.19	.001	Im ₂	5.88	.85	.001	iy	3.77	1.02	.001
R ² = .31 F(1,51) = 23.15 p<.001				R ² = .69 F(2,50) = 55.79, p<.001				R ² = .50 F(3,49) = 16.25, p<.001				

Tableau 8

Tableau des effets directs, indirect de l'analyse de médiation en série sur la variable dépendante « jugement de compétence » sur la comparaison Groupe contrôle – Travailleurs âgés

Antécédents	Conséquences											
	M1 Justice procédurale			M2 Perceptions discrimination			Y Jugement compétence					
	Coeff.	SE	<i>p</i>	Coeff.	SE	<i>p</i>	Coeff.	SE	<i>p</i>			
X (GrC-TA)	a1	-1.40	.28	.001	a2	2.31	.38	.001	c`	-.24	.48	.61
M1 (Justice)	-	-	-	-	d21	-.61	.15	.001	b1	.69	.17	.001
M2 (Discrimination)	-	-	-	-	-	-	-	-	b2	.18	.13	.20
Constant	Im1	5.45	.19	.001	Im2	5.91	.86	.001	iy	1.19	1.14	.30
		R ² = .32 F(1,52) = 24.44, <i>p</i> < .001				R ² = .70 F(2,51) = 59.26, <i>p</i> < .001				R ² = .31 F(3,50) = 7.57, <i>p</i> < .001		



Avec * *p* < .05, ** *p* < .001

Figure 1.

Modèle de médiation multiple en série sur le lien entre le groupe expérimental et le jugement de compétence médiatisé par les perceptions de justice procédurale puis par les perceptions de discrimination. $F(3,50) = 7.57, p < .001, R^2 = .31$

ANNEXE C. Études 3a et 3b

Annexe C1 - Questionnaire

1. Consentement

Déclaration de consentement pour participer à cette recherche

Titre du Projet : La formation d'impression lors d'un processus de candidature sur internet.

Cette recherche est conduite par Tania Ocana (membre du Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cognitive et Sociale) dans le cadre de sa thèse de doctorat en Psychologie du Travail à l'Université de Nice Sophia Antipolis.

Les étapes :

1. Simulation de candidature à un poste : Questions d'entretien de recrutement.
2. Questions concernant vos perceptions de la simulation.

Objectifs : Étudier le processus de la formation d'impression suite à une candidature à un poste.

L'ensemble des objectifs et hypothèses ne pourra vous être communiqué qu'après votre participation, sur demande à : ocana@unice.fr.

Volontariat : Votre participation est volontaire et vous avez la possibilité d'arrêter à tout moment, sans justification.

Confidentialité : Cette étude est totalement anonyme, aucune information permettant de vous identifier ne sera demandée.


Ne donnez aucune information qui peut compromettre votre anonymat.

Pour que nous soyons en mesure d'exploiter les résultats, **il est important de répondre le plus sérieusement et sincèrement possible.**

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, il s'agit de vos impressions.

Je suis majeur-e, j'ai lu et parfaitement compris les paragraphes ci-dessus et j'accepte volontairement de participer à cette étude.

2. Annonce poste



SimRecruT
Cabinet de recrutement

SimRecruT accompagne dans leur développement les plus grands groupes industriels et de services de tous secteurs d'activités
(Aérospatial & Défense, Automobile, Energie & Environnement, Industrie, Services Financiers, Secteur Public, Télécoms & Médias, Transport & Tourisme, ect. ..).

SimRecruT est un cabinet de recrutement en plein essor.
Nous recherchons des professionnels dans différentes fonctions.

