



HAL
open science

Stéréotypes liés à l'apparence physique des candidats, jugement de valeur et recrutabilité: une étude interculturelle France-Gabon

Ida Princiat Moughogha

► **To cite this version:**

Ida Princiat Moughogha. Stéréotypes liés à l'apparence physique des candidats, jugement de valeur et recrutabilité: une étude interculturelle France-Gabon. Psychologie. Université de Lille, 2020. Français. NNT: 2020LILUH047 . tel-04349526

HAL Id: tel-04349526

<https://theses.hal.science/tel-04349526>

Submitted on 18 Dec 2023

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.

Ecole doctorale des Sciences de l'Homme et de la Société
Unité de recherche ULR 4072 – Laboratoire PSITEC
Université de Lille

**Stéréotypes liés à l'apparence physique des candidats, jugement de valeur et de
recrutabilité :
Une étude interculturelle France – Gabon**

Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de docteur en Psychologie

Soutenue publiquement par **Ida Princiat MOUGHOGHA**

Le 17 décembre 2020

Membres du jury

Pascale DESRUMAUX, Professeure de psychologie du travail et des organisations, Université de Lille (directrice de thèse),

Lionel DAGOT, Maître de conférences, HDR, en psychologie sociale et du travail, Université de Paris 8 (rapporteur),

Nathalie LIONET- PRZYGODZKI, Professeure de psychologie sociale, Université de Lille 3 (examinatrice)

Guadalupe MANZANO GARCIA, Maître de conférences en psychologie sociale, Université de la Rioja, Espagne (examinatrice),

Pascal MORCHAIN, Maître de conférences en psychologie sociale, Université de Rennes 2 (examineur),

André NDOBO, Professeur de psychologie sociale, Université de Nantes (rapporteur),

Sabine POHL, Professeure de psychologie du travail et des organisations et de la consommation, Université Libre Bruxelles (examinatrice).

Remerciements

La thèse est une aventure parsemée d'embûches difficiles à surmonter lorsqu'on est seul. Mais, les interactions quotidiennes entretenues avec ceux qui nous entourent, nous aident à la mener à terme. A ces personnes, j'aimerais rendre un vibrant hommage.

J'aimerais, tout d'abord remercier ma directrice de thèse, Pascale Desrumaux. Cette femme au grand cœur qui a su m'accueillir sans *a priori* et sans préjugés. Sa tolérance, sa patience, sa disponibilité, son sens de l'orientation, sa générosité m'ont permis de développer une forte autonomie dans le travail et acquérir de nombreuses compétences tant bien psychologiques qu'humaines. Merci Pascale !

Je remercie vivement les membres du jury qui ont accepté cette soutenance, Messieurs et Mesdames Lionel Dagot, Nathalie Lionet-Przygodzki, Guadalupe Manzano Garcia, Pascal Morchain, André Ndobo, et Sabine Pohl.

Mes remerciements vont également à l'ensemble des enseignants et chercheurs du laboratoire Psitec, Mesdames et Messieurs Marion Luyat, Alain Guerrien, Nathalie Przygodzki-Lionet, Christine Humez, Anne-Sophie Thuilliez, Amélie Rousseau, Véronique Léoni, Eric Dose, Maité Brunel...

Je ne peux m'abstenir de remercier toutes ces personnes avec qui j'ai partagé des bons moments au sein du laboratoire. Il s'agit de mes collègues doctorants. Nos échanges et nos différences m'ont permis de dépasser les préjugés que nous nous formons sur les autres. Ça a été un grand plaisir de rencontrer chacun d'eux : Charlay, Indoumou-pépé, Minmin Tang, Pascal Malola, Faustine Devinck, Danièle, Gauthier, Valentyn, Clémence, Cynthia, Nico, Julie...

Je tiens également à remercier les jeunes chrétiens de Fives. Un grand merci au père Bernard et Lucie, merci aux sœurs Marie-Marthe et Marie Sophie sans oublier Achille, Yvdine-renée, Arcella, Axelle, Michelle, Christie...

Je pense également à exprimer ma gratitude à la Communauté des Béatitudes et aux membres de ses réalités d'alliance, mon père Paul Marie pour m'avoir accompagné durant ces quatre années sans relâche. Son oreille attentive et ses encouragements ont été une force pour moi. Je n'oublie pas, Charlène, sœur Néhema, Jean-Marie, Emmanuelle, Oldy, Felicia, Sidney, Saturnin, Sonia, Mauricette, Danylla, Chanelle, Ruidy, Octavie...

Une pensée particulière à mes ami.e.s d'ici et d'ailleurs, Mariama, Cherolle, Vanessa, Jupsye, Sandriella, Magalie, Sylvanie, Nanice, Cheicka, Farole, Pascale Manga, Wilfried...La liste est exhaustive.

Je tiens également à remercier mes papas Anatole Moughogha, Yanick Dibangoye, Marius, mes mamans, Adeline, Angélique, Valentine, Estelle...et mon grand-père Paul Papa Lebama pour son soutien indéfectible.

Enfin, je remercie mes frères et sœurs, cousins et cousines qui ont constitué une source de motivation et une force pour moi durant ces 4 années de thèse : Maximilien, Ella, Bertille, Rodrigue, Kady, Anouchka, Mayoline, Verlin, Naomie, Sandra, Randall, Kevin, Axel. Je n'oublie pas mes neveux et nièces pour leur chaleur : Emeraude, Elysée-Jennifer, Samira, Anne-Gabrielle, Georgina, Dominique, Junior, Léandre, Ahron...

Un merci particulier à Osée, Bernard et Kossi

A Maman, à tonton Moss, à tonton Rodrigue, à papa Marcel, à mamie et à Petit.

Vérité en deçà des Pyrénées, erreur au-delà !

Blaise Pascal

Résumé

Objectif : Cette thèse s'inscrit dans une perspective psychosociale et interculturelle de lutte contre les discriminations. Elle vise à tester les effets des stéréotypes liés à l'apparence physique des candidats sur le jugement de valeur et de recrutabilité dans deux pays de cultures différentes. Deux métiers dont l'un dit masculin (technicien de laboratoire d'analyses médicales) et l'autre dit féminin (infirmier d'Etat) ont été pris en compte dans cette recherche.

Résultats : Quatre articles ont permis de traiter la problématique de la thèse. Le premier article présente une revue de la littérature en lien avec l'ensemble des études interculturelles portant sur les stéréotypes de poids et le jugement des personnes. Les limites des études de cette revue ont initié la réalisation du deuxième article. Celui-ci teste les effets des rôles modérateurs du sexe et de la motivation des candidats dans la relation entre leur poids, le jugement de valeur et de recrutabilité pour deux métiers (technicien de laboratoire...et infirmier d'Etat). En accord avec ce qui est dit dans la littérature à propos de la perception du poids dans les sociétés dites collectivistes, les résultats montrent une valorisation des personnes en surpoids au Gabon, surtout en faveur des hommes quel que soit le type de poste. La discrimination au Gabon est plutôt tournée vers les personnes de poids moyen. Aussi, les recruteurs femmes sont plus discriminantes que les hommes envers leurs homologues alors que les hommes manifestent des stéréotypes liés au type sexuel de poste. Cette étude met également en avant la motivation intrinsèque comme norme sociale du jugement. En France, société dite individualiste, une discrimination envers les candidats en surpoids est visible surtout quand il s'agit des femmes.

Le troisième article étudie les effets cumulés de ces mêmes variables sur les classements par les recruteurs pour un poste dit masculin. On observe un classement privilégiant les personnes en surpoids au Gabon alors que ces mêmes personnes sont moins bien classées en France. Aussi, au Gabon, le sexe n'a pas d'influence sur les classements alors qu'en France, les femmes sont mieux classées que les hommes. Le quatrième article, étude réalisée en France, pose pour la première fois les bases d'un nouveau concept en psychologie sociale : **la norme de proactivité**. Les résultats montrent non seulement la présence des discriminations envers les personnes en surpoids et envers les femmes mais, ils confirment également que la proactivité serait une norme sociale du jugement.

Conclusion : Les stéréotypes liés au poids et au sexe sont présents aussi bien en contexte français que gabonais avec des perceptions différentes. Les résultats de ces études sont discutés à la lumière des travaux empiriques et leurs limites donnent lieu à de nouvelles pistes de recherche.

Mots clés : Apparence physique, poids, stéréotypes, motivation, proactivité, jugement de valeur, recrutabilité, étude interculturelle France - Gabon

Abstract

Objective: This thesis is part of a psychosocial and intercultural perspective of the fight against discrimination. It aims to test the effects of stereotypes linked to the physical appearance of candidates on the value and recruitability judgement in two countries with different cultures. Two occupations, one called male (medical analysis laboratory technician) and one called female (state nurse) were considered in this research.

Results: Four articles have been used to address the problematic of the thesis. The first article presents a review of the literature in relation to the body of intercultural studies on weight stereotypes and personal judgement. The limitations of the studies in this review initiated the second article. This paper tests the effects of the moderating roles of gender and candidate motivation in the relationship between weight, value judgement and recruitability for two occupations (laboratory technician...and state nurse). In accordance with what is said in the literature about the perception of weight in so-called collectivist societies, the results show a valuation of overweight people in Gabon, especially in favour of men whatever the type of job. Discrimination in Gabon is more towards people of average weight. Also, female recruiters are more discriminating than men towards their counterparts, while men show stereotypes related to the sexual type of position. This study also highlights intrinsic motivation as a social norm of judgement. In France, a so-called individualistic society, discrimination against overweight candidates is visible especially when it comes to women.

The third article studies the cumulative effects of these same variables on recruiters' rankings for a so-called male job. We observe a ranking that favours overweight people in Gabon, whereas these same people are ranked lower in France. Also, in Gabon, gender has no influence on rankings, whereas in France, women are ranked higher than men. The fourth article, a study conducted in France, lays the foundations for the first time of a new concept in social psychology: the norm of proactivity. The results not only show the presence of discrimination against overweight people and women, but also confirm that proactivity is a social norm of judgment.

Conclusion: Weight and gender stereotypes are present in both the French and Gabonese contexts with different perceptions. The results of these studies are discussed in the light of empirical work and their limitations give rise to new avenues of research.

Keywords: Physical appearance, weight, stereotypes, motivation, proactivity, value judgement, recruiting, cross-cultural study France - Gabon.

Plan du manuscrit

Le présent manuscrit est réparti en trois grandes parties. La première, subdivisée en 4 chapitres, définit les concepts et les assises théoriques et empiriques en rapport avec la problématique étudiée. La deuxième partie comporte 5 chapitres traitant de la constitution du matériel d'enquête et des études réalisées. La troisième partie résume et discute les différentes études tout en présentant leurs limites et perspectives pour des recherches futures.

Pour la partie théorique, le premier chapitre parle de la démarche d'un recrutement d'embauche en précisant ses différentes étapes. Le deuxième chapitre définit le concept de discrimination en explorant les processus qui la précèdent ainsi que ses modèles explicatifs. Le troisième chapitre présente le concept de jugement de valeur tel qu'il est appréhendé dans différentes disciplines (philosophie, droit, psychologie), les modèles théoriques qui s'y rapportent et les différentes normes du jugement de valeur. Le quatrième chapitre tente d'expliquer le concept de l'apparence physique, les différentes caractéristiques d'une apparence physique (poids, sexe) et son lien avec le jugement de valeur par rapport à certains métiers.

La deuxième partie est composée de six chapitres. Elle présente de façon élaborée le matériel qui a permis de construire l'outil d'enquête et l'ensemble d'articles qui ont répondu aux problématiques de cette thèse. En même temps, elle propose les interprétations nécessaires. Une conclusion générale vient achever l'ensemble du travail.

Le premier chapitre de cette partie (chapitre 5 de la thèse) est le premier article de la thèse. Il porte sur une revue de la littérature des études interculturelles en rapport avec les stéréotypes liés au poids et le jugement des personnes, fondement de notre problématique de recherche. Le deuxième chapitre (chapitre 6 de la thèse) est lié à la construction du matériel d'enquête. Deux études dans deux pays différents ont permis de construire l'outil servant à la réalisation des études. Le troisième chapitre (chapitre 7 de la thèse) porte sur le deuxième article. Il renvoie à une étude interculturelle de l'effet du poids, du sexe et de la motivation des candidats sur les jugements de valeur et de recrutabilité. Toujours dans un contexte interculturel, le chapitre quatre (chapitre 8 de la thèse) qui est le troisième article, étudie les effets cumulés du poids, du sexe et de la motivation des candidats sur les classements par les recruteurs. Le cinquième chapitre parle du quatrième article (chapitre 9 de la thèse). Ce dernier teste les variables sexe et proactivité-réactivité, comme modératrices de la relation entre le poids, le jugement de valeur et de recrutabilité. Le sixième et dernier chapitre (chapitre 10 de la thèse) discute et résume l'ensemble des travaux subjacents, en présentant les limites et perspectives pour des recherches futures.

Table des matieres

Résumé	6
Abstract	7
Plan du manuscrit.....	8
INTRODUCTION GENERALE	16
1^{ERE} PARTIE : CADRE THEORIQUE	20
Chapitre 1. Le recrutement, un levier important au sein de l'entreprise	20
1.1. Définitions du concept de recrutement.....	20
1.2. Les étapes d'un recrutement d'embauche	21
1.2.1. La phase d'analyse	21
1.2.1.1. <i>L'analyse de la demande</i>	21
1.2.1.2. La définition du poste	22
1.2.1.3. La définition du profil du « candidat idéal ».....	22
1.2.2. La stratégie de recherche du candidat idéal	22
1.2.2.1. L'accroche (recruitment)	23
1.2.2.2. L'identification des sources	23
1.2.2.3. L'identification des moyens.....	23
1.2.2.4. La campagne de recrutement	23
1.2.3. La phase d'évaluation des candidatures.....	24
1.2.3.1. Le premier tri.....	24
1.2.3.2. L'examen approfondi	24
1.2.4. La phase de sélection.....	26
1.2.4.1. <i>La décision de sélection</i>	26
1.2.4. 2. La décision d'embauche	26
1.2.5. La phase de concrétisation.....	26
1.2.5.1. <i>La négociation et le contrat</i>	26
1.2.5.2. L'intégration.....	26
1.2.6. Résumé du chapitre	27
Chapitre 2. La discrimination, un concept multidimensionnel	29
2.1. La catégorisation sociale	29
2.1.1. L'induction et déduction.....	29
2.1.2. Surinclusion/surexclusion.....	29
2.1.3. Le biais de discrimination privative	30
2.2. Les stéréotypes.....	30

2.3. Les préjugés	33
2.4. La discrimination	34
2.5. Les différentes approches explicatives des préjugés et discriminations	36
2.5.1. Explications centrées sur la dimension intraindividuelle	37
2.5.1.1. Le modèle interactionniste : la variation du rôle des différences individuelles selon le contexte	37
2.5.1.2. Le modèle de la socialisation culturelle : l'orientation de dominance sociale (ODS) comme variable médiatrice.....	37
2.5.1.3. Le modèle de la personnalité à préjugés.....	38
2.5.2. Explications centrées sur la dimension intergroupe	39
2.5.2.1. La théorie de l'identité sociale	39
2.5.2.2. La théorie de la menace intégrée (Stephan & Renfro, 2002).....	40
2.5.2.3. La théorie de la dominance sociale (Sidanus & Patto, 1999)	41
2.5.3. Résumé du chapitre	42
Chapitre 3. Juger la valeur des individus, quels effets sur leur devenir ?	43
3.1. Définir la notion de valeur(s).....	43
3.2. La notion de valeur(s) en psychologie	43
3.3. La Culture	44
3.3.1. L'individualisme et le collectivisme	45
3.3.2. Masculinité et féminité	46
3.3.3. L'individualisme et le collectivisme selon Triandis (1998)	46
3.3.4. Culture nationale gabonaise versus culture nationale française.....	47
3.4. Définition du concept de jugement	50
3.4.1. Les différentes approches du jugement	51
3.4.1.1. Approche philosophique du jugement.....	51
3.4.1.2. Approche juridique du jugement.....	51
3.4.1.3. Approche psychologique du jugement	52
3.5. La bidimensionnelle du jugement de valeur.....	52
3.5.1. Le modèle de la profitabilité pour soi versus profitabilité pour autrui (Peeters, 1992)	52
3.5.2. Modèle moralité - compétence (Wojciszke, 2005)	53
3.5.3. Le modèle compétence - chaleur issu du <i>Content Model</i> (SCM) (Fiske et al., 2002)	54
3.5.4. Utilité et désirabilité sociale (Beauvois & Dubois, 2008)	54
3.6. Les différentes normes sociales du jugement	56
3.6.1. La norme d'internalité	56
3.6.2. La norme d'allégeance.....	59

3.6.3. La norme de consistance.....	60
3.6.4. Motivation intrinsèque versus motivation extrinsèque.....	62
3.6.5. La norme de motivation intrinsèque.....	63
3.6.6. Proactivité versus réactivité.....	66
3.6.7. La proactivité : vers une norme sociale du jugement.....	69
3.7. Résumé du chapitre.....	70
Chapitre 4. L'apparence physique.....	71
4.1. Définition du concept apparence physique.....	71
4.2. Apparence physique et jugement à l'embauche.....	71
4.3. Stigmatisation de poids et jugement à l'embauche.....	74
4.4. Stéréotypes de poids, cultures et jugement.....	77
4.5. Sexe et genre.....	80
4.6. Stéréotypes de sexe et métier.....	81
4.6.1. Le modèle du <i>lack of fit</i> (Heilman, 1983, 2012 ; Heilman & Caleo, 2018).....	81
4.6.2. Stéréotypes de sexe, métiers et culture.....	84
4.7. Que dit la loi à propos des discriminations à l'embauche ?.....	87
4.7.1. Quelle procédure à suivre pour les victimes de discrimination ?.....	88
4.8. Problématique générale et positionnement théorique.....	89
2^{EME} PARTIE : ETUDES EMPIRIQUES.....	94
Chapitre 5. Article 1. Stéréotypes du physique/poids et jugement par les pairs : Une revue de la littérature des études interculturelles.....	94
Résumé.....	94
Introduction.....	96
Méthode.....	99
Résultats.....	100
Discussion.....	111
Conclusion.....	112
Chapitre 6. Construction du matériel d'étude.....	114
Introduction.....	114
Etude 1a. Choix des photographies en France.....	114
Méthode.....	114
Résultats.....	115
Discussion, limites et conclusion.....	116
Etude 1b. Choix des photographies au Gabon.....	117
Méthode.....	117

Résultats	117
Discussion, limites et conclusion.....	118
Chapitre 7. Article 2. Gender and Weight discrimination: Are Recruiters of Europe and Africa Judging Differently Applicants' Values?.....	119
Abstract	119
Introduction	120
Study 1a.....	127
Method	127
Results	128
Discussion.....	133
Limitations.....	135
Study 1b.....	135
Method	135
Results	136
Discussion.....	143
Limitations.....	144
Conclusion.....	145
Chapitre 8. Article 3. Classement des candidats par les recruteurs : Effets du poids, du sexe et de la motivation pour un poste masculin : Une étude interculturelle France -Gabon.....	147
Résumé	147
<i>Mots clés</i>	147
Abstract	148
Méthode.....	153
Résultats	154
Discussion.....	155
Limites.....	157
Etude 1b.....	158
Méthode.....	158
Résultats.	158
Discussion.....	159
Limites.....	160
Chapitre 9. Article 4. Les effets du poids des candidats sur le jugement de recrutabilité et de valeur : Les rôles modérateurs du sexe et de la proactivité vs réactivité pour un poste masculin.....	162
Résumé	162

