

**Aux représentants des médias**

## **COMMUNIQUE DE PRESSE**

### **Entretiens d'embauche : comment surmonter les clichés liés au genre**

Neuchâtel, le 27 juin 2013. Les clichés qui lient le genre féminin ou masculin à un certain type de travail (p.ex. vente pour les femmes, comptabilité pour les hommes) influencent les décisions d'embauche. Dans une étude qui sera publiée par le *Journal of Personnel Psychology*, des chercheuses de l'Université de Neuchâtel ont voulu savoir pourquoi certaines personnes chargées du recrutement parvenaient tout de même à surmonter les stéréotypes, grâce à une « sensibilité interpersonnelle » élevée qui rend le sujet particulièrement apte à deviner les émotions de son interlocuteur.

« Nos résultats montrent que plus la personne en charge du recrutement est dotée de cette aptitude sociale, plus elle a tendance à embaucher des femmes pour des postes *a priori* masculins et inversement », indique Marianne Schmid Mast, professeur à l'IPTO (Institut de psychologie du travail et des organisations) et directrice de thèse de Denise Frauendorfer, première auteure de l'étude.

Premier constat intéressant : la sensibilité interpersonnelle (SI) n'est pas liée au sexe du recruteur, car tant des femmes que des hommes ont montré cette compétence sociale qui aide à agir contre les stéréotypes liés au genre. Pour mesurer le degré de SI, chaque recruteur (homme ou femme) visionnait des séquences vidéo muettes mettant en scène une actrice qui, à travers ses expressions, ses mimiques ou les mouvements de son corps exprimait une émotion. Pour chacune des quarante séquences visionnées, le recruteur devait deviner l'intention du personnage, en choisissant entre deux possibilités (p.ex. « elle montre de l'affection maternelle » ou « elle rend un objet défectueux dans un magasin »).

« Ce test a pour avantage de mesurer objectivement la capacité du sujet à comprendre le langage non-verbal et à percevoir ainsi les intentions transmises par les gestes. Notre étude a ensuite démontré le lien entre un degré de SI élevé et l'aptitude à surmonter les clichés dans les entretiens d'embauche », explique Denise Frauendorfer. La doctorante en psychologie note que la SI ne dépend ni de la durée de l'entretien, ni de la motivation affichée par le candidat au poste. Les recruteurs présentant un haut degré de SI sont simplement plus enclins à fournir des efforts pour sonder davantage la personnalité de l'interlocuteur, et non de se contenter d'une impression de façade.

Les conclusions de cette étude devraient trouver écho auprès des professionnels de l'embauche. D'autant que la sensibilité interpersonnelle n'est pas un caractère inné : un recruteur peut la perfectionner et mettre ainsi toutes les chances de son côté de ne pas laisser filer une perle rare.

#### **Dans un espace virtuel**

Les expériences se sont déroulées dans un espace virtuel, afin d'en optimiser l'objectivité. Les participants dans le rôle du recruteur étaient équipés d'un casque avec lunettes. Ils y rencontraient un avatar humain postulant pour une place de travail (dans la vente ou la comptabilité) et auquel ils posaient quatre questions définies par les expérimentateurs. Les réponses de l'avatar étaient préprogrammées et activées par l'expérimentateur.

Septante-trois personnes (42 femmes, 32 hommes, avec une moyenne d'âge de 26 ans) se sont prêtées au jeu de rôle. La majeure partie (77%) était des étudiants en bachelor ou master de domaines variés (psychologie, sociologie, géologie, entre autres) et le reste des professionnels en activité de différentes branches (enseignants, ingénieurs ou infirmières).

*Contact :*

*Denise Frauendorfer; Institut de psychologie du travail et des organisations (IPTO)  
Tél. + 41 32 718 15 56; [denise.frauendorfer@unine.ch](mailto:denise.frauendorfer@unine.ch)*

*Prof. Marianne Schmid Mast, IPTO  
Tél. +41 32 718 13 94 ; [marianne.schmid@unine.ch](mailto:marianne.schmid@unine.ch)*