3. Questions de recrutement

Condition Contrôle	Conditions avec questions inappropriées non ciblées	Conditions avec questions inappropriées ciblées sur la situation familiale	Conditions avec questions inappropriées ciblées sur l'âge
1. Combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous dans ce métier ?	1. Combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous dans ce métier ?	1. Combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous dans ce métier ?	1. Combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous dans ce métier ?
2. Qu'est-ce qui est le plus stimulant, motivant pour vous dans le contexte professionnel ?	2. Qu'est-ce qui est le plus stimulant, motivant pour vous dans le contexte professionnel ?	2. Qu'est-ce qui est le plus stimulant, motivant pour vous dans le contexte professionnel ?	2. Qu'est-ce qui est le plus stimulant, motivant pour vous dans le contexte professionnel ?
3. Quels points forts (compétences, expériences) estimez-vous avoir pour réussir à ce poste ?	3. Quels points forts (compétences, expériences) estimez-vous avoir pour réussir à ce poste ?	3. Quels points forts (compétences, expériences) estimez-vous avoir pour réussir à ce poste ?	3. Quels points forts (compétences, expériences) estimez-vous avoir pour réussir à ce poste ?
	4. Lors de votre dernier emploi, étiez-vous syndiqué ?	4. Êtes-vous en couple ?	4. Il vous reste combien d'années de cotisations avant de prendre votre retraite ?
	5. Avez-vous un casier judiciaire ?	5. Avez-vous des enfants ?	5. Comment pensez-vous vous intégrer dans une équipe composée essentiellement de jeunes diplômés ?
	6. Lors de cette dernière année écoulée, combien de	6. Souhaitez-vous avoir un enfant dans les prochains mois ?	6. À votre âge, quelles sont vos perspectives

	jours n'êtes-vous pas allé au travail pour des raisons de santé ?		d'évolution de carrière ?
4. Citez un aspect que vous devriez améliorer dans votre façon d'agir avec les autres (collègues, supérieur hiérarchique ou autres).	7. Citez un aspect que vous devriez améliorer dans votre façon d'agir avec les autres (collègues, supérieur hiérarchique ou autres).	7. Citez un aspect que vous devriez améliorer dans votre façon d'agir avec les autres (collègues, supérieur hiérarchique ou autres).	7. Citez un aspect que vous devriez améliorer dans votre façon d'agir avec les autres (collègues, supérieur hiérarchique ou autres).
5. Lors de la dernière année, quel fut votre plus grand succès au travail ?	8. Lors de la dernière année, quel fut votre plus grand succès au travail ?	8. Lors de la dernière année, quel fut votre plus grand succès au travail ?	8. Lors de la dernière année, quel fut votre plus grand succès au travail ?
6. Quel poste aimeriez-vous occuper dans 10 ans ?	9. Quel poste aimeriez-vous occuper dans 10 ans ?	9. Quel poste aimeriez-vous occuper dans 10 ans ?	9. Quel poste aimeriez-vous occuper dans 10 ans ?

Toutes les mesures suivantes ont été évaluées sur une échelle de Likert en 5 points.

Échelle :

1.	2.	3.	4.	5.
Tout à fait en désaccord	En désaccord	Ni d'accord, ni en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord

Performance perçue à l'entretien (Sanchez, Truxillo, & Bauer, 2000)

1. Je pense avoir assez bien répondu aux questions pour être parmi les candidats retenus
2. J'ai l'impression d'avoir réussi cette procédure de pré-sélection

Conséquences organisationnelles – échelles adaptées et traduites à partir de (Bauer et al., 2001)

Pour l'intentions de poursuivre le processus de recrutement

1. J'aimerais que SimRecruT m'invite à poursuivre le processus de recrutement
2. Suite à cette candidature en ligne, je serais content d'aller à un entretien si SimRecruT me le propose.

Intentions de repostuler

1. S'il y a des postes vacants dans le futur, je repostulerais dans ce cabinet de recrutement
2. Si cette candidature n'aboutit pas, je serai susceptible de repostuler à un autre poste proposé par ce cabinet de recrutement SimRecruT.

Intentions de recommander ce cabinet de recrutement à son réseau

1. Je pourrais conseiller à d'autres personnes de postuler dans ce cabinet de recrutement
2. Je pourrais encourager mes amis à déposer leur candidature au sein de ce cabinet de recrutement (SimRecruT).

Attractivité organisationnelle indirecte (création)

1. Une entreprise qui utilise les services de ce cabinet de recrutement (SimRecruT) n'est pas le genre d'entreprise dans laquelle j'aimerais travailler.

Perceptions de justice : Règles de justice de l'échelle SPSP de (Bauer et al., 2001) traduite et adaptée par (Steiner, Amoroso, & Hafner, 2004).