Introduction	164
Méthode.....	171
Résultats	174
Discussion.....	176
Limites.....	178
Conclusion.....	178
3^{EME} PARTIE : DISCUSSION GENERALE	180
Chapitre 10. Discussions des résultats, limites, implications et perspectives pour les recherches ultérieures	180
10.1. Discussions des résultats liés aux principales études	181
<i>10.1.1. Gender and Weight discrimination: Are Recruiters of Europe and Africa Judging Differently Applicants's Values? (Chapter 7. Article 3, étude 1a et 1b)</i>	181
<i>10.1.2. Classement des candidats par les recruteurs : Effets du poids, du sexe et de la motivation pour un poste masculin. Une étude interculturelle France -Gabon (Chapitre 8. Article 3, étude 1a et 1b)</i>	184
<i>10.1.3. Les effets du poids des candidats sur le jugement de recrutabilité et de valeur : Les rôles modérateurs du sexe et de la proactivité vs réactivité pour un poste masculin (Chapitre 9. Article 4)</i>	186
10.2. Limites des études	187
<i>10.2.1. Le matériel et les méthodes utilisés</i>	187
<i>10.2.2. La taille et la qualité des participants</i>	188
<i>10.2.3. Les métiers choisis</i>	189
10.3. Implications pour les recherches ultérieures.....	189
10.4 Perspectives de lutte contre les discriminations à l'embauche	191
<i>10.4.1. Favoriser la prise de conscience par des mises en situations de discrimination</i>	191
<i>10.4.2 Favoriser des sensibilisations en lien avec les discriminations dans les écoles et dans les entreprises</i>	192
<i>10.4.3 Favoriser une culture de bienveillance et d'égalité des droits pour tous.</i>	192
<i>10.4.4. Promouvoir des solutions en tenant compte des différences culturelles</i>	192
CONCLUSION GENERALE DE LA THESE	194
REFERENCES	195
ANNEXES	237
Annexes 1 : Photographies des femmes, étude 2 (France).....	237
Annexe 2 : Photographies d'hommes, étude 2 (France)	238
Annexe 3 : Consigne sur l'évaluation de l'attrait (France)	239

Annexe 4 : Questionnaire de l'évaluation de l'attrait des photographies de femmes, étude 2 (France)	240
Annexe 5 : Questionnaire de l'évaluation de l'attrait d'hommes, étude 2 (France)	241
Annexe 6 : Photographies des femmes, étude 2 (Gabon)	243
Annexe 7 : Photographies d'hommes, étude 2 (Gabon)	244
Annexe 8 : Questionnaire d'évaluation de l'attrait des photographies de femmes, étude 2 (Gabon)	245
Annexe 9 : Questionnaire d'évaluations de l'attrait des photographies d'hommes, étude 2 (Gabon)	246
Annexe 10 : Photographies retouchées	248
Annexe 11 : Consigne d'enquête article 2, étude 1a (Gabon)	249
Annexe 12 : Profil de poste du métier d'infirmier(e) d'Etat H/F, article 2, étude 1a (Gabon)	250
Annexe 13 : Candidatures pour le poste d'infirmier d'Etat H/F (Gabon)	251
Annexe 14 : Fiche d'évaluation de chaque candidat pour le poste d'infirmier d'Etat H/F, article 2, étude 1a (Gabon)	259
Annexe 15 : Consigne d'enquête pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales, article 2, article 2a (Gabon)	261
Annexe 16 : Profil de poste du métier de technicien de laboratoire d'analyses médicale H/F, article 2, étude 1a (Gabon)	262
Annexe 17 : Candidature pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médicale H/F, article 2, étude 1a (Gabon)	263
Annexe 18 : Fiche d'évaluation de chaque candidat pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 2, étude 1a (Gabon)	271
Annexe 19 : Consigne d'enquête pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales article 2b (France)	273
Annexe 20 : Profil de poste du métier de technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 2, étude 1b (France)	274
Annexe 21 : Candidats au poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales, article 2, étude 1b (France)	275
Annexe 22 : Fiche d'évaluation de chaque candidat pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médiclaes H/F, article 2, étude 1b (France)	283
Annexe 23 : Consigne d'enquête pour le poste de technicein de laboratoire d'analyses médicales, de l'étude sur les classements, article 3	285
Annexe 24 : Fiche de classement des 8 candidats (France)	286
Annexe 25 : Profil de poste du métier de technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 3, étude 1b (Gabon)	287
Annexe 27 : Profil du poste technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 4 (France)	289

Annexe 28 : Candidats au poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales, article 4 (France)	290
Annexe 29 : Fiche d'évaluation de chaque candidat	298
Annexe 30 : Signes utilisés dans les différents graphiques, article 2 (étude 1a et 1b) et article 4..	300

INTRODUCTION GENERALE

Le XXI^e siècle est marqué par de nombreux défis parmi lesquels la performance organisationnelle qui passe par un capital matériel et humain efficace. La recherche du capital humain est donc un défi majeur pour les managers. Chasseurs de tête, recruteurs se livrent une bataille sans fin pour répondre au mieux à ce problème. Le recrutement des personnes compétentes est, à cet effet, le processus privilégié dans la quête d'un meilleur capital humain (Laberon & Bruchon-Schweitzer, 2009 ; Laberon, Lagabrielle, & Vonthron, 2005). Desrumaux (2005) l'appréhende comme « un processus composé de différentes phases au cours desquelles un (ou plusieurs) évaluateur(s) va (vont) estimer la correspondance entre un (ou plusieurs) candidat(s) et un poste ». Lors du recrutement d'embauche, dès la phase du tri des Curriculum Vitae, les recruteurs s'intéressent aux informations incluses sur le CV (expérience et formation). Or, ces informations peuvent interagir avec d'autres non objectives pour donner suite à une décision d'embauche quelquefois erronée. La forme du CV, la photographie et le décor (Galois-Faurie & Lacroux, 2014 ; Lacroux & Martin-Lacroux, 2017 ; Lacroux & Martin-Lacroux, 2018) sont des éléments qui impactent la décision des recruteurs. S'agissant de la photographie, la couleur de la peau du candidat, de ses cheveux, son style vestimentaire, son poids donnent une impression au recruteur sur sa personnalité. Ce faisant, nombres d'auteurs se sont intéressés à l'étude de plusieurs concepts entre autres les stéréotypes physiques comme source de discrimination à l'embauche. Les stéréotypes sont définis par Ashmore et Del Boca (1981) comme « l'ensemble de croyances sur les attributs personnels d'un groupe de personnes ». Les croyances que nous avons à l'endroit d'une catégorie de personnes influencent notre façon de les juger. Pour ce qui relève de l'apparence physique, elle y joue un rôle indéniable dans le jugement des personnes, en l'occurrence pendant le recrutement d'embauche. De nombreuses études ont montré l'impact de cette variable sur le recrutement. Des discriminations ont donc été enregistrées chez les recruteurs lors du tri des CV ou pendant la décision de recruter (Agerstrom, 2012 ; Desrumaux & Pohl, 2018 ; Flint et al., 2015, 2016 ; Heilmann, 1983, 2018 ; Ndobu, 2014). Ils sont parfois amenés à juger les candidats à partir de leur apparence physique (Cavico, Muffler, & Mujtaba, 2012). Selon plusieurs auteurs (Fowler-Hermes, 2001 ; Little & Roberts, 2012 ; Toledano, 2012 ; Vo, 2001), ce jugement repose sur des attributs alloués à des catégories de personnes. Les personnes en surpoids ou obèses se verront par exemple refuser des postes qui impliquent un contact avec la clientèle ou des postes qui demandent beaucoup d'efforts parce que jugées paresseuses, vulnérables, malodorantes... Les personnes « moins belles » sont discriminées lorsqu'elles postulent à des postes de niveau hiérarchique supérieur parce que considérées plus féminines et n'ayant pas les caractéristiques requises pour le poste masculin (Heilman, 2018 ; Heilman & Saruwatari, 1979).

Le jugement peut être différencié selon le sexe du postulant, les femmes auront moins de chance d'être recrutées que les hommes. Heilman (1983, 2018) illustre cette explication par le modèle du manque de correspondance. Ce modèle soutient l'hypothèse selon laquelle la discrimination à l'endroit des femmes est due à une inadéquation entre les attributs qui leur sont alloués et les attentes au poste à pourvoir qui est souvent de type masculin, donc incompatible avec la femme (Kray, Galinsky, & Thompson, 2002 ; Ryan et al., 2016). L'incongruité qui en résulte constitue la base d'attentes négatives concernant les performances des femmes. Aussi, la beauté de la femme accentue les attributs qui lui sont alloués (douce, maternante, agréable...). Sa beauté est donc plus féminine et constituerait un échec lorsqu'elle postule pour un métier de type masculin, contrairement à une femme moins belle (Heilman & Saruwatari, 1979 ; Heilman & Stopeck, 1985). En revanche, la beauté de l'homme accentue ses chances d'être embauché pour un poste masculin et un homme moins beau se verrait refuser le poste. Ce modèle s'inspire des théories sexistes qui attribuent aux hommes les traits d'agilité et aux femmes ceux de communalité (Haines, Deaux, & Lofaro, 2016). Alors que les hommes sont considérés comme étant assertifs, audacieux et agressifs. Les femmes sont vues comme des êtres axés sur les relations, l'éducation et la gentillesse (Haines et al., 2016). Les attentes négatives en matière de performances sont susceptibles de favoriser les préjugés sexistes dans la prise de décision lors du recrutement (Gaucher, Friesen, & Kay, 2011), la sélection (Biernat & Fuegen, 2001), l'évaluation des performances (Bauer & Baltes, 2002), la promotion (Lyness & Heilman, 2006) et la rémunération (Castilla, 2008).

L'évaluation des individus repose généralement sur deux paramètres correspondant à l'utilité et la désirabilité sociale. Cela renvoie à leurs compétences relationnelles et leur valeur marchande. Les traits de désirabilité portent sur la gentillesse, l'ouverture, la sociabilité. L'utilité sociale porte sur la compétence liée à la tâche à accomplir, la capacité à exécuter la tâche, à trouver des solutions, à être performant... Sur la dimension de l'utilité et de désirabilité, les personnes en surpoids sont jugées comme moins compétentes et moins agréables. Elles semblent être moins recrutables que celles de poids moyen au regard des stéréotypes associés à ces personnes. Le surpoids est perçu comme un handicap (Pont, Puhl, Cook, & Slusser, 2017 ; Puhl, Peterson, & Luedicke, 2013).

Depuis quelques années, Rohmer et Louvet (2011, 2012) se sont intéressées au jugement de valeur des personnes en situation de handicap. Leurs études montrent que ces personnes sont jugées plus positives sur l'effort mais négatives sur la compétence et l'agréabilité. Louvet et Rohmer (2011, 2012, 2018) dans une étude qui mesurait le degré d'agréabilité d'effort et de compétence de personnes en situation de handicap ont montré un jugement positif pour ces personnes. Ces auteurs s'inscrivent dans une appréhension tridimensionnelle du jugement de valeur : l'agréabilité, l'effort et la compétence. La littérature renseigne que le poids est vu comme un handicap dans la société (Puhl,

2014 ; Puhl & Heuer, 2010 ; Puhl, Peterson, & Luedicke, 2013 ; Puhl & Suh, 2015 ; Pont, Puhl, Cook, & Slusser, 2017 ; Rubino, Puhl, Cummings, Eckel, Mechanick, & Apovian, 2020) au même titre que le handicap physique (Louvet & Rohmer, 2011, 2012). Les personnes en surpoids sont victimes de stigmatisation aussi bien en milieu scolaire (Pont, Puhl, Cook, & Slusser, 2017) qu'organisationnel (Araiza & Wellman, 2017 ; Barth & Ramboarison-Lalao, 2013 ; Coudin & Souletie, 2016 ; Nowrouzi, McDougall, Gohar, Nowrouz-Kia, Casole, & Ali, 2015 ; Puhl, Himmelstein, Gorin, & Suh, 2017), il est, à cet effet, nécessaire de tester cette variable à travers le modèle du jugement de valeur centré sur l'agréabilité, l'effort et la compétence (Louvet & Rohmer, 2011, 2012).

Les études de Desrumaux (2005), Desrumaux, Leoni et Deboscher (2008), Desrumaux, De Bosscher et Leoni (2009), Desrumaux et Pohl (2018) ont mis l'accent sur l'importance du type d'informations normatives dans le jugement des personnes. En testant les effets de l'attrait, du sexe et des informations normatives (internalité/externalité) sur le jugement de recrutabilité, elles ont découvert que les personnes qui se montrent sous un jour interne ont tendance à être valorisées au détriment des personnes externes, cette valorisation des candidats est influencée par l'internalité, perçue comme une norme sociale du jugement.

Comme la norme d'internalité et d'autres normes sociales du jugement (norme d'internalité, norme d'allégeance, norme de consistance), la norme de motivation intrinsèque a également fait ses preuves en sciences humaines et sociales. Depuis les études de François (2004), François, Louche, Diéziri et Lesieur (2008), la motivation intrinsèque est devenue une norme sociale du jugement au détriment de la motivation extrinsèque (Bertrand-Cassignol & Constant, 2007 ; Bertrand-Cassignol, Louche, & Papet, 2006 ; François, 2004 ; Tirole, 2009). Les recherches qui ont mis en exergue cette norme se sont essentiellement centrées sur la présentation et l'évaluation de soi ou des autres (Bertrand-Cassignol, 2006, 2008 ; François, 2004 ; François, Louche, Dézirri, & Lesieur, 2008 ; Tirole, 2009). A ce jour, aucune étude n'a tenté de vérifier l'impact du type de motivation sur le jugement des personnes en tenant à la fois compte de l'apparence physique (poids) et du sexe des candidats, pourtant ces construits pourraient être liés. Deux études de cette thèse traiteront de cette problématique.

A l'instar de la motivation intrinsèque, qui peut être appréhendée comme une norme sociale du jugement, des études rapportent l'importance de générer une productivité croissante par l'implication des salariés. Les personnes proactives sont de plus en plus désirées et valorisées en entreprise par les managers (Erdogan & Bauer, 2005) en ce sens qu'elles sont agréables (Sauvezon, 2001, 2016) et contrôlent leur environnement (Grant, 2007). Elles ont suffisamment d'énergie pour surmonter les obstacles potentiels et surpasser les résistances venant d'autres personnes (Wu & Li,

2016). A l'inverse, les personnes réactives restent passives et n'ont pas la volonté de prendre des initiatives. Elles s'adaptent à la situation et agissent par rapport à la situation. Si la proactivité est un comportement recherché en entreprise, ne peut-elle pas être une norme sociale du jugement ? Tel sera l'objet d'une de nos études dans le présent manuscrit.

L'interprétation des situations nécessite la prise en compte de l'environnement dans lequel la situation a lieu (Boussougou-Moussavou, 2014), puisqu'un comportement peut être conditionné par la culture et l'environnement (Hofstede, 2011). S'agissant de la culture, elle est « la programmation collective de l'esprit qui distingue les membres d'un groupe ou d'une catégorie de personnes des autres » (Hofstede, 2011). Hofstede (2011) oppose individualisme et collectivisme en tant que société et non pas comme caractéristiques personnelles pour parler du degré d'intégration des personnes dans une société ou un groupe. Dans les cultures individualistes, l'accent est mis sur le « moi », chacun est censé s'occuper de lui-même et de sa famille proche. Les sociétés collectivistes mettent l'accent sur les valeurs communes, le « nous ». Ici, les individus intègrent dès la naissance, le sens du partage, de l'aide, du souci de l'autre et chaque individu trouve son intérêt dans la famille élargie. Les relations et les liens sont solides pour chaque individu (avec des oncles, des tantes et des grands-parents). Une définition psychosociale de la culture semble apporter une précision intéressante. Elle est vue comme « un ensemble plus ou moins fortement lié des significations acquises les plus persistantes et les plus partagées que les membres d'un groupe, par leur affiliation à ce groupe, sont amenés à distribuer de façon prévalente sur les stimuli provenant de leur environnement et d'eux-mêmes, induisant vis-à-vis de ces stimuli des attitudes, des représentations et des comportements communs valorisés, dont ils tendent à assurer la reproduction par des voies non génétiques » (Camilleri, 1989, p. 27). Ainsi, l'interprétation des situations en tenant compte de la culture est importante puisqu'elle détermine le comportement de chaque société. De plus, la société reste tributaire de normes donc tributaire de l'identité. A cela, Boussougou-Moussavou (2014), dans sa théorie de la contextualisation culturelle, insiste sur l'effet de la prédominance culturelle dans les attentes professionnelles et la satisfaction des individus au travail (Boussougou-Moussavou, 1999). Ainsi, chaque étude de cette thèse sera interprétée à la lumière du contexte culturel pour mieux appréhender la situation de jugement de valeur et de recrutabilité.

1^{ERE} PARTIE : CADRE THEORIQUE

Chapitre 1. Le recrutement, un levier important au sein de l'entreprise

Si le capital matériel est important pour assurer la cohésion, les enjeux des entreprises actuelles imposent aux chefs et managers d'entreprises une sélection d'un personnel compétent. La gestion de ce capital immatériel est, bien entendu, importante pour assurer la cohésion des équipes au sein de l'entreprise, les études montrent qu'une bonne gestion du capital humain rime également avec une meilleure productivité et des gains économiques importants pour les entreprises. Recruter le bon candidat aujourd'hui nécessite une grande agilité avec les bons outils pour « chasser » la bonne personne : *the right person at the right place*, diront les initiés.

Ce chapitre tente de définir le concept de recrutement. Il présente également les étapes qui le sous-tendent.

1.1. Définitions du concept de recrutement

L'intégration d'un nouveau salarié au sein d'une entreprise connaît une démarche assez large qui permet d'évaluer les compétences et les aptitudes du candidat. Cette démarche nommée « recrutement » désigne à l'origine l'action de « faire des recrues », pour augmenter le potentiel militaire des armées. Le recrutement est une modélisation qui se fait en quatre étapes. Il débute avec l'analyse et prend fin avec l'intégration du nouveau salarié (Bernaud & Laberon, 2011).

De nombreuses définitions ont émergé pour rendre compte du sens du recrutement. Selon Guyot, l'acte de recruter est défini comme étant « *la mise à la disposition des ateliers et des magasins le personnel correspondant à leur bon fonctionnement tant en nombre qu'en qualification* » (Guyot, 1982). Pour Desrumaux (2005, p. 166), c'est plutôt « *un processus composé de différentes phases pendant lesquelles un (ou plusieurs) évaluateur(s) va (vont) estimer la correspondance entre un (ou plusieurs) candidat(s) et un poste* ».

