

## Matalon (1972) : Comparaison sociale : l'agent inférieurisé

Soumis par Stephane Desbrosses

Comme l'expérimentation de Lemaine (1966 : Le choix des critères ? Ceux qui nous arrangent !) l'expérimentation de Matalon porte sur des situations de compétition entre les individus : les sujets, étudiants en psychologie, étaient invités, sous le prétexte d'une enquête concernant le comportement des étudiants face à leurs futurs employeurs, à rédiger une lettre de candidature à un poste de psychologue.

Cette candidature étaient bien évidemment fictive, et les étudiants le savaient.

L'expérimentation se déroulait en deux phases : la première phase consistait simplement en la rédaction de la lettre de candidature. Dans une deuxième phase, les étudiants étaient invités à écrire une seconde lettre (on leur disait qu'ils étaient en concurrence avec un autre candidat).

Matalon fit varier la description du candidat rival selon trois conditions expérimentales :

1. Condition écart faible : L'expérimentateur disait aux sujets que le candidat avait le même profil qu'eux en ce qui concernait la formation
2. Condition écart moyen : l'expérimentateur disait aux sujets que le candidat rival avait une expérience professionnelle (qu'eux ne possédaient pas)
3. Condition écart élevé : l'expérimentateur disait aux sujets que le candidat rival était un ancien élève de polytechnique

La différence résidait donc la distance entre le sujet et le candidat rival fictif ; trois modalités : écart faible, moyen et élevé. Matalon évaluer alors l'impact de cette différence pour la première lettre et la seconde lettre de candidature.

Dans la première condition, les sujets font appel à des critères liés aux connaissances et à l'expérience qui sont les critères habituels pour une candidature. Dans les conditions 2 et 3 (écarts moyen et élevé), les sujets font également appel à d'autres critères (traits de personnalité, capacité d'adaptation .... ) qui se situent sur une autre dimension.

Quant aux critères pour lesquels ils sont en réel état d'infériorité (expérience pratique pour la condition 2 et formation pour la condition 3), les sujets déplacent là aussi les critères. Ils se situent sur une dimension clinique (en faisant état d'une pratique et de connaissances dont le candidat rival est à priori dépourvu). Bien évidemment, ces qualités restent difficilement évaluables par l'employeur.

De la même manière que dans l'expérience de Lemaine (1966), on voit que lorsque les sujets se sentent en état d'infériorité, ils déplacent les dimensions de l'évaluation sur une autre dimension où ils sont avantagés, tentant de rallier l'évaluateur à leur cause. Ce genre de comportement se retrouve par ailleurs dès qu'une dimension évaluative est présente, ce qui est parfois le cas en matière d'amour, par exemple.