Validité Apparente

1. Quelqu'un qui répond avec succès à ces questions de pré-sélection sera performant dans son poste.
2. On est capable d'être performant dans son poste quand on réussit à répondre à ces questions.

Validité de contenu

1. Le contenu des questions de pré-sélection est bien en rapport avec le poste à pourvoir.
2. À l'évidence ces questions sont en relation avec le poste à pourvoir.

Opportunité de démontrer ses compétences

1. J'ai pu montrer mes capacités et mes compétences en répondant aux questions de pré-sélection.
2. Ces questions m'ont donné l'occasion de montrer ce dont je suis réellement capable de faire.
3. Ces questions m'ont permis de montrer mes compétences pour ce travail.

Constance de l'évaluation

1. J'ai l'impression que les questions de pré-sélection sont les mêmes pour tous les candidats.
2. Je pense que la procédure de pré-sélection était la même pour tout le monde.

Respect de la vie privée

1. Certaines questions ont empiété sur ma vie privée.
2. Je trouve que les questions étaient trop personnelles pour une situation de recrutement
3. Ces questions ont respecté mon droit à garder ma vie privée.
4. Les questions n'étaient pas trop personnelles ou privées. (*items de bienséance des questions de Bauer et al., 2002*)

Justice procedural global (Gilliland 1994 traduit par Rolland, 2005)

1. J'ai le sentiment que cette méthode de présélection est juste.
2. Globalement, je suis satisfait de cette méthode de candidature en ligne.
3. Globalement, la procédure de candidature en ligne utilisée pour présélectionner les candidats me semble juste.

Feed-back

Consigne : « Suite à votre candidature, vous recevez cette lettre de refus »



Madame, Monsieur

Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez consacré à notre entreprise

Cependant, malgré l'intérêt que suscite votre candidature, nous sommes au regret de ne pas pouvoir répondre favorablement à votre demande.

Nous nous permettons toutefois, sauf avis contraire de votre part, de conserver votre curriculum vitae, afin de pouvoir vous contacter si un poste susceptible de vous intéresser venait à se présenter.

Nous vous souhaitons plein de succès dans vos recherches.

Cordialement,

L'équipe de recrutement de SimRecruT

Attribution de l'échec

Consigne : *Lesquels de ces facteurs pourraient être la cause du rejet de votre candidature ? Veuillez répondre sur une échelle allant de 1 = Très peu d'effet sur la décision de ne pas me recevoir en entretien à 5 = Très fort effet sur la décision de ne pas me recevoir en entretien.*

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. Expérience insuffisante | 6. Age (jugé trop âgé) |
| 2. Expérience trop importante | 7. Age (jugé trop jeune) |
| 3. Compétences insuffisantes | 8. Sexe |
| 4. Compétences trop importantes | 9. Origines, nationalité |
| 5. Faible qualité des réponses à l'entretien | 10. Etat de santé, handicap |

Perceptions de discrimination

1. J'ai perçu de la discrimination lors de cette procédure de pré-sélections
2. J'ai le sentiment d'avoir été discriminé durant cette procédure de pré-sélections
3. J'ai eu le sentiment qu'à compétences et expériences égales, j'avais moins de chance qu'un autre candidat d'avoir le poste à cause d'un critère personnel (âge, sexe, origine ou handicap).

Intentions de litiges de Seitz, Truxillo et Bauer (2001 cités dans Yonce, 2011)

1. Une organisation qui pose ces questions au recrutement est susceptible d'être poursuivie en justice par les candidats.
2. Je serais susceptible de poursuivre en justice une entreprise qui pose ce type de questions de recrutement.

Actions pour dénoncer la discrimination (adaptée de Lalonde & Cameron, 1994)

Consigne : « *Suite à cette candidature en ligne, quels types d'actions aimeriez-vous faire spontanément* ».