Une autre définition, plus récente, du recrutement a été proposée par Billaudeau (2012, p. 239) : « *Le recrutement est une affaire sérieuse qui a des impacts conséquents sur la santé et la pérennité d'une entreprise. Il peut permettre à une structure de faire face aux évolutions internes et externes de son environnement.* » Cette seconde définition renforce l'idée véhiculée par la première définition que le recrutement a un impact non négligeable sur l'entreprise.

Le recrutement peut être effectué au sein même de l'organisation par des personnes compétentes et qualifiées dans le domaine. Il peut également être externalisé, et effectué par un cabinet de recrutement qui sera spécialisé dans la recherche de candidats les plus compatibles avec les attentes de l'entreprise.

Quelles sont les étapes du recrutement ? Par quelles étapes passent les candidats pour être admis au sein d'une entreprise ?

1.2. Les étapes d'un recrutement d'embauche

L'embauche d'un nouveau salarié au sein d'une entreprise suit des étapes bien précises qui permettent d'évaluer ses compétences et son habilité à occuper le poste à pourvoir. Cette procédure est constituée de cinq étapes qui sont l'analyse de la demande, la phase de stratégie, la phase d'évaluation, la phase de sélection et celle de concrétisation (Bernaud & Laberon, 2011). Laberon (2001) a tenté de détailler ces étapes en les explicitant.

1.2.1. La phase d'analyse

1.2.1.1. L'analyse de la demande

L'analyse de la demande consiste à comprendre les enjeux sous-jacents aux besoins de recruter et son origine. Elle intègre également la définition du poste à pourvoir et du profil du potentiel candidat. Cette étape permet de récolter des informations sur la fonction (tâches, objectifs, ambiance de travail, culture d'entreprise, etc.) (Laberon, 2001).

Il est également question de préciser l'ensemble des caractéristiques que doit posséder le candidat au regard des éléments dégagés dans la définition de fonction : qualifications, compétences, aptitudes, intérêts, etc. L'analyse du besoin de recrutement et la définition de fonction rendent possible l'aperçu réaliste d'emploi (*realistic job previews*). En effet, en identifiant les caractéristiques du travail (i.e., activités, tâches) et de l'environnement du poste (relations interpersonnelles, attentes organisationnelles, etc.), la définition de fonction contribue à véhiculer des informations sur les aspects avantageux et contraignants du poste et de l'entreprise (Phillips, 1998 ; Wanous, 1992). Ces informations peuvent servir de support à l'entretien d'évaluation et permettre de favoriser le réalisme des attentes des candidats. Celui-ci est associé à moins de déceptions de la part des salariés lorsqu'ils entrent en poste (Breugh & Starke, 2000 ; Buckley, Mobbs, Mendoza, Novicevic, & Beu, 2002 ; Meglino, Ravlin, & Denisi, 2000 ; Phillips, 1998). Il s'agit pour le recruteur, d'établir une cohérence

entre la demande et le besoin. La demande est alors reformulée en prenant en compte les différents facteurs inhérents à la situation. Elle est remplacée dans son contexte organisationnel afin de choisir la solution et la procédure les plus adaptées (Laberon, 2001).

1.2.1.2. La définition du poste

Cette étape consiste en un recueil et une description précise des informations sur l'environnement du poste (Billsberry, 2000 ; Ernoult, 2001). Elle consiste à définir les missions à réaliser sur le poste à pourvoir, les responsabilités, les exigences, les marges d'autonomie, de contrôles... (Perretti, 2009). Cette définition aura également pour but d'évaluer quantitativement ou qualitativement les différentes composantes du poste (Tziner, Jeanrie, & Cusson, 1993) en vue de pouvoir différencier avec précision un poste des autres (Petit, 1988). Elle servira aussi à déterminer la rémunération, à présenter le poste aux candidats et à élaborer les caractéristiques pour occuper le poste (Billsberry, 2000, 2009). Dans cette partie, la description des critères de performance est importante. Ces critères sont objectifs (indices de productivité, de qualité, mesures directes comme l'absentéisme, les incidents...) ou/et subjectifs (évaluation faites par les supérieurs, les subordonnées, les clients, mesures indirectes comme la promotion de carrière, l'avancement salarial etc.) (Petterssen, 2002). Cette étape ne concerne que les aptitudes et les caractéristiques requises pour exercer la fonction et correspond à la définition des prédicteurs (Laberon, 2001).

1.2.1.3. La définition du profil du « candidat idéal »

Cette étape revient à tirer, de la définition de la fonction, l'ensemble des compétences que doit avoir un candidat pour exceller sur le poste en question (Billsberry, 2000 ; Peretti, 2009). Cela renvoie aux prédicteurs de la réussite ou critères de sélection. Il s'agit là de la qualification (expérience et formation), des compétences spécifiques et autres attributs (Peretti, 2000), des qualités intellectuelles, ou aptitudes, physiques, comportementales, motivationnelles (Cadin, Guérin, & Pigeyre, 1997, 2012), des traits de personnalité et des intérêts (Citeau, 1997 ; Laberon, 2001).

1.2.2. La stratégie de recherche du candidat idéal

La phase de stratégie consiste à séduire les candidats potentiels, identifier les sources de diffusion de l'offre d'emploi pour attirer les candidatures et à choisir les moyens et le mode de communication pour recruter (approche classique en recherchant les candidats grâce aux sources classiques, approche directe ou approche mixte).

1.2.2.1. L'accroche (recruitment)

Ce processus consiste à séduire le (les) candidats (Billsberry, 2000 ; Ryan & Delany, 2010). Le recrutement étant un processus dynamique dans lequel le candidat n'est pas passif, il est amené, lui, également à sélectionner l'entreprise qui lui convient (Shackleton, 1994). Le chargé de recrutement devra donc trouver des stratégies pour rendre l'offre d'emploi assez attrayante et intéressante (Billsberry, 1996). Il devra séduire les candidats intéressés par le profil du poste offert et intéressants pour l'organisation (Lachkar, 2008, p. 47).

1.2.2.2. L'identification des sources

Le but de cette étape est d'analyser les potentiels CV (curriculum vitae) pour détecter des candidats correspondants au profil recherché par le client (Lachkar, 2008). À cet effet, le recruteur devra donc trouver les meilleures sources pour identifier les candidats habilités à occuper le poste. Ces sources peuvent être internes à l'entreprise ou externes (recherche des candidats via une annonce sur les réseaux sociaux, sites de recrutement, organismes de formation, annonce de presse ou électronique, réseaux relationnels, forums d'emploi) (Ernault, 2001 ; Laberon, 2001 ; Peretti, 2009).

1.2.2.3. L'identification des moyens

L'identification des moyens consiste à choisir une méthode pour recruter les candidats. Cela peut se faire par un service de recrutement interne ou par cabinet de recrutement. Le second cas implique plusieurs approches dont l'approche classique (la recherche des candidats grâce aux sources classiques comme l'annonce de presse...). L'approche directe renvoie à « la chasse de tête » où l'agent de recrutement contacte directement le (a) salarié(e) dont il connaît les compétences), l'approche mixte (mélange de l'approche classique et de l'approche directe) (Billsberry, 2000 ; Ernault, 2001 ; Laberon, 2001 ; Peretti, 2009).

1.2.2.4. La campagne de recrutement

La campagne de recrutement consiste en la communication vis-à-vis de la cible choisie (Cadin, Guérin, & Pigeyre, 1997, 2012). Pour les recruteurs externes, la communication est très structurée et coûteuse, elle correspond à l'annonce (rédaction du message, choix des différents supports, achat d'espaces, durée de la campagne) ; pour les recrutements internes, la communication est quasi inexistante (affichage, message en interne ou intranet) ; pour « les chasses tête » en approche directe, la communication sera volontairement nulle puisque le principe consiste à recruter, de manière

confidentielle, les salariés d'autres entreprises (Cadin, Guérin, & Pigeyre, 1997, 2012 ; Ernoult, 2001 ; Laberon, 2001).

1.2.3. La phase d'évaluation des candidatures

La phase d'évaluation concerne le premier tri des candidatures reçues visant à sélectionner les candidats sur la base de leur lettre de motivation et de leur *curriculum vitae* en fonction des attentes en termes de caractéristiques des compétences requises définies précédemment. L'examen approfondi des candidatures vient compléter ce premier tri (Laberon, 2001).

1.2.3.1. Le premier tri

Le premier tri est une première confrontation des caractéristiques du candidat avec les exigences du poste à pourvoir (Peretti, 2009). Il consiste à sélectionner les candidats qui répondent aux critères définis du poste à partir du curriculum vitae (cursus professionnel du candidat), de la lettre de motivation (Peretti, 2009), et du dossier de candidature (Ernoult, 2001 ; Laberon, 2001).

1.2.3.2. L'examen approfondi

Après leur sélection, les candidats seront soumis à un examen approfondi qui permet d'évaluer les caractéristiques exigées pour occuper le poste. Pour cela, plusieurs méthodes peuvent être envisagées :

- 1- L'entretien classique : il permet d'explorer la personnalité, les motivations, les objectifs de la carrière professionnelle. Il est très souvent peu structuré et les questions peuvent varier d'un candidat à un autre.
- 2- L'entretien structuré : il consiste à évaluer l'expérience et les connaissances professionnelles, l'aptitude mentale générale et les qualités sociales. Il possède des critères de réussite définis au préalable et en rapport avec le poste à pourvoir (indicateurs permettant d'estimer des niveaux d'habiletés, de connaissances ou des caractéristiques personnelles requises pour l'emploi). Les questions posées sont standardisées (mêmes questions, posées de la même manière et dans le même ordre). Dans certains cas, l'entretien peut être plus ou moins structuré.
- 3- L'entretien situationnel : il est centré sur l'emploi et caractérisé par un degré élevé de structuration. Il consiste en la construction des questions sur mesure visant à proposer à l'individu des situations critiques typiques d'un poste et à analyser ses décisions en termes de compétences.

- 4- Les méthodes psychométriques : il s'agit de questionnaires auto-complétés qui permettent d'évaluer le plus souvent l'intelligence générale, les aptitudes spécifiques, la personnalité (questionnaires typologiques comme le BMTI, questionnaires basés sur l'approche factorielle avec la mesure des « Big Five », Alter Ego, mesures ipsatives comme le SOSIE ou les auto-évaluations,
- 5- Les références ou les recommandations qui consistent à recueillir de l'information chez les personnes qui ont été en contact professionnel avec le candidat.
- 6- Les inventaires biographiques ou biodatas : ce sont des questions sur des expériences de vie personnelles ou professionnelles, des conduites passées qui renvoient à des opinions, attitudes, comportements et valeurs de l'individu. Ils reposent sur l'axiome selon lequel les éléments de la vie passée permettraient de prédire les conduites futures.
- 7- Les mises en situations : elles reviennent à mettre le candidat dans une situation la plus proche possible de sa future situation professionnelle et d'évaluer son comportement. Les critères de réussite sont définis à l'avance et les évaluations sont quantifiées. Des épreuves sont aussi nécessaires : « (les in-baskets » (épreuves individuelles dans lesquelles les candidats doivent résoudre, par écrit, un certain nombre de problèmes en un temps imparti) ; les jeux de rôle (épreuves interactives dans un temps limité, dans lesquelles les candidats rencontrent un interlocuteur qui va jouer un rôle précis).
- 8- Les « Assessment Centers » ou centre d'évaluation. Il s'agit d'un système d'évaluation basé sur la triangulation des techniques les plus valides et principalement axées sur l'évaluation du comportement en situation (mise en situation). Les évaluations sont précises, quantifiées et faites par des personnes formées à l'évaluation.
- 9- Il y a aussi des méthodes invalides aux candidats comme la graphologie, qui prétend évaluer la personnalité telle qu'elle s'exprimerait dans l'écriture et la « symbolique de l'utilisation de l'espace » D'autres « méthodes », tout aussi « ésotériques » et invalides, sont utilisées par certains recruteurs dont la démarche et les critères ne sont pas scientifiques comme l'astrologie (influence supposée des astres sur le comportement humain), la numérologie (symbolique des chiffres), la physionomie (évaluation de la personnalité soi-disant exprimée dans les caractéristique du visage), la morpho physiologie (dans les formes du corps), l'hématopsychologie (dans le groupe et le rhésus sanguin). Elles représentent des méthodes irrationnelles dans la mesure où elles ne reposent sur aucune validation (Huteau, 2004 ; Laberon, 2001 ; Leboyer, 2007).

1.2.4. La phase de sélection

1.2.4.1. *La décision de sélection*

A la suite des évaluations, certains candidats seront écartés et le recruteur prendra une décision concernant les trois ou quatre meilleurs candidats (Cadin et al., 1997 ; Laberon, 2001).

1.2.4. 2. La décision d'embauche

Il s'agit de la dernière opération qui consiste à trancher définitivement sur les ou le candidats retenus (s). Elle est confiée à la hiérarchie de la structure qui recrute mais peut faire l'objet d'un choix concerté et tenir compte des engagements de l'entreprise en matière de diversité (Peretti, 2009).

1.2.5. La phase de concrétisation

1.2.5.1. *La négociation et le contrat*

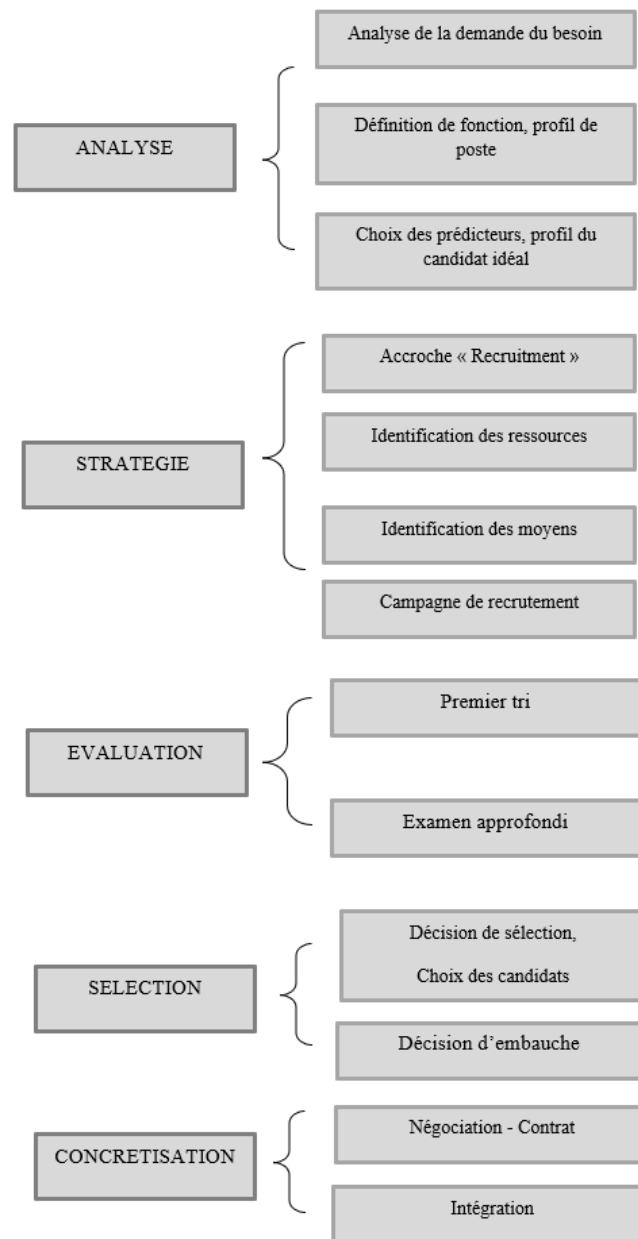
La négociation du salaire se fait sur la base des rémunérations pratiquées par l'entreprise et les évaluations positives et plus réservées des compétences du candidat, de sa valeur sur le marché et de sa biographie (Ernault, 2001 ; Peretti, 2009). La fin de la négociation sera formalisée par la signature du contrat (Laberon & Bernaud, 2011 ; Peretti, 2009).

1.2.5.2. L'intégration

Après son recrutement, l'entreprise devra aider le nouveau salarié à s'intégrer et à prendre ses fonctions au sein de l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise aura à sa disposition un ensemble de moyens : livret ou vidéo d'accueil, tutorat, stage d'intégration, suivi par la DRH (Direction des Ressources Humaines), aménagement du poste pour un rythme permettant la familiarisation ou retrait momentané des tâches supposant une maîtrise du poste, rotation dans différents services pour prendre connaissance de l'entreprise (Bika, 2013 ; Laberon, 2001).

Figure 1

Schéma des étapes de recrutement d'embauche (Laberon, 2001 ; Laberon & Bernaud, 2011).



1.2.6. Résumé du chapitre

L'intégration des nouveaux salariés au sein d'une entreprise passe par un recrutement d'embauche. Celui-ci étant défini comme « *un processus composé de différentes phases au cours desquelles un (ou plusieurs) évaluateur(s) va (vont) estimer la correspondance entre un (ou plusieurs) candidat(s) et un poste* » (Desrumaux, 2005, p. 165).

Ce chapitre nous a donc permis de connaître et comprendre les différentes étapes d'un processus de recrutement. Il émane d'un besoin qui est ensuite analysé. Selon la pertinence de la demande, la réponse peut être favorable ou pas. Une réponse favorable implique donc une diffusion de l'annonce après sa définition. Les candidats intéressés sont invités à y postuler, ceux dont les profils correspondent à l'offre sont invités et passent par une évaluation par test de personnalité et d'aptitudes et les plus compétents sont retenus pour ainsi intégrer l'entreprise.

Le recrutement est un processus complexe qui permet de décrypter les compétences des candidats en vue d'une intégration au sein de l'entreprise. Ce processus est très souvent sujet à de nombreux biais qui pourraient conduire à un mauvais recrutement. En d'autres termes, lors du recrutement, notamment, à la phase de sélection des CV ou pendant l'entretien d'embauche, les recruteurs peuvent passer outre un bon candidat au profit d'un moins bon. Cette situation pourrait être due aux nombreux biais liés à certains profils et notamment aux discriminations physiques durant le recrutement d'embauche (Agerstöm, 2009, 2012 ; Desrumaux & Pohl, 2018 ; Desrumaux, De Bosscher, & Léoni, 2008, 2011 ; Flint, Hudson, & Lavalley, 2015b, 2016 ; Laberon, 2011 ; Morchain & Kerneis-Pinelli, 2013).

Chapitre 2. La discrimination, un concept multidimensionnel

Parler de la discrimination renvoie à l'essence du mot lui-même. La discrimination n'est autre que le résultat d'un processus psychologique et social élaboré au cours de nos interactions. C'est le résultat d'une façon de penser, de croire et de se comporter. Dans ce chapitre, il s'agira d'abord de définir clairement les notions de catégorisation sociale, stéréotypes et préjugés afin d'établir leur lien avec la discrimination.