Codage : 0 = Aucune action, 1 = Oui, au moins une action

1. Demander une explication écrite au recruteur, concernant les raisons de sa décision.
2. Demander une preuve au recruteur que cette décision n'est pas de la discrimination.
3. Demander à mes amis et à ma famille des idées d'actions à mener.
4. Consulter les différents organismes qui combattent les discriminations.
5. Consulter un avocat pour avoir des conseils sur les démarches à suivre.
6. Exprimer ma colère concernant cette situation à mes amis et à ma famille.
7. Informer les gens par bouche-à-oreille à propos de la discrimination dans cette entreprise.
8. Utiliser les réseaux sociaux, pour dénoncer les pratiques discriminatoires de cette entreprise.
9. Poursuivre en justice cette entreprise.
10. Ne rien faire
11. Autre _____

Variables démographiques : Dans le cadre de notre recherche nous avons besoin de recueillir vos informations démographiques et cela à des fins uniquement statistiques. Merci de répondre aux questions suivantes.

1. Quelle est votre situation actuelle ?
 - Je suis en poste (CDI)
 - Je suis en poste (CDD)
 - Je recherche un emploi
 - Je suis étudiant
2. Quel est l'intitulé de votre poste actuel ? *Réponse ouverte*

3. Au cours de votre parcours professionnel, combien d'entretiens de recrutement avez-vous passé ?
- Moins de 5
 - De 5 à 10
 - De 10 à 15
 - De 15 à 20
 - De 20 à 25
 - De 25 à 30
 - Plus de 30
4. De quelle nationalité êtes-vous ? *Réponse ouverte*
5. Quel est actuellement votre pays de résidence ? *Réponse ouverte*
6. Quel est votre ville de résidence ? *Réponse ouverte*
7. Avez-vous des enfants ?
- Oui
 - Non
8. Avez-vous déjà eu des missions de recrutement par le passé ?
- Oui
 - Non
9. À quelle fréquence participez-vous à la prise de décisions de sélection ou de promotion d'employés ?
- Tous les jours
 - Toutes les semaines
 - Tous les mois
 - Tous les trimestres
 - Moins de 4 fois par an
 - Jamais

Message de fin :

Objectif de cette étude : Nous souhaitons étudier les réactions des candidats face à des questions inappropriées. Vous avez été répartis aléatoirement dans l'une des 6 conditions de ce questionnaire, deux ne comportaient aucune question inappropriée, deux conditions comportaient des questions inappropriées (syndicalisme, santé), une condition des questions sur votre situation familiale et une autre sur votre âge. Nous avons également mesuré la formation de vos perceptions de justice et de discrimination. Une autre partie de l'étude s'intéresse aux conséquences de la présence de questions inappropriées sur votre envie de repostuler, recommander l'entreprise.

Pour toutes questions, demande d'informations, commentaires sur l'étude : ocana@unice.fr
Merci pour votre participation.

Annexe C2 - Hypothèse 1 et 2

Tableau 1

Tableau des moyennes et écarts-types de l'évaluation des règles de justice

	Condition		
	Contrôle	Non-ciblées	Ciblées SF
Variables dépendantes	<i>M (ET)</i>	<i>M (ET)</i>	<i>M (ET)</i>
Constance évaluation	3,93 (0,61)	4,39 (0,74)	3,85 (1,17)
Montrer Compétences	2,54 (0,81)	2,41 (1,09)	2,4 (0,71)
Validité Apparente	1,86 (1,03)	2,26 (1,15)	2,15 (0,61)
Validité Contenu	3,21 (1,04)	2,74 (0,89)	2,59 (0,71)

Tableau 2

Tableau des moyennes et écarts-types des conséquences organisationnelles

	Condition		
	Contrôle	Non-ciblées	Ciblées SF
Variables dépendantes	<i>M (ET)</i>	<i>M (ET)</i>	<i>M (ET)</i>
Poursuite processus	4,5 (0,5)	4,24 (0,99)	4,26 (0,79)
Recommander l'entreprise	4,21 (0,7)	3,84 (0,99)	3,68 (0,86)
Repostuler	4,29 (0,57)	4 (0,82)	4,18 (0,79)