2.1. La catégorisation sociale

Nous devons le terme de catégorisation sociale à Tajfel (1972). Cette notion est née dans l'objectif d'analyser des phénomènes sociaux appelés stéréotypes, préjugés et discriminations. Tajfel voulait expliquer pourquoi les êtres humains se construisent parfois de façon méprisante, hostile ou destructrice envers d'autres êtres humains qui ne sont pas de leur clan, de leur nation ou de leur race. La catégorisation sociale renvoie donc à un processus de simplification de notre environnement consistant à classer et à regrouper les individus dans des catégories sur la base de caractéristiques (telles que la couleur de la peau ou le sexe) qu'ils semblent avoir en commun (Faniko, Bourguignon, Sarrasin, & Guimond, 2018, p. 259). Ainsi, trois principaux mécanismes sont en jeu dans la catégorisation : l'induction opposée à la déduction ; la surinclusion opposée à la surexclusion ; le mécanisme de perception sélective (ou sélection perceptive) complémentaire au mécanisme de distorsion perceptive.

2.1.1. L'induction et déduction

Selon Tajfel (1972), l'induction et la déduction sont à l'origine de la catégorisation. Le fait d'affecter une personne à un groupe donné se fait grâce à l'induction, par exemple, affecter un individu dans la catégorie des personnes paresseuses sur la base de son poids. Ce mécanisme part du particulier au général, d'un seul trait à une catégorisation générale. La déduction, quant à elle consiste à tirer une conclusion sur la base d'un événement particulier. C'est partir du particulier au général. Dans ce cas, un individu est affecté dans un groupe à partir des traits caractéristiques (stéréotypiques) de son groupe d'appartenance. Par exemple, dire qu'une personne est intelligente parce qu'elle est allemande.

2.1.2. Surinclusion/surexclusion

Tajfel (1981) parle également du biais de surinclusion et surexclusion. En effet, pour lui, la catégorisation des individus par certains sujets se fait sur la base de la valeur des catégories des cibles

positives ou négatives et non pas de la prise en compte des traits objectifs. Pour les catégories jugées négativement, les sujets ont tendance à mettre plus d'individus (surinclusion) que pour les catégories jugées valorisantes (surexclusion). Par exemple, quand des sujets à préjugés raciaux (antisémites) affectent des individus dans deux groupes différents (juifs et non juifs) à partir d'un faible nombre d'indices, ces sujets auront tendance à affecter moins d'individus dans la catégorie valorisée positivement (surexclusion) et plus d'individus dans la catégorie valorisée négativement (surinclusion).

2.1.3. Le biais de discrimination privative

La discrimination privative est une forme de discrimination qui se manifeste de façon implicite. Cette forme de discrimination se focalise sur la privation de certains attributs positifs ou du bénéfice d'une action positive. Dans une étude, Castel et Lacassagne (1993) ont mis en avant le biais de discrimination privative. Leur étude consistait à écrire une lettre à un correspondant. L'apparence de ce correspondant a été manipulée (endogroupe versus exogroupe). Les résultats ont montré que les sujets invités à écrire la lettre se privaient d'utiliser les canevas habituels d'écritures. Cette privation est signe de discrimination. Cela s'exprime par le fait que quand ils s'adressent à l'exogroupe, ils utilisent moins de séquences (identifications) et moins de formules de politesse ce qui n'est pas le cas avec l'endogroupe.

2.2. Les stéréotypes

Dès le début de son histoire, Au XIX^{ème} siècle, la notion de stéréotype est utilisée par les psychiatres pour indiquer la fixité d'un comportement d'un point de vue topographique et temporel (Ashmore & Del Boca, 1981). Plus tard, elle devient un objet d'étude pour les Sciences Sociales, par le biais de Lippman (1922), qui les définit comme étant « des images dans nos têtes » simplificatrices, relativement rigides, et pas toujours de bonne qualité...- qui fonctionneraient comme des filtres entre la réalité objective et l'idée que l'on s'en fait. Ces stéréotypes se caractérisent par un ensemble de points qui permettent leur identification : des idées consensuelles, c'est-à-dire des idées communément partagées ; rigides, c'est-à-dire qui résistent à la preuve du contraire ; des généralisations excessives ; faux ou mal fondés.

Progressivement, ce concept a fait émerger un champ de recherche considérable donnant naissance à de nombreuses définitions dans la littérature (Miller, 1982). Les stéréotypes sont aujourd'hui vus comme « un ensemble de caractéristiques attribuées à un groupe social » (Ashmore & Del Boca, 1981 ; Zanna & Olson, 1994), ou « l'ensemble des croyances d'un individu relatives

aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe » (Judd & Park, 1993) ou encore « des croyances à propos des caractéristiques, attributs et comportements des membres de certains groupes » (Hilton & Von Hippel, 1996). Pour Leyens, Yzerbyt et Schadron (1996, p. 31), « Les stéréotypes sont des généralisations basées sur l'appartenance à une catégorie, c'est-à-dire des croyances dérivées de l'inférence que tous les membres d'une catégorie donnée partagent les mêmes propriétés et sont donc interchangeables... ».

Aussi, dans l'usage courant, « on utilise généralement le terme de stéréotypes pour désigner les pensées réductrices qui exagèrent ou appauvrissent certains aspects d'une réalité complexe, au détriment d'autres, ce qui conduit à la représenter de façon réductrice. Par ailleurs du point de vue de celui qui emploie le terme de stéréotypes, cette façon de penser certains objets (groupes sociaux ou autres) est généralement l'apanage des autres » (Klein & Pohl, 2006, p. 9).

Selon le Bureau International du Travail (B.I.T), il s'agit de « 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 d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'accès à l'emploi » (Cediey & Foroni, 2006).

En Psychologie sociale (Dion, 2003), la discrimination est un « traitement inégal ou injuste que l'on fait subir à autrui en raison de son appartenance à une catégorie sociale, ou en raison de la possession par cet autrui d'un trait arbitraire, tel que la couleur de la peau ». Mais, plus généralement, la notion de discrimination est envisagée dans son rapport avec les notions de préjugés et de stéréotypes.

L'ensemble de ces définitions amène à penser que les stéréotypes seraient une catégorie comme une autre qui permet de classer, grouper les objets et les personnes en fonction d'attributs réels ou supposés qu'ils ou elles possèdent.

Bien qu'ayant suscité de nombreuses définitions, le concept de stéréotype est couramment appréhendé par la définition de Judd et Park (1993, p.14) qui soutiennent qu'un stéréotype « *c'est l'ensemble des croyances d'un individu relatives aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe* ».

Depuis 1990, l'usage du terme s'est considérablement diversifié dans quasiment tous les domaines des sciences sociales. Les études de psychologie sociale, psychologie de la cognition, les recherches sur les relations internationales des sciences sociales utilisent également le concept de stéréotype dans ses déclinaisons « préjugé », « réputation ». La stéréotypie affecte ainsi durablement

la vie des sociétés à plusieurs niveaux : elle crée les stéréotypes sociaux, construit des catégories, conçoit des modèles pour susciter des comportements et des modes de pensée. Le stéréotype instrumentalise notre vision et notre comportement envers d'autres groupes nationaux. Il peut être moteur de légitimation des systèmes de comportements dans la vie sociale, en régulant les contacts entre les groupes, en limitant aussi les capacités de réaction des groupes les plus faibles, sociaux, nationaux.

Les stéréotypes ont une dimension positive et une autre négative (Fiske, 1998 ; Fiske et al., 2002) et peuvent s'exercer en endogroupe ou en exogroupe. Ces stéréotypes, communément partagés, conduisent à des affects, si bien que, lorsque nous sommes face à un membre de l'exogroupe ou de l'endogroupe qui ne partage pas nos aspirations, nous exprimons un mal-être.

Les stéréotypes sont la cause des discriminations (Ashmore & Del Boca, 1976 ; Bodenhausen, 1990 ; Bourhis & Leyens, 1999 ; Devine & Kiefer, 1991 ; Stephan, Ybarra, & Bachman, 1999). Ils influencent nos jugements et les impressions que nous nous formons sur autrui (Fiske, 1998 ; Hilton & Von Hippel, 1996 ; Operario & Fiske, 2001) et la manière dont sont perçus les comportements des individus appartenant à un groupe donné (Allport & Postman, 1947 ; Macrae & Bodenhausen, 2000). Ces stéréotypes peuvent se manifester de façon consciente ou inconsciente, explicitement ou implicitement. Partant des stéréotypes implicites, ils opèrent de façon inconsciente, spontanée, et parfois automatique.

Des études ont ainsi montré que les stéréotypes peuvent influencer le comportement de façon inconsciente (Levy, 1996, 2003). Les stéréotypes explicites, quant à eux, opèrent de façon consciente, intentionnelle et contrôlée. Au vu de cette distinction, de nombreuses recherches ont émergé dans le but de mettre en lumière des comportements stéréotypés dans nos sociétés. Pour illustrer son mode d'opération, de nombreux auteurs ont réalisé des études testant le lien entre les stéréotypes de poids et la demande d'emploi. En d'autres termes, les auteurs voulaient percevoir si les recruteurs développent des stéréotypes liés au poids des candidats durant un recrutement d'embauche. Cent quatre-vingts et un participant ont été sélectionnés pour participer à cette étude. Ils devaient déterminer les aptitudes des candidats à occuper différents postes sédentaires. Les recruteurs ont également rempli des mesures des attitudes implicites et explicites à l'égard des personnes obèses. Les variables ont été testées à l'aide de l'IAT (Implicit-Association Test). Les résultats ont montré que les participants ont évalué les candidats obèses comme étant moins appropriés que les candidats de poids normal lorsque le poids des candidats était révélé (Flint et al., 2016). Ce résultat avait déjà été souligné en amont par des auteurs ayant mesuré implicitement et explicitement les stéréotypes de

pois dans la vie courante ou et dans le monde professionnel (Agerström & Rooth, 2011 ; Flint, Hudson, & Lavallee, 2015b ; Flint & Snook, 2015).

2.3. Les préjugés

Le concept de préjugé apparaît la première fois avec Allport (1954). Initialement, il était associé à « des états et des attitudes universels ». En d'autres termes, il renvoyait à un jugement basé sur des expériences antérieures puis un jugement non fondé ou hâtif. Aujourd'hui, le concept connaît de nombreuses définitions. Le préjugé tient compte de l'aspect affectivo-emotionnel puisqu'il renvoie à « toute attitude positive ou négative, favorable ou défavorable, envers une personne ou un objet, mais sans que le jugement attitudinal se fonde sur des faits objectifs ou sur des expériences directes. » (Ndobu, 2010, p.35).

Pour Deschamps et Beauvois (1996), le préjugé se distingue du « stéréotype » car il désigne une attitude envers une catégorie de personnes et comporte les trois aspects de toute attitude : conatif, affectif, et cognitif. Contrairement aux stéréotypes, qui ont une valeur de connaissance, les préjugés sont caractérisés par leur charge affective. Par exemple, se méfier des arabes, être dégoûté par les sans domicile fixe, avoir une aversion pour les noirs etc. On ne retient aujourd'hui que le versant négatif de la définition du préjugé.

Les préjugés font partie de notre vocabulaire courant et s'expriment à travers divers termes qui ne sont autres que le reflet linguistique de divers préjugés selon la catégorisation visée. On peut citer entre autres : Le racisme (préjugé fondé sur l'origine ethnique), le sexisme (préjugé fondé sur le sexe), l'âgisme (préjugé fondé sur l'âge), l'antisémitisme (préjugé fondé sur la religion juive).

Les préjugés présupposent impérativement l'existence de stéréotypes mais l'on peut avoir des stéréotypes qui ne se traduisent pas en préjugés. Ces derniers sont composés de trois dimensions : une dimension affective, renvoyant à l'attraction ou à la répulsion, une dimension cognitive, se référant aux croyances et aux stéréotypes à l'endroit du groupe et une dimension motivationnelle, renvoyant à la tendance à agir d'une certaine manière à l'égard d'un groupe.

Les affects négatifs aboutissent très souvent à des comportements discriminatoires.

2.4. La discrimination

Le phénomène de discrimination est plus qu'une préoccupation en sciences sociales mais correspond à un enjeu sociétal. La discrimination préoccupe les associations et les entreprises. Plusieurs définitions du concept de discrimination ont vu le jour, notamment en psychologie sociale.

Une définition communément partagée du concept de discrimination est qu'elle représente « une activité négative injustifiée niant l'égalité de traitement d'individus sur la base de leur appartenance à un groupe spécifique » (Lemetayer & Tisserant, 2017). Pour Dovidio et Gaertner (1986), la discrimination est un comportement négatif –et non justifiable – dirigée contre les individus membres d'un exogroupe envers lequel nous entretenons des préjugés. Dion (2003) pense que c'est un traitement inégal ou injuste que l'on fait subir à autrui en raison de son appartenance à une catégorie sociale ou en raison de la possession par autrui d'un traitement arbitraire, tel que la couleur de la peau.

La conception la plus courante aujourd'hui reste celle du Bureau International du Travail (BIT). Selon lui, « la discrimination convient à toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale dont l'effet est de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitements en matière d'accès à l'emploi » (Cediey & Feroni, 2006). Bien que cette définition ait été discutée, nous gardons l'idée que discriminer c'est traiter de façon différente une personne, en général moins favorablement, à cause de l'une quelconque des caractéristiques mentionnées.

Toutefois, il peut exister une discrimination non intentionnelle comme l'indiquent Castel et Lacassagne (1995) ou Sales-Wuillemin, Castel et Lacassagne (2002).

La discrimination apparaît lorsque les stéréotypes et préjugés manifestés envers des membres d'un groupe leur sont défavorables ; ce comportement vise à maintenir le statut favorable de l'endogroupe par rapport à l'exogroupe (Blank, Dabady, & Citro, 2004 ; Dovidio, Hewstone, Glick, & Esses, 2010).

Selon Fiske (2004), la discrimination peut être directe ou indirecte. On parle de discrimination directe lorsqu'elle est ouvertement exprimée aux catégories sociales telles que l'origine, le genre et l'âge. Dans ce cas, la stratégie de discrimination consiste à désavantager un individu au nom de son appartenance réelle ou supposée à une catégorie. La discrimination indirecte quant à elle repose sur une discrimination renvoyant à d'autres critères que la catégorie sociale (Schneider, 2004), dans ce cas, le désavantage est basé sur une démarche délibérée ou non.

Wagner-Guillermou, Bourguignon et Tisserant (2015) ont montré que le lien entre les ODS (l'orientation à dominance sociale) et les PTD (propension à discriminer) en ce qui concerne le genre passe d'abord par le sexisme bienveillant, puis par le sexisme hostile. En ce qui concerne la relation entre les SDO et les PTD envers l'origine, elle passe par le racisme moderne (Tisserant, Wagner, & Barth, 2013 ; Wagner, Tisserant, & Bourhis, 2013).

Des travaux expérimentaux sur les discriminations dans le cadre professionnel sont nombreux et portent aussi bien sur les discriminations ethniques (Ndobo, 2009 ; Stone, Hosoda, Lukaszewski, & Philips, 2008), sexiste (Heilman & Okimoto, 2007 ; Lyness & Heilman, 2006) ou sur les discriminations lors d'un recrutement d'embauche (Hosada, Stone, & Stone-Roméo, 2003).

De nombreuses études ont mis en évidence le lien entre l'apparence physique des candidats et les décisions d'embauche. Ces études ont témoigné de la présence de discrimination durant le recrutement d'embauche (Agerstöm, 2009, 2012 ; Flint et al., 2015, 2016).

S'étant intéressés à la problématique des discriminations liées à la couleur de la peau, en milieu professionnel, Word, Zanna et Cooper (1974) ont réalisé une étude portant sur l'évaluation des candidats noirs par des sujets blancs placés en situation de recrutement. Les résultats ont révélé que ces évaluateurs avaient une aversion pour les candidats « noirs ». En effet, l'analyse des séquences a révélé que, lorsque les candidats étaient « noirs », le participant se tenait à plus grande distance du candidat, et la durée des entretiens était en moyenne 25% plus courte que celles des candidats « blancs ».

Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham et Handelsman (2012) se sont intéressés aux discriminations en rapport avec le genre des candidats durant un recrutement d'embauche au sein de l'Université, pour des postes de directeur de laboratoire. Les résultats indiquent que les recruteurs jugeaient le même CV plus sévèrement si le candidat portait un prénom féminin plutôt qu'un prénom masculin. Ces recruteurs étaient moins susceptibles de recruter la candidate, et étaient prêts à lui accorder un salaire inférieur à celui accordé à un homme. Malgré l'homogénéité des deux CV, les recruteurs avançaient que leur choix était dû au fait que la candidate était moins compétente.

Une autre étude de Flint et al. (2016) a montré la présence des discriminations liées au poids des candidats durant le recrutement révélant que le fait d'être obèse était un critère discriminant pour l'embauche. En effet, leurs résultats indiquent que les candidats obèses étaient discriminés, comparativement à des candidats au « poids normal » et des candidats dont le poids n'était pas révélé.

De plus, les auteurs ont mis en évidence le fait que les candidats obèses étaient évalués comme répondant moins aux critères du poste (dans 4 entreprises différentes exigeant des efforts divers), particulièrement par des participants travaillant dans des métiers du gros-œuvre. Ces résultats montrent qu'indépendamment de la demande physique de l'emploi, les personnes obèses sont perçues comme moins aptes au poste.

Dans la même veine, Vartanian et Silverstein (2013) ont mis en évidence le fait que l'obésité constitue un indice sur un statut social de la personne. En effet, il ressort d'une première étude comparant des individus obèses versus des individus non-obèses, qu'un statut social plus faible est attribué aux individus obèses comparativement aux individus non-obèses. De plus, des traits négatifs sont également plus souvent attribués aux personnes obèses qu'aux personnes non-obèses. La seconde étude, directement dérivée de la première, met en avant la manipulation du statut social d'un individu, de son poids et de traits attribués. Des personnes ayant un statut social élevé et obèses, sont vues comme moins fainéantes et plus compétentes que des personnes obèses ayant un statut social faible. Ces résultats montrent que le statut social est lié à l'attribution de certains stéréotypes chez les personnes obèses : ils mettent en exergue également la nature complexe et multifacette des stéréotypes d'obésité, comme si un statut social supérieur venait compenser le fait d'être obèse (puisque les individus se voient attribuer des traits plus positifs que les individus obèses au statut supérieur).

Les comportements discriminatoires pourraient s'expliquer par plusieurs phénomènes. A cet effet, de nombreux paradigmes et modèles ont émergé pour les illustrer.

2.5. Les différentes approches explicatives des préjugés et discriminations

Plusieurs modèles et théories ont émergé pour rendre compte des stéréotypes, préjugés et discriminations aussi bien au niveau intrapersonnel qu'au niveau intergroupe. Ces modèles reposent sur l'idée que les discriminations manifestées envers autrui sont en partie, la résultante « des mécanismes affectifs, cognitifs et sociaux de base qui aident les humains à construire du sens dans le monde, à résoudre des problèmes adaptatifs de base, à détecter et à gérer les menaces réelles et symboliques, à créer un lien avec diverses personnes et à gérer l'incertitude et l'anxiété » (Rowatt, Carpenter, & Haggard, 2015, p. 156).

2.5.1. Explications centrées sur la dimension intraindividuelle

Pour rendre compte des discriminations, Guimond, Dambrun, Michinov et Duarte (2003) ont identifié trois modèles

2.5.1.1. Le modèle interactionniste : la variation du rôle des différences individuelles selon le contexte

Ce modèle soutient l'hypothèse selon laquelle les traits de personnalité ont un rôle dans la compréhension des stéréotypes et la discrimination. Ces traits ont un pouvoir explicatif qui s'exprime différemment à travers les situations. Ce modèle suggère que la personnalité est considérée comme un modérateur (Baron & Kenny, 1986) des effets du contexte sur les préjugés. Cette hypothèse a été illustrée par de nombreuses recherches s'appuyant sur la théorie de l'auto-catégorisation. Cette théorie part de l'idée que la catégorisation s'applique à soi autant qu'à autrui. C'est un processus flexible dépendant du contexte. Dans certaines mesures, on pourrait se catégoriser comme étant un individu unique se distinguant des autres, c'est le niveau de l'identité personnelle. Selon la théorie de l'auto-catégorisation, dans de tels cas, nous agissons en fonction de notre « personnalité individuelle ». Mais, dans d'autres cas, nous nous définissons en fonction de notre appartenance à un groupe, c'est le niveau de l'identité sociale. Comme les préjugés et les discriminations impliquent les individus appartenant à des groupes différents, la théorie de l'auto-catégorisation suggère que, pour expliquer de tels phénomènes, il faut s'intéresser principalement aux identités sociales (dont l'identité nationale) et non pas seulement l'identité personnelle.

2.5.1.2. Le modèle de la socialisation culturelle : l'orientation de dominance sociale (ODS) comme variable médiatrice

Ce modèle stipule que les individus changent au cours du temps, en fonction de leur socialisation dans un groupe ayant une culture particulière (Guimond & De la sablonnière, 2014). Dans ce modèle, le contexte, plus précisément la position sociale occupée dans un système hiérarchique, influence considérablement les prédispositions psychologiques des individus (telles que l'ODS) et donc leur niveau de préjugés. En somme, les caractéristiques des individus sont conçues dans un troisième modèle comme les facteurs médiateurs (Baron & Kenny, 1986) de la relation entre la situation et les préjugés (et non modérateur).

Pour tester ce modèle, Guimond et al. (2003) ont mené quatre études dont deux en milieu naturel et deux autres en laboratoire. Les deux premières études étaient menées auprès d'une

population estudiantine en Droit et en Psychologie. Les résultats montrent qu'en troisième année, les étudiants en Droit ont en moyenne des scores d'ODS plus élevés comparés aux étudiants en psychologie.

En somme, les personnes qui occupent une position sociale dominante expriment plus de préjugés et cet effet est médiatisé par l'ODS.

2.5.1.3. Le modèle de la personnalité à préjugés

Ce modèle soutient l'idée que les traits de caractère d'un individu, sa personnalité, son tempérament constituent la principale raison des préjugés et de la discrimination indépendamment du contexte social.

L'approche des préjugés par la personnalité comporte des études qui ont utilisé les échelles de l'ODS (l'orientation de la dominance sociale) et de l'autoritarisme de droite (Right Wing Authoritarianism : RWA) comme exemples principaux d'une telle tendance. Selon cette théorie, les prédispositions à avoir des préjugés sont immuablement inscrites dans la personnalité des individus. Dans cette perspective freudienne, la théorie suggère qu'en raison des conflits intrapsychiques non résolus, certains individus développent cette personnalité autoritaire caractérisée par un conservatisme social, une vision traditionnelle du rôle des femmes, de l'antisémitisme et d'une prédisposition au fascisme (Deconchy & Dru, 2007). Bien qu'intéressante, cette théorie a été plusieurs fois critiquée par des auteurs, aussi bien sur le plan méthodologique, théorique qu'empirique. Sur le plan méthodologique, la critique faite est que les auteurs confondent parfois corrélations et relations causales. Pourtant, l'étude des corrélations entre les variables psychologiques et les mesures de préjugés, y compris lorsqu'on teste des modèles à équations structurales, ne permet pas de conclure à un lien causal entre la personnalité et les préjugés. Cependant, ni Altemeyer (1998) ni Hodson et Dhont (2015) ne disposent de ce type de résultats.

Sur le plan théorique, il existe également des raisons de mettre en cause cette théorie (Guimond et al., 2003). Des auteurs comme Duckitt et Sibley (2010) soutiennent trois causes qui leur permettent de rejeter cette théorie. Ils avancent que les échelles de RWA et ODS mesurent non pas les traits de personnalité mais des attitudes sociales ou croyances idéologiques. Premièrement, sur la validité du contenu, les items composant ces instruments de mesure ne correspondent pas aux questions habituellement retrouvées dans les inventaires de personnalité, mais concernent des attitudes sociales ou des attitudes à l'égard des inégalités entre groupes. Deuxièmement, les traits de la personnalité par définition font référence à des prédispositions individuelles persistantes et durables

à travers le temps. Cependant, les études menées par Altemeyer montrent que les scores aux échelles de RWA et ODS changent selon les expériences vécues, le niveau de scolarité ou la position sociale. Troisièmement, les corrélations entre RWA et ODS et d'autres mesures de traits de personnalité tirées du modèle des Big Fives (McCrae & Costa, 1999) sont relativement faibles par comparaison aux corrélations entre RWA/ODS et des mesures d'aptitudes sociales ou de valeurs (Duckitt & Sibley, 2010).

Au niveau théorique, des études récentes remettent en question l'argument du modèle de la personnalité à préjugés centré autour de la notion de *préjugés généralisés*. Le principal argument pour défendre l'existence d'un facteur latent à l'intérieur de l'individu le conduisant à avoir des préjugés est que « ceux et celles qui ont plus de préjugés contre X sont aussi ceux/celles qui ont souvent plus de préjugés contre les groupes Y et Z » (Hodson & Dhont, 2015, p.4).

Sur le plan empirique, le modèle de la personnalité à préjugés est rarement compatible avec la quantité d'observations historiques ou contemporaines mettant en évidence des effets du contexte social sur les préjugés. Jones (2002) souligne d'ailleurs que, si les préjugés découlent de certaines caractéristiques stables inhérentes aux individus, on s'attend à ce que le niveau d'hostilité intergroupe demeure stable à travers le temps à moins qu'un changement majeur dans la composition de la population survienne.

2.5.2. Explications centrées sur la dimension intergroupe

2.5.2.1. La théorie de l'identité sociale

L'essor de cette théorie s'explique en grande partie par une série d'insatisfactions éprouvées par Tajfel à l'endroit des modèles courants d'explication des préjugés et de la discrimination (Tajfel & Turner, 1985, 1986). Tajfel (1981, p. 255) apporte une définition au concept de l'« identité sociale ». Pour lui, c'est « cette *partie* de soi qui provient de la conscience qu'a l'individu d'appartenir à un groupe social (ou à des groupes sociaux), sans oublier la valeur et la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance ». Cette assertion laisse comprendre que l'identité d'un individu peut être conçue comme dépendante de ses appartenances groupales, et en particulier de la différenciation qui existe entre son groupe d'appartenance (ou ses groupes d'appartenance) et d'autres groupes. Tajfel (1986), Tajfel et Turner (1985) soutiennent l'hypothèse selon laquelle, pour l'individu, l'appartenance à un groupe valorisé permettra une construction d'une identité sociale positive. Il aura tendance à contribuer à la conservation de la bonne image de son groupe par sa valorisation et dévalorisera les membres de l'exogroupe. L'auteur propose les principes fondamentaux de l'identité sociale. Ces

principes reposent sur trois idées : la première présente les individus comme des êtres cherchant à atteindre ou à maintenir une identité sociale positive. La deuxième idée est fondée sur le fait qu'une identité sociale positive soit basée en grande partie sur des comparaisons favorables qui peuvent être établies entre l'endogroupe et des exogroupes pertinents : l'endogroupe doit être perçu comme positivement différencié par rapport aux exogroupes pertinents. La troisième idée met l'accent sur la satisfaction de l'identité. En effet, lorsque l'identité sociale est insatisfaisante, les membres du groupe essaieront de quitter ce groupe pour rejoindre un groupe positivement évalué et/ou de rendre leur groupe actuel plus favorablement distinct.

2.5.2.2. La théorie de la menace intégrée (Stephan & Renfro, 2002)

La théorie de la menace intégrée des préjugés, autrement appelée théorie de la menace intergroupe, met en avant les processus en jeu quand un groupe se sent menacé par un autre. En effet, les auteurs de cette théorie soutiennent l'idée selon laquelle les membres d'un groupe ressentent une menace lorsqu'ils perçoivent qu'un autre groupe est en situation de leur causer du tort. Ces menaces sont également vues comme la source des préjugés. Cette théorie incluait initialement quatre types de menaces : la menace réelle, la menace symbolique, l'anxiété intergroupe et les stéréotypes négatifs. *La menace réelle* correspond, comme dans la théorie du conflit réel, à l'existence de ressources limitées, par exemple, relatives à des biens économiques ou à des opportunités d'emploi, mais aussi un sentiment de menace politique ou territorial (Cohen, Montoya, & Insko, 2006). *La menace symbolique* concerne des normes, croyances, coutumes, traditions et valeurs ; les stéréotypes négatifs génèrent des attentes et des préjugés à l'égard de l'exogroupe et l'anxiété intergroupe suscite des appréhensions quant aux contacts interculturels perçus comme pouvant être à l'origine de rejet, d'évaluations négatives, embarras, sentiment de ridicule, exploitation ou menace personnelle (Zarate, Garcia, Garza, & Hitlan, 2004).

Selon Stephan et Renfro, un troisième type de menace réfère à l'anxiété *intergroupe*. Il s'agit de l'angoisse que peut susciter le fait de devoir interagir avec les membres du groupe concerné. Cette angoisse ne doit guère être sous-estimée. Lorsqu'on connaît peu les membres du groupe, ou que les relations entre l'endogroupe et l'exogroupe sont marquées par une histoire conflictuelle, on peut craindre les interactions avec ceux-ci. Le préjugé envers l'exogroupe pourrait constituer une réponse à cette angoisse liée au statut de membre de l'endogroupe, selon la théorie de la menace intégrée.

Pour ce modèle, le dernier type de menace, *les stéréotypes négatifs*, provient des stéréotypes eux-mêmes. Il importe de souligner que, dans ce modèle, la menace relève avant tout d'une perception subjective. Aujourd'hui, le modèle ne compte que deux types de menaces qui sont la menace réaliste

et celle symbolique. La modification de cette théorie est liée à une volonté de comprendre les attitudes intergroupes et envisager des modes d'intervention concrets pour optimiser les relations intergroupes (Stephan, Ybarra, & Rios, 2009 ; Vezzali & Stathi, 2017).

2.5.2.3. La théorie de la dominance sociale (Sidanius & Patto, 1999)

La théorie de la dominance sociale repose sur un modèle synthétique des modèles antérieurs liées aux attitudes et relations intergroupes et intégrateur de plusieurs niveaux d'analyses. Pour les tenants de cette théorie, toutes les sociétés organisées sont composées de hiérarchie entre les groupes sociaux. Cette hiérarchie sociale peut être envisagée selon différents critères : appartenance ethnique, sexe, pouvoir, argent, diplômes, etc. Elle entraîne l'existence de groupes dominants – situés au sommet de la hiérarchie – et de groupes dominés, situés à la base de la hiérarchie.

Cette hiérarchie sociale, fondée sur l'appartenance à des groupes distincts, serait à l'origine des conflits intergroupes et de toutes les formes d'oppression sociale (Sidanius & Pratto, 1999, 2004 ; Vargas-Salfate, Paez, Pratto, & Gil de Zúñiga, 2018). A cet effet, les groupes dominants développeraient des idéologies afin de légitimer les inégalités et de maintenir leur statut. Ces idéologies, « mythes légitimateurs », sont définies comme « des valeurs, des attitudes, des croyances, des attributions causales et des idéologies qui fournissent une justification intellectuelle et morale aux pratiques sociales. » (Sidanius & Patto, 1999, p.104 ; Vargas-Salfate et al., 2018). Il existe des mythes légitimateurs qui accentuent la hiérarchie sociale et ceux qui l'atténuent.

Plus les individus sont en accord avec le maintien d'une hiérarchie sociale, plus ils expriment des attitudes racistes, sexistes et conservatrices. En revanche, moins ils sont en accord avec le maintien de cette hiérarchie, plus ils sont favorables au multiculturalisme et ils ont des attitudes positives envers les pauvres ou les lesbiennes par exemple (Sidanius, Levin, Federico, & Patto, 2001). Afin de rendre compte du degré d'adhésion plus ou moins fort aux mythes légitimateurs, les auteurs proposent le concept d'orientation à dominance sociale, qui renvoie à une attitude générale des individus vis-à-vis des rapports de domination et de relation hiérarchiques. Les individus ayant une forte orientation à la dominance sociale sont favorables aux mythes qui accentuent la hiérarchie sociale comme les stéréotypes négatifs, le sexisme, l'antisémitisme... (Duckitt, 2001 ; Guimond, 2004).

Chazal et Guimond (2010) ont mis en avant l'importance de cette théorie dans l'explication des phénomènes de discrimination. Dans une étude qui voulait examiner le rôle de la dominance

sociale dans l'explication des choix d'orientation scolaire et de rôles professionnels des élèves en classe de seconde, les résultats ont montré l'orientation à dominance sociale (ODS) a un fort lien avec les choix des d'orientation littéraire et scientifique, ce qui n'est pas le cas pour l'origine socioprofessionnelle. De plus, les rôles professionnels hiérarchiques ont un lien positif avec l'ODS mais pas avec l'origine socioprofessionnelle. Aussi, l'ODS médiatise l'effet du sexe sur le choix d'une filière scientifique et l'effet du sexe sur la sélection des rôles professionnels hiérarchiques.

2.5.3. Résumé du chapitre

La discrimination est un problème sociétal majeur au cœur des débats scientifiques. Ce comportement n'est autre que la conséquence d'un processus psychologique. Il débute par une catégorisation sociale, qui donne naissance à des idées et croyances communément partagées. Ces idées et croyances engendrent, le plus souvent, des affects lorsque nous sommes en présence des individus préalablement catégorisés. L'entretien de ces affects est vecteur de discrimination. Cette dernière est donc un comportement d'exclusion manifesté à l'endroit d'un membre/groupe d'une autre catégorie sociale. Pour comprendre ce processus de discrimination, des auteurs ont développé plusieurs modèles théoriques (interindividuels et inter-groupe), lesquelles l'illustrent au mieux.

Chapitre 3. Juger la valeur des individus, quels effets sur leur devenir ?

Ce chapitre tente de clarifier les notions de valeur et jugement selon les approches différentes. Il énonce les valeurs sur lesquelles repose un jugement, puis, élabore les différentes normes de jugement et enfin présente la proactivité comme un concept en voie de normativité.

3.1. Définir la notion de valeur(s).

Nous employons couramment le terme valeur(s) pour désigner le poids d'une personne ou d'un objet. Ainsi, on dira d'une personne qu'elle a de bonnes valeurs pour désigner sa moralité et d'un objet qu'il a de la valeur pour désigner son importance ou son prix. Faire allusion aux valeurs culturelles est aussi une façon de parler des principes de cette culture ou de ce qui est important dans la culture. Elle a été définie par Burke et Sarda (2007) comme un ensemble d'éléments importants de la vie auxquels les hommes accordent de l'importance.

3.2. La notion de valeur(s) en psychologie

En psychologie, la notion de valeurs s'apparente à la motivation. Afin de rendre compte d'une définition des valeurs, Schwartz (2006) souligne que les valeurs sont caractérisées par six éléments communs à toutes les cultures :

- 1) **Les valeurs sont des croyances** car elles sont liées aux affects. Un individu sera donc satisfait et épanoui si les situations auxquelles il est confronté sont en cohésion avec ses valeurs. En revanche, il sera désespéré ou insatisfait si les situations ne correspondent pas à ses valeurs.
- 2) **Les valeurs expriment des objectifs désirables** qui instiguent la motivation. Les personnes qui estiment la justice, le respect ou d'altruisme comme étant des valeurs seront motivées par la quête et la préservation de ces valeurs.
- 3) **Les valeurs transcendent les actions et les situations spécifiques** en ce sens que les valeurs (respect, bienveillance, salutations...) reconnues par une société ou par la majorité finissent par devenir comme des normes sociales ou des attitudes.
- 4) **Les valeurs guident l'action** dans le sens où l'individu posera des actes, participera à des éléments, abordera des sujets qui correspondent à ses valeurs. De plus, il en décidera de ce qui est bon ou mauvais, légal ou illégal, légitime ou illégitime parce qu'il affectionne ses valeurs. Toutefois, il est souvent difficile d'y tenir ferme et l'on se rend souvent compte de l'importance de ces valeurs après qu'un acte ne correspondant pas à nos valeurs ait été posé.

- 5) **Les valeurs obéissent à un ordre hiérarchique. En effet**, selon les valeurs auxquelles un individu tient, il dressera une hiérarchie. Par exemple, si pour certains, le respect passe avant tout, pour d'autres la bienveillance ou l'altruisme sera le premier critère.
- 6) **Tout comportement est guidé par de multiples valeurs.** Cela sous-entend qu'un comportement, une action ou une habitude peut être la résultante d'une association de valeurs. Pour Schwartz (2006), certaines personnes iront à l'église par tradition, sécurité ou par conformité.

La valeur se distingue de la norme en ce sens que cette dernière repose sur une situation spécifique pendant que les valeurs renvoient aux standards de désirabilité et ne dépendent pas des situations (Chataigné, 2014, p. 53). Elles sont construites émotionnellement et leur violation engendre une réaction émotionnelle.

3.3. La Culture

La notion de culture est perçue par l'UNESCO (L'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture) (office fédérale de la culture, 1982, p.13) comme étant « l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances ». Cette définition paraît plus élaborée mais prête à confusion dans son appréhension. Deux définitions psychologiques de ladite notion semblent être plus compréhensibles.

La culture est, selon Camilleri (1997, p. 27) « un ensemble plus ou moins fortement lié des significations acquises les plus persistantes et les plus partagées que les membres d'un groupe, de par leur affiliation à ce groupe, sont amenés à distribuer de façon prévalente sur les stimuli provenant de leur environnement et d'eux-mêmes, induisant vis-à-vis de ces stimuli des attitudes, des représentations et des comportements communs valorisés, dont ils tendent à assurer la reproduction par des voies non génétiques. » L'auteur fait allusion à un héritage ou un aliment donné à l'homme pour lui permettre d'affronter la réalité et faire face aux difficultés qu'il rencontre.