Tableau 3

Tableau des moyennes et écart-types des différences de perception selon le Genre

	Condition	
	Non-ciblées <i>M (ET)</i>	Ciblées SF <i>M(ET)</i>
Justice procédurale		
Femme	2.86 (1.02)	3.09 (0.91)
Homme	3.15 (0.97)	3 (1.1)
Perceptions de discrimination		
Femme	3.2 (1.07)	3.27 (1.06)
Homme	2.33 (1.52)	2.42 (0.93)
Attribution au Sexe		
Femme	2.63 (1.26)	2.76 (1.56)
Homme	2.13 (0.99)	2.27 (1.01)

Tableau 4

Tableau de corrélation dans le sous-ensemble des questions inappropriées ciblées sur la situation familiale (n= 28)

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Légitimité Situation-familiale	2.78	1.14											
2. Genre	.39	.50	.30										
3. Enfants	.25	.44	.15	.04									
4. Nombre recrutement	3.14	1.86	-.31	-.14	-.23								
5. Croyances monde Juste (soi)	3.35	.73	-.14	-.32	.14	-.03							
6. Perceptions Discrimination	2.94	1.08	-.32	-.39*	-.25	.00	.06						
7. Justice Procédurale	3.05	.97	.45*	-.05	.03	.03	-.05	-.38*					
8. Poursuite processus	4.05	.95	.31	-.28	.06	-.05	.01	.09	.54**				
9. Recommander	3.57	.96	.33	-.14	.26	-.14	-.03	-.03	.47*	.69**			
10. Repostuler	3.91	1.03	.49**	-.33	.26	-.07	-.05	-.03	.59**	.80**	.70**		
11. Intentions Litige	2.85	1.12	-.65**	-.40*	-.24	.23	.20	.50**	-.48**	-.07	.00	-.18	
12. Action discrimination	.57	.50	-.56**	-.34	-.17	.07	.25	.47*	-.24	-.03	.07	-.11	.65**

Avec ** $p < .01$ et * $p < .05$ et Genre codée 0 = Femme et 1 = Homme.

Annexe C3 – Résultats Étude E3

Tableau 1

Tableau des moyennes par condition sur les variables dépendantes de l'étude 3b

	Condition expérimentale selon le type de question		
	Contrôle <i>M (ET)</i>	Non-ciblées <i>M (ET)</i>	Ciblées âge <i>M (ET)</i>
Justice Procédurale globale	3,15 (0,89)	3,53 (1,17)	3,15 (0,74)
Constance évaluation	4,27 (0,72)	3,59 (1,06)	3,63 (1,19)
Montrer Compétences	2,55 (1,03)	2,78 (0,96)	2,74 (0,9)
Validité Apparente	2,23 (0,85)	2,68 (0,9)	2,29 (0,92)
Validité Contenu	2,77 (1,01)	2,94 (1,04)	2,96 (0,94)
Respect vie privée	4,03 (0,79)	3,67 (0,95)	4,1 (0,91)
Préjugés recruteur	3,77 (0,88)	3,74 (1,05)	3,75 (0,87)
Perceptions Discrimination	2,22 (1,12)	2,35 (1,35)	2,33 (1,38)
Attribution Age plus	4,33 (1,32)	3,81 (1,33)	4,17 (1,03)
Poursuite processus	4,55 (0,52)	4,5 (0,66)	4,23 (0,72)
Recommander l'entreprise	3,72 (1)	3,88 (0,89)	3,67 (1,13)
Repostuler	4,14 (0,67)	3,91 (0,9)	3,79 (1,18)
Intention Litige	1,58 (0,85)	2,3 (1,04)	1,94 (1,2)

Tableau 2

Table de corrélation sur le sous-groupe des questions ciblées sur l'âge (n = 12)

	<i>M</i>	<i>ET</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Légitimité perçue critère TA	3,33	,82										
2. Croyances Monde Juste	3,21	,71	0,15									
3. Age	50,67	5,07	-0,21	-0,41								
4. Nombre recrutement	3,00	1,61	-0,43	0,39	-0,16							
5. Discrimination	2,33	1,38	-0,32	0,03	,71*	0,39						
6. Justice Procédurale	3,15	,74	-0,12	-0,46	-0,16	-0,40	-0,39					
7. Poursuite	4,23	,72	0,16	-0,04	-0,03	-0,29	-0,03	0,51				
8. Recommander	3,67	1,13	0,36	-0,04	-0,23	-0,10	-0,27	0,37	0,56			
9. Repostuler	3,79	1,18	0,48	0,16	-0,36	0,05	-0,26	0,40	0,53	,83**		
10. Intentions Litige	1,94	1,20	-0,29	-0,07	0,17	0,39	0,25	-0,21	-0,38	0,19	-0,12	
11. Action Discrimination	,25	,45	-0,05	0,49	0,04	,65*	,58*	-0,31	0,09	0,00	0,28	-0,03

*Avec** p < .01 et * p < .05*

ANNEXE D. Études 4

Annexe D1 – Questionnaire

CONSIGNE GENERALE

Nous allons vous présenter un ensemble de questions de recrutement susceptible d'être posé lors d'un entretien d'embauche pour un poste de commerciale.

Nous vous demandons d'essayer de deviner quelles caractéristiques le recruteur essaye d'évaluer pour chaque question. Attention, ne répondez pas aux questions de recrutement tel que le ferait un candidat

Tableau 1

Liste de questions de recrutement utilisée pour la manipulation

Condition Loisirs	Condition Situation familiale
<ol style="list-style-type: none">1. Qu'est-ce qui est le plus stimulant pour vous dans le métier de commerciale ?2. Quelle est la principale compétence selon vous qu'un commercial doit avoir pour réussir.3. Pensez à une situation où vous étiez en conflit avec un collègue ou un supérieur, comment avez-vous géré cette situation ?4. Si une bonne fée vous propose de réaliser 3 souhaits, que choisiriez-vous ?5. Lors de la dernière année, quelle fut votre plus grand succès au travail ?6. Comment faites-vous pour « lancer la vente » ?7. Que regardez-vous à la télé ?8. Quel poste aimeriez-vous occuper dans 10 ans ?9. Décrivez une situation où vous avez échoué à atteindre votre objectif. Quels enseignements en avez-vous tirés ?	<ol style="list-style-type: none">1. Qu'est-ce qui est le plus stimulant pour vous dans le métier de commerciale ?2. Quelle est la principale compétence selon vous qu'un commercial doit avoir pour réussir ?3. Pensez à une situation où vous étiez en conflit avec un collègue ou un supérieur, comment avez-vous géré cette situation ?4. Avez-vous des enfants ?5. Lors de la dernière année, quelle fut votre plus grand succès au travail ?6. Comment faites-vous pour « lancer la vente » ?7. Souhaitez-vous avoir un enfant dans les prochains mois ?8. Quel poste aimeriez-vous occuper dans 10 ans ?9. Décrivez une situation où vous avez échoué à atteindre votre objectif. Quels enseignements en avez-vous tirés ?

1. Mesure de l'intentions perçue vis à vis d'une question de recrutement :

Consigne : Quelles sont selon-vous les intentions d'un recruteur lorsqu'il pose la question : *"Qu'est-ce qui est le plus stimulant pour vous dans le métier de commerciale ?"*

Sur une échelle de Likert allant de (1. Pas du tout probable à 5. Très probable) avec un codage allant de 0 à 4.

- a) Avec l'intention d'évaluer des compétences
- b) Avec l'intention d'évaluer la personnalité
- c) Avec l'intention d'évaluer la motivation
- d) Avec l'intention de déstabiliser
- e) Avec l'intention d'en savoir plus sur la vie privée (curiosité)
- f) Avec l'intention de discriminer

En plus des questions utilisées pour créer nos groupes nous avons demandé à tous les participants de définir l'intentions d'autre question :

- 1. Qu'est-ce qui est le plus stimulant pour vous dans le métier de commerciale ?
- 2. **Questions inappropriées n°1** (cf. tableau, ci-dessus)
- 3. Lors de la dernière année, quelle fut votre plus grand succès au travail ?
- 4. Décrivez une situation où vous avez échoué à atteindre votre objectif. Quels enseignements en avez-vous tirés ?
- 5. **Questions inappropriées n°2**

2. Évaluation du recruteur

Consigne : Indiquez si selon vous, un recruteur qui pose ces questions lors d'un entretien de recrutement correspond ou non aux qualificatifs proposés.

Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les qualificatifs suivants sur une échelle de 1 (Ne correspond pas du tout) à 5 (Correspond parfaitement).

Compétence : Compétent ; Réfléchi ; Inapte* ; Médiocre*

Moralité : Intègre ; Juste ; Biaisé* ; Intolérant*

Chaleur : Chaleureux ; Digne de confiance ; Amicale ; Sincère

Sexisme : sexiste

Toutes les mesures suivantes ont été évalué sur une échelle de Likert en 5 points.

Échelle :

1.	2.	3.	4.	5.
Tout à fait en désaccord	En désaccord	Ni d'accord, ni en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord

Justice procédurale globale (Gilliland, 1994).

1. Globalement, la procédure de candidature en ligne utilisée pour sélectionner les candidats me semble juste.
2. J'ai le sentiment que cette méthode de sélection est juste.
3. Globalement, je suis satisfait de cette méthode de candidature en ligne.

Respect vie privée

1. Les questions n'étaient pas trop personnelles ou privées.
2. Certaines questions empiètent sur la vie privée. (*Item inversé*)
3. Je trouve que les questions étaient trop personnelles pour une situation de recrutement. (*Items inversé*).

Perceptions de discrimination

1. Après avoir passé ce type d'entretien, le ou la candidate pourrait ressentir de la discrimination.
2. Après avoir passé ce type d'entretien, le ou la candidate pourrait avoir l'impression que l'on le/la jugeait sur des critères personnels (âge, sexe, origines, nom ou handicap).

Échelle des règles de justice (Bauer et al., 2001 traduite et adaptée par Steiner et al., 2004) :

Validité apparente

1. Quelqu'un qui répond avec succès à ces questions de sélection sera un bon commercial.
2. On est capable d'être un bon commercial quand on réussit à répondre à ces questions.

Constance évaluation

1. Cet ensemble de questions de sélection sera le même pour tous les candidats au poste de commercial.
2. Je pense que la procédure de sélection était la même pour tout le monde.

Montrer ces compétences

1. Les candidats peuvent montrer leur capacité et leurs compétences en répondant à ces questions.
2. Ces questions donnent l'occasion de montrer ce dont les candidats sont réellement capables de faire.
3. Ces questions permettent de montrer ses compétences pour ce travail.
4. Ces questions donnent la possibilité de montrer ce dont un candidat est capable de faire.

Validité de contenu

1. Le contenu des questions de recrutement est bien en rapport avec le poste à pourvoir.
2. À l'évidence ces questions sont en relation avec le poste à pourvoir.

Variables démographiques

Dans le cadre de notre recherche nous avons besoin de recueillir vos informations démographiques et cela à des fins uniquement statistiques.

Merci de répondre aux questions suivantes.

10. Quel est votre genre ?

- Femme
- Homme

11. Quel âge avez-vous ? *Réponse ouverte*

12. De quelle nationalité êtes-vous ? *Réponse ouverte*

13. Avez-vous des enfants ?

- Oui
- Non

14. Au cours de votre parcours professionnel, combien d'entretiens de recrutement avez-vous passé ?

- Moins de 5
- De 5 à 10
- De 10 à 15
- De 15 à 20
- De 20 à 25
- De 25 à 30
- Plus de 30

15. Combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous ? *Réponse ouverte*

16. Quel est votre diplôme le plus élevé (ou le niveau d'étude correspondant) ?

- Inférieur au baccalauréat
- Niveau baccalauréat
- Baccalauréat +1 an d'études
- Baccalauréat +2 ans d'études
- Baccalauréat +3 ans d'études
- Baccalauréat +4 ans d'études
- Baccalauréat +5 ans d'études
- Doctorat

17. Avez-vous déjà eu des missions de recrutement par le passé ?

- Oui
- Non

18. À quelle fréquence participez-vous à la prise de décisions de sélection ou de promotion d'employés ?