Lederach (1995) soutient que « la culture représente les connaissances et les systèmes créés et partagés par un ensemble de personnes pour percevoir, interpréter, exprimer et répondre aux réalités sociales qui les entourent » (p. 9). Finalement, Hofstede (1980, p.27) appréhende la culture comme « une programmation collective de l'esprit humain qui permet de distinguer les membres d'une catégorie d'hommes par rapport à une autre ». S'étant intéressé à l'influence de la culture sur le comportement de l'homme, Hofstede (1980) a réalisé de nombreuses recherches pour montrer le lien

entre ces deux construits. Afin de mieux élucider ces propos il présente quatre dimensions permettant de comprendre le fonctionnement des sociétés. Il fait référence à l'individualisme et au collectivisme, à la masculinité et féminité, à la distance hiérarchique forte ou faible et au contrôle de l'incertitude fort ou faible. Dans cette partie, nous ne parlerons que de deux dimensions, individualisme versus collectivisme et masculinité versus féminité, car elles semblent nécessaires pour nous.

3.3.1. L'individualisme et le collectivisme

L'individualisme et le collectivisme permettent d'identifier les idéologies de différentes cultures. Ainsi, Hofstede (1980) qualifie d'individualisme les sociétés dans lesquelles les individus se préoccupent de leurs propres intérêts, le moi prime sur tout, chacun est responsable de ses actes, de ce qui lui arrive. Le collectivisme, est pour lui, une société où les individus prônent l'intérêt de tous, le bien-être de tous, où les liens amicaux sont plus que fraternels, les gens se soucient des autres, les difficultés d'une personne sont partagées par les membres de toute la communauté, la bienveillance, le partage et le social priment, les relations sont soudées et enracinées dès le plus jeune âge. L'auteur considère l'individualisme et le collectivisme comme deux pôles extrêmement distincts. Il prend l'exemple des familles pour illustrer ses propos. En effet, dans les sociétés individualistes, sont considérées comme membres d'une famille, le père, la mère et les enfants directement liés aux parents. Les liens et les sentiments sont limités aux autres membres. En revanche dans les sociétés collectivistes, une famille regroupe non seulement le père, la mère, les enfants et les grands parents mais aussi les cousins, cousines, oncles tantes et les voisins les plus proches avec qui la famille a développé des liens fraternels. Pour lui, les pays individualistes sont les États-Unis, la Grande-Bretagne, le Canada, le Pays-Bas, l'Italie, la Belgique, la Suède, la France et les pays collectivistes sont le Guatemala, le Panama, le Venezuela, le Pérou, le Costa Rica, le Burkina Faso, le Cameroun, le Gabon, le Congo. Selon Hofstede, les sociétés africaines et orientales penchent vers le collectivisme et les sociétés occidentales vers l'individualisme. Par exemple, de nombreuses études ont attesté la France comme un Etat individualiste (Hofstede, 2001 ; Li, si, & Tan, 2014). S'agissant du monde du travail, Hofstede perçoit les salariés issus du milieu individualiste comme des êtres uniques, avec des besoins individuels et dont la relation entre le salarié et le patron est purement contractuelle et dont l'insatisfaction du contrat entraîne une rupture puisque le principe paraît universel dans les états individualistes et tous les êtres sont égaux. En revanche, dans les entreprises issues des cultures collectivistes, la relation entre le patron et le salarié va aux delà des clauses. Le salarié n'est pas qu'un simple individu recherchant du travail, il est également membre d'un groupe ou d'une famille. L'entreprise sera, pour ce dernier, son groupe d'appartenance et y sera intimement lié. A cet effet, le chef d'entreprise, la personne chargée de recrutement privilégiera les membres de sa famille ou ses

proches avant d'aller plus loin. La relation patron-salarié est une relation de type familial et il est difficile dans les entreprises issues des sociétés collectivistes de rompre les contrats d'un salarié à cause des liens amicaux et familiaux (Hofstede, 1944, cité par Licata & Heine, 2012, p. 138).

3.3.2. Masculinité et féminité

Le concept de masculinité/féminité fait référence à la prédominance des rôles de genre dans un Etat. Selon Hofstede, certaines cultures sont orientées vers la masculinité et d'autres vers la féminité (Hofstede, 1980). Les membres d'une culture tournée vers la masculinité auront tendance à valoriser des attitudes en lien avec le genre masculin et ceux tournés vers la féminité auront tendance à valoriser des attitudes en lien avec le genre féminin. Les pays ayant un score élevé en masculinité mettent en avant la quête du matériel, de l'accomplissement et la réalisation de soi, la prise de risque, l'autoritarisme, la dominance. Par ailleurs, les sociétés penchées vers la féminité recherchent la coopération, elles se soucient des personnes vulnérables et les aident à être plus intégrées ; ce sont des sociétés modestes. Si la première est centrée sur la compétition la seconde se distingue de la première par la quête de l'épanouissement de tous en coopérant avec les membres du groupe. Hofstede, considère les pays comme la Suède, la France, la Norvège, Pays-Bas, le Danemark, le Costa Rica, la Finlande, le Chili, le Portugal, la Thaïlande comme étant des pays féminins. Les pays comme le Japon, l'Autriche, l'Italie, la Suisse, la Grande-Bretagne, l'Allemagne sont des pays masculins.

3.3.3. L'individualisme et le collectivisme selon Triandis (1998)

Hormis la perspective unidimensionnelle de l'individualisme et du collectivisme, Triandis développe une perspective multidimensionnelle. Pour lui, l'individualisme et le collectivisme peuvent être répartis en quatre types distincts selon les cultures. Tout d'abord, Triandis et Gelfand (1998) note :

- a- *L'individualisme horizontal*. Les sociétés issues de ce type d'individualisme reconnaissent l'Homme comme étant un être unique mais l'égalité entre les membres d'un même groupe et l'égalité des droits en sont les principes. L'exemple palpable est la Suède (Triandis & Gelfand, 1998).
- b- *L'individualisme vertical* est aussi fondé sur la reconnaissance de l'être humain comme unique, mais cette fois-ci, le statut joue un rôle important. Il y a une hiérarchie identitaire dans la société. Les sociétés en compétition comme les Etats-Unis sont concernées (Triandis & Gelfand, 1998).

- c- *Le collectivisme horizontal* se distingue des deux premiers par le sens donné à un individu. Tous les membres de cette société sont considérés comme identiques, ont les mêmes droits, visent un même objectif mais leur liberté reste limitée. On peut citer entre autres les Etats communistes (Triandis & Gelfand, 1998).
- d- *Le collectivisme vertical*. Dans cette société, les individus s'identifient à des groupes d'appartenance mais certains se distinguent par leur statut. Ici, la soumission à l'autorité prime plus que tout car les membres du groupe accordent peu d'intérêt à leurs intérêts personnels et se soumettent entièrement à l'autorité (Triandis & Gelfand, 1998).

La perception de Triandis se distingue de celle de Hofstede par l'extension de l'individualisme et du collectivisme et parce que sa conception n'est pas statique puisque les sociétés évoluent, donc les membres d'une société peuvent regrouper plusieurs types de comportements. Pendant qu'Hofstede garde un certain réductionnisme, Triandis, donne une conception plus élargie. A l'instar de Triandis, Boussougou-Moussavou (2014) avance qu'on ne peut s'appuyer sur une conception réductionniste de la culture pour généraliser sur d'autres. Il développe la théorie de contextualisation culturelle qui soutient l'hypothèse que chaque pays, chaque continent est unique et les comportements des membres issues de ces pays dépendent du contexte dans lequel l'être humain évolue.

3.3.4. Culture nationale gabonaise versus culture nationale française

Le modèle d'Hofstede (1980, 1988, 2001) a fait ses preuves en Afrique centrale, au Cameroun (Ondogo, 2003), dans plusieurs pays de l'Occident (Hofstede, 1988, 1991, 2010) et même en Asie (Wu, 2006). D'après plusieurs auteurs (Hofstede, 2010 ; Triandis & Gelfand, 1998) la culture française est connue comme étant une culture individualiste. Dans son étude réalisée sur plus de 70 pays, les résultats ont signalé la France comme un pays individualiste avec un score de 71. Dans cette société, les parents veillent à rendre leurs enfants autonomes et indépendants dès le plus jeune âge. Les membres de cette société distinguent fortement la vie privée et vie professionnelle, la réalisation personnelle, la quête de la performance individuelle sont mises en avant et le travail permet à chacun d'être considéré dans la société. Sur la dimension masculine et féminine, la France obtient un score de 43, ce qui la penche vers une culture relativement féminine. En effet, les mesures mises en place dans le système français contribuent à la quête d'une bonne qualité de vie (sécurité sociale, 35 heures de travail par semaine, cinq semaines de vacances par an).

Dans une recherche qui analysait les dimensions culturelles sur dix-huit pays africains, Hofstede évaluait le degré d'appartenance de chaque culture à la masculinité ou la féminité, à l'individualisme ou au collectivisme par le score des répondants sur une échelle de 100. Après analyse

de ces cultures, il en ressort que certains pays comme le Kenya, l'Afrique du sud et l'Ethiopie sont perçus comme des pays masculins (score 60, 63 et 65). Ces pays sont marqués par l'autorité des managers. Les gens vivent pour travailler, la performance et la concurrence sont de mise et les managers d'entreprises sont décisifs. Ceux qui s'imposent et gagnent une bataille l'emportent sur tout et le recrutement ou l'évolution professionnelle en dépend (Badraoui, Lalaouna, & Belarouci, 2014 ; Hofstede, 1980, 1988). Sur cette même dimension, la Zambie, le Maroc, le Burkina Faso, l'Angola et l'Egypte ont obtenu des scores inférieurs à 60, ce qui traduit le degré de féminité de ces sociétés. A l'intérieur de ces sociétés les gens travaillent pour vivre, l'égalité, la qualité de vie au travail et la solidarité font le bien-être des salariés (Badraoui, Lalaouna, & Belarouci, 2014 ; Hofstede, 1980, 1988) et le bien-être collectif est la préoccupation.

Dans cette même étude, l'auteur a montré le degré de collectivisme et d'individualisme de certains pays africains. Par exemple, il enregistre des scores compris entre 20 et 46 pour les pays comme le Burkina Faso, la Zambie, le Maroc, l'Ethiopie et l'Angola. En effet, ces pays sont tournés vers la valorisation des liens sociaux par des liens fraternels élargis, et au sein des entreprises, la relation entre un salarié et son employeur est perçue comme un lien de parenté.

Toutefois, l'Afrique du Sud a présenté un score supérieur de 65, ce qui traduit son appartenance à l'individualisme. En effet, cette société est relativement tournée vers la quête de la réalisation personnelle et de la famille immédiate. Le lien entre un employeur et un salarié est d'ordre contractuel et en cas d'infraction une sanction est mise en vigueur sans état d'âme. Au sein de cette société, le recrutement d'un salarié et son évolution professionnelle se fondent sur la base du mérite et non pas des liens familiaux.

Le modèle de Hofstede est un socle empirique pour la science, en dépit de nombreuses critiques faites à son égard. Certains auteurs le critiquent pour des raisons de généralisation. Selon Boussougou-Moussavou (2014) et Mutabazi (2006), une des remarques faites aux sciences occidentales est d'avoir généralisé des protocoles sans tenir compte du fait des diversités culturelles ou du fait que chaque groupe possède sa culture, sa tradition, ses mœurs, ses principes et son mode de fonctionnement. D'autres auteurs reprochent à Hofstede de tirer des conclusions à partir d'une seule catégorie de population citadine alors qu'elle n'est pas forcément représentative de toute la population. Aussi, il ne tient pas compte du fait de la complexité d'ethnie dans certaines sociétés. Cette complexité peut indubitablement impacter la façon de penser, de juger et de se comporter (Harrison & McKinnon, 2007 ; Ailon, 2008 ; Joannides, 2011).

Les modèles importés ont plusieurs fois montré leurs limites dans certains pays africains (Mutabazi, 2006). Cette situation a entraîné Mutabazi (2006) à développer un modèle nommé « circulatoire » qui trouve son sens tant au niveau sociétal qu'organisationnel. Ce modèle s'applique à toutes les cultures de tous les pays africains. Il le nomme modèle « circulatoire » parce qu'il estime que dans toutes les sociétés africaines les Hommes sont organisés de sorte à faire circuler les mêmes valeurs, informations, services dans les familles et dans les clans afin de préserver la cohésion et le bien-être de chaque membre (Mutabazi, 2006). Le modèle circulatoire de Mutabazi (2005) s'insurge contre la généralisation des modèles occidentaux mais, il rejoint toutefois la pensée de Hofstede (1980) en ce sens que la description des sociétés collectivistes par Hofstede renvoie à des sphères où le bien commun, la survie de tous, les valeurs de partage, d'entraide de soutien et d'intégration de tous sont les priorités de tout le monde. Les valeurs et les règles sociales sont les fondements de ce modèle. Il ajoute que la survie et l'épanouissement de chaque individu passe par son appartenance à une famille et à un clan. Les membres de la société travaillent pour, non seulement répondre à leurs propres besoins, mais aussi pour la survie de toute la communauté. Dans ce modèle, le « collectif » est la priorité de tous et l'intérêt collectif passe avant l'intérêt individuel. Contrairement au modèle individualisme et collectivisme de Hofstede qui met l'accent sur l'individu, le modèle circulatoire, lui, s'appuie sur la quête de « cohésion et d'harmonie des liens sociaux et des liens entre les humains et la nature. Ainsi, l'épanouissement d'un membre n'est pas consécutif à sa réalisation personnelle ou à son travail ni à son argent mais plutôt à ce qu'il se sente aimé, considéré, appartenant à un groupe qui l'assiste et l'aide en tout temps.

Quand bien même le modèle circulatoire met l'accent sur les valeurs culturelles et les liens sociaux, il ne s'oppose pas complètement au modèle développé par Triandis dans la mesure où le collectivisme vertical fait référence à une société où les individus accordent peu d'intérêt à leurs intérêts personnels (Triandis & Gelfand, 1998). Aussi, dans ces sociétés, les chefs d'entreprises et les recruteurs tiennent compte du groupe d'appartenance d'un candidat ou d'un salarié pour l'embaucher (Badraoui, Lalaouna, & Belarouci, 2014).

S'agissant de la culture gabonaise, Pambo, Truchot et Ansel (2018) dans le cadre de la validation d'une échelle de la culture, à partir d'une analyse factorielle, ont confirmé la robustesse de la perspective à quatre dimensions de l'individualisme et collectivisme de Triandis et Gelfand (1998). Cette structure factorielle a été obtenue dans plusieurs études (Györkös et al., 2013) et confirment l'importance d'en tenir compte dans l'interprétation des situations. En effet, ces nombreuses études ont montré l'importance de tenir compte de la culture dans l'évaluation des situations tant en milieu sociétal qu'organisationnel. L'intégration d'un salarié au sein d'une entreprise dépend de son appartenance groupale, il semble que la valeur qui lui est accordé et son évolution de la carrière soient

consécutifs à la culture dans laquelle il évolue (Badraoui, Lalaouna, & Belarouci, 2014). En somme, le Gabon peut être qualifié de pays collectiviste à cause de la définition de sa culture. Certains auteurs ont soutenu cette hypothèse à travers de nombreuses études portant sur la validation de l'échelle culturelle de Hofstede (Indoumou-Peppe, Altintas, Ngoma Voumbi, & Guerrien, 2017 ; Indoumou-Peppe, 2018) et bien d'autres portant sur des études interculturelles et internationales (Ongodo, 2003 ; Noorderhaven & Tidjani, 2001). Par exemple, Noorderhaven et Tidjani (2001) ont réalisé une étude nommée « Delphi ». Celle-ci portait sur les valeurs culturelles africaines. S'appuyant sur une littérature internationale, les auteurs ont construit un questionnaire de 100 items pour ainsi le soumettre à d'un grand nombre d'élèves issus de 14 pays dont 6 pays africains. Les auteurs dévoilent six facteurs dont la sagesse ancestrale, la religion, la jalousie, le partage, le collectivisme, la bonté humaine et les règles et hiérarchique. Le collectivisme ici regroupait les items en lien avec la bienveillance, l'entraide, la familiarité...

Dans cette même démarche, une étude intéressante portait sur « les dimensions culturelles du management dans les organisations camerounaises » (Ongodo, 2003). L'auteur a dégagé les cinq facteurs de Hofstede (1980, 2010). La dimension individualisme versus collectivisme a présenté un score relativement faible, ce qui traduit l'implication du collectivisme dans ce pays. De même pour le facteur masculinité versus féminité, le score était également faible, cela indique que le Cameroun est un pays relativement féminin.

Le Cameroun étant un pays féministe et collectiviste. Il est frontalier du Gabon et partage pratiquement les mêmes cultures et mêmes ethnies. Au vu de ces informations, nous pouvons donc affirmer que le Gabon est également un pays collectiviste et féministe.

3.4. Définition du concept de jugement

De façon générale, nous définissons le jugement comme étant la faculté de distinguer l'option la plus satisfaisante d'un choix dans une situation donnée, au regard d'un ensemble de principes, pour soi-même ou autrui (Cointe, Bonnet, & Boissier, 2016). Il est à distinguer de la notion d'évaluation qui signifie « un ensemble de connaissances et techniques qui permettent de répondre à une série de demandes sociales d'une société technicienne dont la sélection est assise » (Pansu, 2001). Le terme évaluer est communément employé pour faire référence aux différentes mesures effectuées en psychologie, à leur signification et à leur validité empirique.

Le développement de ce chapitre ne portera que sur la notion de jugement.

3.4.1. Les différentes approches du jugement

Des disciplines telles que la philosophie, la psychologie et le Droit ont tenté de clarifier le concept de jugement.

3.4.1.1. Approche philosophique du jugement

Du point de vue philosophique, le jugement est défini comme un acte discursif qui « pose deux éléments séparés, et les rapporte l'un à l'autre. Il permet d'asserter quelque chose d'une autre chose, tout en affirmant la validité de ce rapport, face à un auditoire supposé, auquel une adhésion est demandée. » (Ruby, 2005). Nous pouvons distinguer plusieurs types de jugement du point de vue de leur rapport à la connaissance, à l'esthétique et à la norme.

D'ailleurs, Kant, dans son examen critique du jugement, souligne en plus des jugements esthétiques, les jugements téléologiques par lesquels nous attribuons à la nature un rapport de finalité. Certains jugements auraient une connotation explicitement évaluative, liés à des processus de validation et de valorisation sociale, d'autres non (Ruby, 2005).

Dans une logique d'évaluation, Lecoq (1997) remet en cause la distinction entre jugement de fait (en tant qu'énoncé neutre, descriptif) et jugement de valeur (en tant qu'énoncé interprétatif qui qualifie). Il considère que le jugement de valeur infiltre le jugement de fait, dans les énoncés sociaux et culturels et plus encore dans les situations d'énonciation institutionnelle qui caractérisent l'évaluation scolaire.

Descartes, lui, confond le jugement avec le concept de discernement. Il avance que l'acte de juger peut aussi être compris comme un acte de discernement, permettant de différencier le vrai du faux. On peut espérer en effet que les juges sont capables de faire « preuve de jugement », autrement dit de discernement.