- Tous les jours
- Toutes les semaines
- Tous les mois
- Tous les trimestres
- Moins de 4 fois par an
- Jamais

Annexe D2 – Résultats

Tableau 1

Effet du type de questions inappropriées sur l'évaluation des règles de justice

	Type de questions	
	Loisirs <i>M (ET)</i>	Situation Familiale <i>M (ET)</i>
Validité Apparente	1,93 _a (.81)	1,95 _a (.64)
Constance	3,55 _a (.94)	3,47 _a (.90)
Montrer compétences	2,13 _a (.84)	2,08 _a (.76)
Validité de contenue	2,65 _a (.94)	2,74 _a (.82)

Avec a et b signifiant des différences significatives dans la ligne à $p < ,05$, comparaison paire à paire avec correction Bonferroni.

Tableau 2

Effet du type de questions inappropriées sur le jugement du recruteur

	Type de questions	
	Loisirs <i>M (ET)</i>	Situation Familiale <i>M (ET)</i>
Compétence	3,80 _a (.91)	4,05 _a (.85)
Moralité	3,43 _a (.96)	3,25 _a (.88)
Chaleur	3,01 _a (.70)	2,68 _a (.89)
Sexiste	1,52 _a (.85)	2,61 _b (1.50)

Avec a et b signifiant des différences significatives dans la ligne à $p < ,05$, comparaison paire à paire avec correction Bonferroni.

Résumé : Les perceptions de justice et de discrimination des candidats face à des questions inappropriées au recrutement

Les réactions des candidats ont longtemps été étudiées sous l'angle des perceptions de justice, mais plusieurs auteurs appellent à s'intéresser aux perceptions de discrimination qui sont formées pendant un processus de recrutement, ainsi qu'aux conséquences spécifiques de ces discriminations. Afin de créer expérimentalement une situation où la discrimination est possible, nous avons étudié l'effet des questions inappropriées ciblant un stigmaté sur les perceptions de justice et de discrimination des candidats, ainsi que sur l'image du recruteur et de l'organisation. Dans quatre études, nous avons pu observer que les questions inappropriées vont enfreindre plusieurs règles de justice procédurale et non uniquement la règle de bienséance des questions. Les questions inappropriées ont un effet négatif sur le jugement de compétence et de moralité du recruteur (étude 2) et sur les perceptions de risque de litiges mais pas sur les intentions des candidats de poursuivre le processus, de recommander l'entreprise ou d'y repostuler (étude 3). Nous avons identifié plusieurs facteurs individuels dont la conscience du stigmaté et la légitimité perçue du critère de sélection qui sont liés aux perceptions de justice et de discrimination. De plus, les questions inappropriées peuvent être interprétées comme étant posées pour d'autres motifs que celui de discriminer. Ainsi, la tendance des individus à minimiser la discrimination, jusqu'à en légitimer les signes, peut expliquer la persistance des questions inappropriées.

Mots-clés : Perceptions des Candidats ; Justice Organisationnelle ; Discrimination Perçue

Abstract: Candidate perceptions of fairness and discrimination of inappropriate questions during the selection process

Applicants' reaction research has mostly focused on fairness perceptions, but several researchers encourage the study of perceived job discrimination during the selection process, as well as specific consequences of that discrimination. In order to create a situation in which discrimination was possible, we studied the effects of inappropriate job interview questions related to a stigma on fairness and discrimination perceptions as well their impact on the recruiters' and the organization's image. In four studies, we observed that inappropriate job interview questions violated several procedural justice rules, and not only the propriety of questions rule. Inappropriate questions negatively affected applicants' judgements of the recruiter's competence and morality (study 2), as well as their likelihood of litigating, but not their intention to persist in the hiring process, to reapply, or to recommend the organization (study 3). We identified several factors, such as stigma consciousness and perceived legitimacy of the selection criterion, that are related to discrimination and justice perceptions. Furthermore, inappropriate questions can be interpreted to be asked with intentions other than those of discrimination. Hence the tendency of individuals to minimize and even legitimize indications of discrimination can explain the persistence of inappropriate job interview questions.

Keywords: Applicants' reactions; Organizational Justice; Perceived Job Discrimination

DISCIPLINE : Psychologie du Travail

Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cliniques, Cognitives et Sociales (LAPCOS – EA 7278)
MSHS Sud-Est / Campus Saint Jean d'Angély
25 Bd François Mitterrand
06357 Nice Cedex 4