3.4.1.2. Approche juridique du jugement

En Droit, la notion de jugement renvoie à la décision d'une juridiction du premier degré et s'applique indifféremment au juge unique ou aux formations collégiales (Bernatchez, 2017 ; Dumoulin, 2000 ; Dupret, 2006). Il existe trois types de jugement : Les jugements définitifs, les jugements mixtes et les jugements provisoires. Les jugements dits définitifs sont ceux qui tranchent le litige au sens le plus large du terme. Les jugements provisoires sont ceux qui ordonnent une mesure urgente pendant le procès, les jugements mixtes prennent à la fois des caractéristiques des jugements définitifs et des

jugements provisoires, à savoir qu'ils tranchent une partie du litige et ordonnent une mesure provisoire (Bernatchez, 2017 ; Dumoulin, 2000 ; Dupret, 2006).

3.4.1.3. Approche psychologique du jugement

En psychologie, la définition du jugement revêt une connotation plus cognitive (Bachler, 2013 ; Beauvois & Dubois, 2008 ; Dépret & Filisetti, 2001 ; Dompnier, & Pansu, 2007 ; Mollaret & Mignon, 2006). D'un point de vue cognitiviste, «la formation du jugement consiste à produire des inférences à partir d'informations, ce qui implique plusieurs étapes de traitement de l'information » (Bressoux & Pansu, 2003, p. 9).

3.5. La bidimensionnelle du jugement de valeur

Pour estimer la valeur d'une personne, nous nous intéressons à ce qu'elle représente sur le plan relationnel ou encore sur le plan économique ou sa valeur marchande (Abele & Wojciszke, 2007 ; Cuddy, Fiske, & Glick, 2008 ; Dubois & Beauvois, 2005 ; Fiske, Cuddy, & Glick, 2007b ; Judd, James-Hawkins, Yzerbyt, & Kashima, 2005). Le jugement des personnes porterait donc sur ses qualités relationnelles et morales (agréable, altruiste, honnête, gentil, sincère...), ses compétences, ses capacités intellectuelles et à sa valeur marchande (efficace, compétitif, performant).

Ces deux attributs ont reçu de nombreuses appellations qui varient selon les écoles. Certains parlent de profitabilité pour autrui *vs.* Profitabilité pour soi » (Peeters, 1992, 2005, 2008) ; « moralité *vs.* Compétence » (Wojciszke, 1994, 2005) ; « chaleur *versus.* Compétence » (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002 ; Fiske, Cuddy, & Glick, 2007) ; « agentisme *versus* communalité » (Abele, Uchrowski, Suitner, & Wojciszke, 2008 ; Abele & Wojciszke, 2007) « désirabilité sociale *versus.* Utilité sociale » (Beauvois & Dubois, 2008, 2009).

La compréhension de ces appellations passe par une vue plus détaillée des différents modèles qui s'y rapportent.

3.5.1. Le modèle de la profitabilité pour soi versus profitabilité pour autrui (Peeters, 1992)

En 1992, Peeters développe un modèle reposant sur l'analyse de la valence des traits négatifs et positifs. Pour lui, l'individu utiliserait des traits pour évaluer le caractère aversif ou bienfaisant des autres dans un environnement particulier et non pas pour les décrire. Ces traits nous permettent de savoir si nous devons éviter la personne ou l'approcher. Ils sont scindés en deux dimensions et sont soit positifs, soit négatifs. Les traits positifs sont identifiés par des caractéristiques telles qu'aimable,

gentil, généreux, poli et les traits négatifs, méchant, froid, hostile... (Martin & Levey, 1978). La première dimension correspondant aux traits positifs est qualifiée de dimension horizontale. Elle est nommée « profitabilité pour autrui » et détermine des qualités qui profitent davantage à autrui qu'à celui qui les détient. Un individu possédant les traits positifs de cette dimension aura des actions profitables pour autrui, et inversement pour ceux à valence négative, et ce, indépendamment du contexte dans lequel ils s'inscrivent. Il sera toujours profitable pour autrui d'être honnête ou sympathique envers eux, et il leur sera toujours préjudiciable de se montrer malhonnête ou agressif. La dimension verticale est qualifiée de « profitabilité pour soi ». Elle définit des qualités profitables à celui qui possède le trait et non à autrui. Pour tester cette hypothèse, l'auteur a réalisé une étude dans laquelle il demandait à des sujets de sélectionner pour trente-quatre couples de traits antonymes (ex : généreux/égoïste, ambitieux/non ambitieux, *etc.*) le trait qui correspondait le mieux pour déterminer ce que serait un « ami idéal » (motivation d'approche) *versus* un « ennemi idéal » (motivation d'évitement). L'analyse a consisté à comparer la valence des traits dans chacun des deux contextes avec la valence « *in vitro* » (Peeters, 1992a). Les résultats de cette étude ont indiqué que certains traits (généreux, égoïste, *etc.*), étaient considérés comme positifs quand il s'agissait d'évaluer un ami (ami idéal *versus* ennemi idéal), alors que d'autres (ambitieux, fainéant...), étaient considérés comme négatifs quand il s'agissait de juger l'ennemi idéal. L'auteur conclut alors que ce qu'un juge désigne avec des traits, ce sont deux formes de valeur adaptatives qu'ont les caractéristiques de personnalité d'une cible : la valeur adaptative que les caractéristiques ont pour la cible elle-même (la profitabilité pour soi) et la valeur adaptative que ces caractéristiques ont pour les autres en relation avec la cible (la profitabilité pour autrui) (Peeters, 2005). Toutefois, ce désir de l'évaluateur à approcher ou éviter une personne n'est applicable qu'aux traits « profitables pour autrui » (Peeters, Cornelissen, & Pandelaere, 2003).

3.5.2. Modèle moralité - compétence (Wojciszke, 2005)

Ce modèle fait également référence à une dimension verticale et une autre horizontale. Cependant, il se distingue de celui élaboré par Peeters (1992) par sa nomination « moralité-compétence » et par sa fonction. La première dimension, « moralité » (Bazinska & Wojciszke, 1996) représente la dimension horizontale, renvoyant au caractère moral ou immoral des intentions de la cible. La dimension horizontale est nommée « compétence » (Bazinska & Wojciszke, 1996), et renvoie à la capacité ou l'incapacité à accomplir ses intentions. A l'entendre, un individu pourrait avoir de bonnes intentions et les réaliser comme en avoir et ne pas parvenir à les réaliser, à cause de la complexité de la situation ou de son contexte d'intervention.

Bakan (1966) perçoit une certaine similarité entre les traits de la dimension « moralité » et ceux de la « profitabilité pour autrui », puis entre ceux issus de la « compétence » et ceux de la « profitabilité pour soi ». Il critique longuement ce modèle. Plus tard, Abèle et Wojciszke (2007), tenant compte de critiques de Bakan, adoptent le concept d'« agentisme et communalité » et suggèrent de ne plus limiter la dimension verticale au domaine de l'efficacité, mais bien de l'étendre à celui des finalités en introduisant le concept d'agentisme. Cette fois, la finalité de l'agentisme est l'avancement du soi, les concepts envisagés comme antagonistes ne seront plus finalité *versus* efficacité, mais finalité de type « avancement du soi » *versus* finalité de type « avancement d'autrui ».

Au-delà de ces deux modèles élaborés en vue d'un jugement personnel des individus, d'autres modèles ont vu le jour. Ces derniers s'inscrivent dans une dynamique de jugement collectif des individus.

3.5.3. Le modèle compétence - chaleur issu du *Content Model* (SCM) (Fiske et al., 2002)

En 2002, Fiske et ses collaborateurs développent un modèle qui s'appuie sur le jugement collectif des individus. Cette forme de jugement s'apparente aux stéréotypes (Beauvois, Deschamps, & Schadron, 2005 ; Légal &, 2008) et repose sur l'idée que les structures sociales perçues incitent les individus à voir les autres comme des alliés avec qui, ils peuvent coopérer et certains comme des ennemis avec qui, ils seraient en perpétuelle compétition. Ces individus avec qui, ils peuvent coopérer sont caractérisés par des attributs de chaleur « *warmth* » (sincère, amical, loyal...). Cependant, les amis avec qui, ils seraient en compétition sont caractérisés par des attributs de *compétence* (travailleur, performant, efficace...) lorsqu'il s'agit de la réalisation de leurs objectifs. Aussi, la deuxième dimension ne vient qu'après la première puisque ses implications dépendent de la chaleur. Cette hypothèse a été testée dans de nombreuses études en psychologie. Par exemple, Wojciszke (1994) a demandé à des participants d'une étude d'évaluer une personne connue par la réalisation d'une action morale ou immorale (dimension chaleur), qui a réussi ou qui a échoué. La chaleur de la personne est évaluée au regard des objectifs de l'acteur et sa compétence est inférée à partir de la réussite ou de l'échec de son action. Les résultats ont montré que la chaleur semble se référer à la question des objectifs alors que la compétence se réfère à la question des moyens.

3.5.4. Utilité et désirabilité sociale (Beauvois & Dubois, 2008)

L'utilité et la désirabilité sociale sont les deux composantes développées dans le jugement de valeur par Beauvois et Dubois (Beauvois, 1995, Beauvois, 2003 ; Dubois & Beauvois, 2005, Beauvois & Dubois, 2008). La première composante, appelée *désirabilité sociale* peut être définie comme « la

connaissance communicable de la plus ou moins grande aptitude d'une personne : 1) à susciter des affects positifs (ou négatifs) chez les autres et 2) à agir dans le sens de (ou en opposition à) leurs principales motivations. ». La seconde composante qui est *l'utilité sociale* est définie comme « la connaissance communicable qu'on peut avoir – dans une formation sociale particulière impliquant un ordre de la valeur sociale des positions – de la plus ou moins grande aptitude d'une personne : 1) à exhiber les capacités qui sont associées aux positions sociales les plus valorisées et à ne pas exhiber de caractéristiques interférant avec les précédentes et 2) à se sentir à l'aise dans l'exercice de ces capacités. » (Beauvois & Dubois, 2008b). En d'autres termes, la désirabilité représente la dimension affective qui renvoie au caractère plaisant ou déplaisant d'une personne, au fait qu'on l'apprécie ou pas ». Et, l'utilité est vue comme le « bénéfice qu'une organisation tire du comportement de la personne jugée » ou sa valeur « économique » d'une personne (Dubois & Beauvois, 2005 ; Cassignol-Bertrand, Baldet, Louche, & Papet, 2006 ; Pansu & Dompnier, 2011). La désirabilité sociale regroupe des traits tels que chaleureux, agréable, compatissant, honnête sur le pôle positif et leurs antonymes sur le pôle négatif. L'utilité sociale regroupe des traits tels que dominant, compétent, intelligent, courageux et leurs antonymes sur le pôle négatif (Dubois, 2005, p. 47).

Cette bi-dimensionalité a été testée dans de nombreuses recherches. Dans une étude de Dubois et Aubert (2010), les participants devaient évaluer des personnes décrites par des traits désirables et utiles sur leurs chances : 1) d'être recrutées (contexte professionnel) et 2) d'être choisies pour une vacation (contexte amical). Les chances d'être recrutées ont été exclusivement impactées par les traits utiles, alors que les chances d'être choisies dans un contexte amical ont été seulement influencées par les traits désirables. De même, de nombreux travaux ont montré que dans des situations de jugement (scolaire, professionnel ou de recrutement), les juges étaient prédisposés à prendre en compte l'utilité sociale, plutôt que la désirabilité sociale (Cambon, 2002). Il apparaît que ce sont les qualités liées à l'utilité sociale qui déterminent la réussite socioprofessionnelle et académique des individus plus que la désirabilité sociale. D'ailleurs, de nombreux travaux avancent que l'utilité sociale différencie une personne qui réussit d'une personne qui échoue, cependant, ces deux personnes sont jugées de manière équivalente sur la désirabilité sociale (Dubois & Aubert, 2010 ; Louvet & Rohmer, 2010 ; Pansu & Dompnier, 2011).

Cette assertion reste discutable. En effet, les travaux qui s'intéressent au jugement social à l'égard des personnes en situation de handicap physique montrent que ces personnes sont généralement perçues et se perçoivent elles-mêmes comme socialement moins utiles que les personnes n'ayant pas de handicap (Louvet & Rohmer, 2010 ; Rohmer & Louvet, 2011, 2012).

Dans cette perspective, Louvet et al. (2009) ont mené une étude qui avait pour objectif d'analyser dans quelle mesure deux sous-dimensions de l'utilité sociale (compétence et effort) ont des valeurs prédictives différentes dans l'explication de la réussite universitaire d'étudiants présentés comme ayant ou non des incapacités motrices. Les résultats ont indiqué que la réussite universitaire est perçue comme reposant sur la compétence plus que sur les efforts. Cependant, les étudiants en situation de handicap sont mieux évalués sur la dimension de l'effort. En d'autres termes, ils sont vus comme des étudiants fournissant assez d'efforts. Les auteurs concluent que l'utilité revêt plusieurs facettes. Elle ne se limite pas à la capacité à manifester des compétences, mais implique aussi la capacité à s'investir, à fournir des efforts et à être motivée. Cette distinction entre la compétence et l'effort a été largement démontré en psychologie par de nombreux auteurs (Iatridis & Fousiani, 2009 ; Weiner, 1986) qui ont mis en évidence que la réussite et l'échec peuvent être expliqués aussi bien en termes de compétences que d'efforts (Dompnier & Pansu, 2010 ; Iatridis & Fousiani, 2009 ; Weiner, 1986). Cette dernière conception fera l'objet d'une de nos variables dépendantes dans le présent manuscrit.

3.6. Les différentes normes sociales du jugement

Il existe des normes de jugement davantage ancrées dans l'utilité sociale et fondées sur certaines nécessités spécifiques du fonctionnement social (Sénémeaud et al., 2011). Parmi les différentes normes, les plus courantes sont la norme d'internalité (Dubois, 1988 ; Dompnier & Pansu, 2007, 2010 ; Py & Somat, 2008), la norme d'allégeance (Gangloff, 1998), la norme de consistance (Sénémeaud, Mange, Gouger, Testé, & Somat, 2011. Sénémeaud, Mange, & Somat, 2015, 2016) et la norme de motivation intrinsèque (François, 2004 ; Cassignol-Bertrand et al., 2006, 2009).

3.6.1. La norme d'internalité

En 1981, Jellison et Green publient un premier article sur la norme d'internalité. Depuis lors, de nombreux travaux ont émergé pour rendre compte de l'existence de cette norme. Ces travaux rendent compte de l'existence d'une norme d'internalité dans le jugement des personnes et l'explication causales des événements (Beauvois, 2005 ; Dubois, 2009 ; Testé, Jouffre, & Somat, 2010). On entend par norme d'internalité, « la valorisation sociale des explications liées aux causes des événements psychologiques (comportements et renforcements) qui accentuent le poids causal de l'acteur » (Beauvois & Dubois, 1988, p. 301).

La définition de la norme d'internalité a été clairement illustrée dans de nombreux travaux en lien avec l'évaluation des candidats en situation de recrutement et l'évaluation des élèves en milieu

scolaire (Beauvois, 2005 ; Bressoux & Pansu, 2003 ; Dubois, 2003, 2009 ; Dubois & Beauvois, 2008 ; Pansu, 2006 ; Pansu, Dubois, & Dompnier, 2008). Ces auteurs ont communément montré que l'expression des explications internes (effort, habileté, trait de personnalité) était souvent plus valorisée que celle des explications externes (chance, pouvoir d'autrui, difficulté de la tâche).

La liste d'études réalisées testant l'effet positif de la norme d'internalité est exhaustive. Dans deux de leurs études, Dompnier et Pansu (2010) ont montré une valorisation sociale de la norme d'internalité. Pour réaliser cette étude, les deux auteurs ont eu recours à une population d'élèves de C2 et leurs enseignants. Ils demandaient aux élèves de répondre à un questionnaire d'internalité (Pansu & Bressoux, 2006) qui évoquait des renforcements scolaires selon trois consignes d'autoprésentation (spontané, pro-normative, contre-normative). Le même questionnaire d'internalité était présenté aux enseignants de la seconde étude. Ces derniers devaient imaginer les réponses que donnerait un élève idéal *versus* un élève non idéal. Les résultats révèlent que pour les élèves et les enseignants, les énoncés internes sont valorisés en matière d'explication de renforcement scolaire (réussite et échec), ceux qui appellent aux efforts comportementaux (effort/manque d'effort) sont plus valorisés que les autres types d'explications internes (habileté et externes, tâches et chance).

Dans la continuité d'une valorisation sociale de l'internalité, Py et Jouffre (2009) ont mené une enquête auprès d'élèves de la 4^{ème} et 9^{ème} année afin d'explorer l'évidence de ces contraintes dans la production d'explications causales en réponse aux événements quotidiens. Les analyses de variance effectuées sur le nombre d'explications produites (pour chaque type d'explication - interne stable, interne instable, externe stable et externe instable) ont indiqué, premièrement, que le nombre d'explications des quatre types augmentait avec l'année scolaire. Deuxièmement, les événements scolaires ont donné lieu à un plus grand nombre d'explications internes instables, en l'occurrence, dans une plus large mesure, à mesure que le niveau scolaire augmentait. Ils ont également suscité plus d'explications internes stables et moins d'explications externes (stables ou instables) que les événements non scolaires. Troisièmement, les élèves ont produit plus d'explications internes stables en réponse à des événements positifs qu'à des événements négatifs, alors que l'inverse a été observé pour les explications internes instables.

Perin et Testé (2019) ont réalisé une étude en lien avec la norme d'internalité et le jugement social. Cette étude a utilisé le modèle tridimensionnel de Weiner (1979) pour clarifier les facteurs expliquant l'utilité sociale attachée aux explications internes par rapport aux explications externes. Trois dimensions ont été manipulées : le lieu de causalité, la contrôlabilité et la stabilité. Cent quatre-vingts 180 étudiants ont lu les explications exprimées par les candidats lors d'un entretien d'embauche. Ils ont ensuite décrit les candidats sur la version française de l'échelle de la dimension causale révisée

et ont évalué leur future réussite professionnelle. Les résultats ont indiqué que les explications contrôlables en interne étaient les plus appréciées. En outre, la perception du contrôle interne et externe des explications était un prédicteur important des jugements.

La norme d'internalité a également fait ses preuves auprès des personnes chargées de recrutement dans le monde organisationnel (Desrumaux, 2011 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000 ; Mignon et al., 2003 ; Pansu & Gilibert, 2002). Desrumaux (2011) a montré qu'un candidat interne a plus de chance d'être recruté qu'un candidat externe. Dans deux autres études du même auteur (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001), une valorisation du profil interne avec des recruteurs professionnels a été soulignée. Dans la première étude, 20 recruteurs devaient évaluer huit candidates pour un poste d'assistante de direction. Les trois variables utilisées étaient l'expérience professionnelle, le résultat à un essai professionnel et l'internalité/externalité de la candidate. Les recruteurs avaient pour mission de prendre connaissance des différents éléments du dossier de candidature (un CV, l'expérience professionnelle, un compte-rendu d'un essai professionnel, un compte-rendu des résultats du questionnaire d'internalité) des huit candidates et de donner une note sur une échelle de 1 à 9. Après réalisation de régressions, les résultats ont montré que les candidates étaient jugées plus favorablement lorsqu'elles avaient un profil interne que lorsqu'elles avaient un profil externe en revanche.

Dans cette continuité, Desrumaux (2005) a montré la valorisation sociale de cette norme en s'intéressant à une autre variable qui est le genre des candidats. L'étude combinait l'apparence physique du candidat, son sexe et des explications causales (interne vs externe). Pour cela, 40 recruteurs étaient répartis en deux groupes de 20 sujets. Un premier groupe devait juger des hommes et des femmes qui postulent pour des postes supérieurs (directeur de parfumerie et directeur automobile). Le deuxième groupe devait juger également des hommes et des femmes, mais cette fois pour des postes subalternes (vendeur automobile et vendeur dans le prêt-à-porter). Pour faire leur évaluation, les recruteurs avaient à leur disposition deux dossiers contenant 8 candidatures. Chaque dossier était composé d'un CV avec photo, des résultats du questionnaire du Locus Of control, toutes les autres informations présentes sur le CV ont été neutralisées. Les sujets devaient dans un premier temps attribuer une note pour chaque candidature allant de 1 (pas du tout favorable) à 9 (tout à fait favorable), puis ils devaient ensuite classer les 8 candidatures par ordre de préférence. Il y avait deux groupes de sujets, un premier groupe pour évaluer les candidatures des hommes et des femmes pour le poste supérieur et un deuxième groupe pour évaluer celles pour le poste subalterne.

Cette recherche a permis de montrer que le profil interne est toujours préféré lors d'un recrutement et qu'il y a une différence entre les hommes et les femmes et le type de poste. Pour un

poste sexuellement typé féminin, les recruteurs favoriseront une femme avec un profil interne et pour un poste sexuellement typé masculin, les recruteurs favoriseront un homme avec un profil interne. Les notes attribuées aux profils et les classements montrent qu'en majorité, c'est la femme attrayante interne qui est référée et mise en première position pour les postes féminins, qu'ils soient subalternes ou supérieurs. Pour les postes masculins subalternes et supérieurs, c'est l'homme attrayant interne qui est le mieux évalué et le mieux classé.

3.6.2. La norme d'allégeance

La norme d'Allégeance représente « la valorisation des individus qui, que ce soit de manière interne ou externe excluent dans leurs explications de ce qui leur arrive ou de ce qu'ils font, toute responsabilité critique de l'environnement social » (Gangloff, 1998). Dagot (2002) la définit comme « la valorisation sociale des explications et des comportements préservant l'environnement social ». Ainsi, les membres d'une société considèrent comme bonnes ou meilleurs les personnes qui expliquent les événements, les faits, sans responsabiliser les gouvernants de la société, les autorités ou l'environnement social.

Pour rendre compte de l'existence de cette norme, Dagot et Castra (2002) ont interrogé des conseillers de Missions Locales ($N = 118$) en leur demandant de comparer deux jeunes en recherche d'emploi en se basant sur leur dossier. Ils avaient une même expérience professionnelle mais se distinguaient sur ce fait que l'un soit allégeant et l'autre non-allégeant. Les résultats ont témoigné de l'existence d'une valorisation de l'allégeance. En effet, le candidat allégeant a fait l'objet d'un meilleur jugement d'insertion professionnelle que le candidat non-allégeant. Le jeune allégeant bénéficiait également d'une orientation vers un accès direct à l'emploi tandis que le non-allégeant devait être sujet d'une autre évaluation consistant à l'étude de son dossier et de son projet. De même, ces conseillers ont évalué le candidat allégeant comme étant courageux, persévérant et le non-allégeant comme étant fataliste, coupé de la réalité, déviant...

Dans cette même perspective, Gangloff et Mayoral (2008) ont réalisé une étude dont l'objectif était de savoir quel était le subordonné qu'un chef d'équipe préférerait avoir sous ses ordres. A cet effet, 30 cadres d'entreprise et chef du personnel ont participé à l'étude. Ils devaient remplir un questionnaire d'allégeance adapté au contexte argentin. Ce questionnaire correspondait à des réponses censées avoir été fournies par quatre salariés. Les réponses correspondaient à celles d'une femme ayant fourni des informations d'allégeances, un homme ayant fourni des informations allant dans le même sens, un homme ayant fourni des réponses de profil de rebelle et une femme ayant fourni des réponses allant dans le même sens. Les juges devaient donc évaluer quatre profils différents

et devaient les classer par ordre de préférence (de 1^{er} à 4^{ème}). Les résultats indiquent que chez les femmes, il n'y a aucune différence en matière de classement. En revanche, chez les hommes, les cadres préfèrent les candidats au profil allégeant. Ainsi, le classement s'est fait comme suite : homme allégeant (1^{er}), homme non-allégeant (2^{ème}), femme allégeante et non-allégeante). Ces résultats confirment la valorisation de l'allégeance et vont dans le même sens que ceux trouvés en France (Gangloff, 2001).

A la suite de ces travaux, Gangloff et Mayoral (2008a) ont réalisé une autre étude. Celle-ci consistait à demander à 450 salariés de répondre à un questionnaire d'allégeance. Ils étaient repartis en trois groupes dont 180 ouvriers (la moitié étaient des employés et l'autre moitié au chômage), 180 cadres (la moitié étaient pourvue d'emploi et l'autre moitié sans emploi) et 90 syndicalistes. Ensuite, 30 sujets issus de ces groupes ont été sélectionnés pour constituer trois sous-groupes. Les participants du premier groupe devaient répondre au questionnaire en donnant une meilleure image d'eux-mêmes le plus clair possible, le deuxième groupe devaient y répondre de la même manière mais en étant le plus honnête possible et le troisième groupe devait également répondre au même questionnaire mais en tentant de se montrer sous leur plus mauvais jour.

Les résultats de cette étude mettent en évidence que le niveau d'allégeance/rébellion dépend du statut et de l'emploi des ouvriers. Sur le premier point, il apparaît qu'avec la consigne « honnête », les cadres ayant un emploi sont plus rebelles que les ouvriers ayant un emploi, avec la consigne surnormative, les cadres sans emploi n'ont pas de position tranchée, cependant les ouvriers sans emploi se situent sur le pôle allégeant. Pour ce qui est de l'effet de l'emploi, il apparaît qu'avec la consigne contre normative, les ouvriers ayant un emploi sont plus rebelles que leurs homologues au chômage et que pour se faire bien voir (consigne normative), les cadres qui ont un emploi deviennent plus allégeant que leurs homologues dépourvus d'emploi. Aussi, les comparaisons intragroupes révèlent plus des positionnements rebelles chez les cadres que chez les ouvriers, puis chez les salariés avec un emploi par rapport à ceux qui sont dépourvus d'emploi (ce qui n'est pas le cas chez les cadres soumis à la consigne surnormative qui se montre plus allégeant lorsqu'ils ont un emploi que lorsqu'ils sont au chômage).

3.6.3. La norme de consistance

La norme de consistance représente la « valorisation sociale de l'expression de comportements et/ou de croyances consistantes qui permettent d'attribuer à l'individu des perceptions constantes, c'est-à-dire prévisibles dans le temps » (Louche, Pansu, & Papet, 2001). La norme de consistance a également fait l'objet d'une valorisation sociale en psychologie. Les auteurs qui se sont intéressés à

cette hypothèse ont avancé que l'expression de la préférence pour la consistance pourrait avoir un caractère normatif et être valorisée en occident (Allen, 1968 ; Baumeister, 1982 ; Billig, 1982).

Pour rendre compte de la crédibilité de ces hypothèses, Sénémeaud et al. (2011) ont réalisé deux études dont l'objectif était d'étudier la valeur sociale accordée à la préférence pour la consistance (PPC) par le biais des relations intergroupes. Dans la première étude, ils procédaient par un paradigme d'identification. Cent trois étudiants devaient remplir un questionnaire de consistance en leur nom propre, puis en s'identifiant à un membre de l'endogroupe et à un membre de l'exogroupe. Dans la deuxième étude, ils adoptaient un paradigme des juges auprès de deux cent dix-neuf étudiants. Les participants devaient prendre connaissance du portrait d'une cible à préférence pour la consistance forte, modérée, ou faible. Ils devaient par la suite se prononcer sur son appartenance groupale (endogroupe ou exogroupe) et lui attribuer des traits de personnalité en choisissant parmi les deux registres de la valeur (utilité et désirabilité sociale). Les résultats de ces deux études indiquent un favoritisme pro-endogroupe à travers l'attribution de consistance pour les étudiants de l'IUT et d'exo favoritisme pour ceux de l'Université (études 1 et 2).

Ils mettent également en évidence que les cibles à forte PPC donnent lieu à une évaluation plus positive que les cibles à faible PPC et PPC modérée, uniquement sur la dimension de l'utilité sociale (étude 2).

L'existence de cette norme de consistance a également été révélée dans deux études de Louche, Pansu et Papet (2001), ils tentaient d'évaluer la valorisation de la norme de consistance dans une situation où la norme d'internalité est activée. En d'autres termes, ils voulaient tester les rôles de ces deux normes dans les pratiques d'appréciation du personnel. Dans la première étude, à l'aide de la méthode des juges, quarante-cinq cadres devaient évaluer des salariés fictifs qui exprimaient un fort, faible ou moyen degré de consistance à un questionnaire (Channouf & Mangard, 1997) de mesure pour la consistance. Les salariés placés en position de juges devaient donc estimer la réussite sociale et la recrutabilité de chacun des candidats fictifs. Les résultats ont montré qu'un candidat est jugé d'autant plus recruté qu'il se présente comme consistant. Dans la deuxième étude, les auteurs tentaient de tester les effets conjoints de la norme d'internalité et de consistance dans les pratiques de l'évaluation du personnel. Les juges devaient donc estimer le devenir professionnel des candidats internes consistants *versus* internes non consistants, externes consistants *versus* externes non consistants. Il était également associé au dossier de chaque candidat fictif, une fiche récapitulative d'un entretien. Cent trente-six cadres issus des secteurs de bâtiment et des travaux publics ont participé à cette étude. Sur une échelle de 1 à 10, ils devaient annoncer un pronostic sur la réussite professionnelle des candidats. Les résultats de l'étude ont dévoilé une préférence pour les candidats

internes au détriment de ceux externes et qu'un candidat est jugé plus compétent et a de fortes chances de réussir s'il se présente comme étant consistant.

Outre les normes de consistance, d'internalité et d'allégeance, la norme de motivation intrinsèque a également suscité de nombreux débats et fait l'objet d'une valorisation sociale.

3.6.4. Motivation intrinsèque versus motivation extrinsèque

Le concept de motivation est l'une des constructions les plus populaires de la psychologie contemporaine (Elliot, 2008 ; Shah & Gardner, 2008). Selon Vallerand (1993, 2009, 2012), la motivation est un construit hypothétique qu'on utilise lorsqu'on décrit les forces internes ou externes produisant l'initiation, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. Pritchard et Payne (2003) la définissent comme « le processus qui détermine comment l'énergie est utilisée pour satisfaire des besoins ». Pour Pinder (1984), elle est la force motrice du comportement. C'est un ensemble de forces énergétiques...pour lancer des activités liées au travail.

Malgré les différentes dénominations du concept, les chercheurs s'accordent avec l'idée que la motivation déclenche l'activité, l'oriente vers certains buts et prolonge l'action, jusqu'à ce que ces buts soient atteints (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007 ; Vallerand & Thill, 1993). On distingue trois types de motivation, à savoir la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et l'amotivation (Vallerand, Blais, Brière, & Pelletier, 1989). La motivation intrinsèque fait référence à l'engagement dans une activité pour le plaisir et la satisfaction qui en découlent. On parle de motivation extrinsèque lorsque nos comportements sont exécutés comme un moyen d'atteindre une fin et non pour leur propre compte. L'amotivation est plutôt l'absence de motivation. Ces formes de motivation ont été développées par de nombreux auteurs (Vallerand, Blais, Brière, & Pelletier, 1989 ; Vallerand, Pelletier, Blais, Brière, Sénécal, & Vallerand, 1992) qui ont su détailler la motivation intrinsèque et extrinsèque en plusieurs formes. La motivation intrinsèque peut se manifester sous différentes formes :

- 1) *Une motivation intrinsèque aux stimulations*, ici le salarié est motivé à cause des sensations fortes ou agréables qu'il éprouve dans ses activités professionnelles.
- 2) *Une motivation intrinsèque à la connaissance*, où le salarié éprouve du plaisir à découvrir de nouvelles choses.
- 3) *Une motivation intrinsèque à l'accomplissement*, l'individu éprouve le plaisir à relever des défis.

Outre la motivation intrinsèque qui prend trois formes, la motivation extrinsèque en englobe quatre :

- 1) *La motivation extrinsèque par régulation* : les comportements sont engagés sans autodétermination dans le but d'éviter une sanction.
- 2) *La motivation extrinsèque par régulation introjectée*, le sentiment de culpabilité est à l'origine du comportement. L'individu s'engage non pas par autodétermination mais à cause d'un sentiment de culpabilité.
- 3) *La motivation extrinsèque par régulation identifiée* est engagée de façon instrumentale, mais l'individu motivé éprouve quand même un sentiment de latitude décisionnelle dans ses différentes tâches. Ici l'individu ne sent pas la contrainte, « (il faut les faire ». Il accomplit les tâches parce qu'il a le sentiment que c'est « ce qu'il veut faire ».
- 4) *La motivation extrinsèque par régulation intégrée*. C'est la plus autodéterminée de toutes les formes. Dans cette forme, l'individu agit également de façon instrumentale mais il assume son choix et intègre bien son engagement dans le travail avec les autres activités de sa vie.

L'amotivation rend compte d'un individu qui effectue une activité de façon résignée autrement dit qui n'entrevoit aucune relation entre ses comportements et les conséquences afférentes. A cet effet, on distingue deux types d'AM, équivalentes sur le continuum d'autodétermination : l'AM externe et l'AM interne. L'origine de la résignation est perçue dans l'environnement extérieur pour la première et chez l'individu lui-même pour la seconde (connaissances, habiletés...) (Blais, Briere, Lachance, Riddle, & Vallerand, 1993). Pour Deci et Ryan (1985, 2000), la motivation intrinsèque correspond au niveau le plus haut de l'autodétermination alors que le niveau le plus bas de l'autodétermination correspond à l'amotivation.

A l'issue de ces travaux qui rendent compte de la distinction entre les types et les formes de motivations, de nombreuses études ont présenté la motivation intrinsèque comme un facteur important dans l'implication des individus, les décisions d'embauche, et l'évolution des individus tant à l'école (Carolan & Magnin, 2013 ; Morlaix & Lambert-Le Mener, 2015) que dans le monde professionnel (Allou, Zaidi, & Melloud, 2017 ; Fall, 2014 ; Gillet, Berjot, & Paty, 2010).

3.6.5. La norme de motivation intrinsèque

Depuis 2004, un nouveau regard se pose sur la motivation intrinsèque. Elle est perçue comme une norme sociale du jugement (François, 2004 ; Vallerand, 2004). Pour rendre compte de l'existence d'une norme de motivation intrinsèque, François (2004) réalise une première étude. Deux paradigmes ont été utilisés dans cette étude. Le premier était celui de l'auto-présentation et le second celui d'attribution. Dans la première phase, l'expérimentateur a proposé à des étudiants ($N = 44$) en seconde

année d'IUT techniques de commercialisation des items du questionnaire de motivation au travail de Blais et al. (1993). Une double consigne leur était indiquée : répondre en se mettant à la place d'un salarié qui voudrait se faire bien voir par son employeur puis répondre pour se faire mal voir par l'employeur. Les comparaisons des moyennes indiquent que les répondants privilégient la motivation intrinsèque pour se faire bien voir et la minimisent pour se faire mal voir, ils procèdent à l'inverse avec la motivation extrinsèque. Afin de rendre plus crédibles ces résultats, il réalise une seconde étude. L'auteur a eu recours au paradigme d'attribution. Dans cette seconde phase, il s'adresse à une population du tout-venant ($N = 68$). Il leur présente deux portraits écrits de cadres l'un performant et sympathique, l'autre médiocre sur les plans professionnel et relationnel. Une simulation de réponse au questionnaire de motivation (intrinsèque *versus* extrinsèque) a été également présentée où il était renseigné que ces sujets avaient répondu à un questionnaire de motivation au cours d'une sélection pour une promotion. Les participants devaient donc indiquer parmi les 4 protocoles lesquels avaient été complétés par chacun des deux cadres. Les résultats montrent que la motivation intrinsèque a été plus attribuée au cadre performant et sympathique qu'à l'autre.

Une autre étude de François, Déziri, Lesieur et Louche (2008) a également confirmé la valeur positive accordée à la motivation intrinsèque dans une de leurs études. L'objectif de cette étude était de repérer comment les différents professionnels appréhendent la motivation des personnes évaluées. Quatre-vingts professionnels exerçant dans les domaines du recrutement, du conseil en carrière, de l'orientation professionnelle, de l'insertion ont répondu à l'enquête. Ensuite, il leur a été demandé de décrire une personne cible dont on leur présente un bref portrait. Pour la moitié des répondants, la personne cible est Monsieur Durand, présenté comme motivé intrinsèquement par son travail. L'autre moitié des répondants reçoit le portrait de Monsieur Dupont, motivé extrinsèquement. Ils devaient également indiquer le profil de chaque candidat au travers des indices d'utilité et de désirabilité. Les résultats ont indiqué que la cible motivée intrinsèquement est plus désirable que la cible motivée extrinsèquement. Aucun caractère utilitaire n'est révélé pour la motivation intrinsèque.

Cassignol-Bertrand, Louche et Papet (2006) ont également tenté d'analyser le caractère normatif de la motivation intrinsèque. A l'aide du paradigme des juges, 52 recruteurs issus de différentes structures et divisés en deux groupes expérimentaux équivalents devaient se prononcer sur l'intérêt de recruter un candidat. Ils devaient le faire sur une échelle de 1 (avis très défavorable) à 9 (avis très favorable). Des informations relatives au candidat correspondant à sa motivation (Blais, et al., 1993) étaient ajoutées. Les résultats montrent qu'il s'agisse d'un candidat au recrutement ou d'un dossier de création d'entreprise, les candidats motivés intrinsèquement (MI) font l'objet d'un jugement plus positif que ceux motivés extrinsèquement. Aussi, les MI se voient attribuer des traits relevant de la dimension « utilitaire » de la valeur.

Les auteurs ont complété le caractère normatif de la motivation intrinsèque par une deuxième étude. Cette étude se distinguait de la première. En effet, elle ne portait plus sur le jugement des candidats à un emploi, mais il s'agissait de se prononcer sur des activités économiques à soutenir par un financement. Aussi, la situation d'évaluation intégrait plusieurs facteurs de contexte (informations économiques et sociales). Les auteurs ont donc demandé à des experts économiques (25 personnes chargées de l'évaluation de projets de création d'entreprises dans une chambre de commerce) de se prononcer sur un même dossier de création d'activités porté soit par un créateur motivé intrinsèquement soit par un créateur motivé extrinsèquement. Ils devaient également décrire ces porteurs de projets à l'aide de l'utilité et la désirabilité sociale. Les résultats ont indiqué une moyenne plus importante pour les personnes motivées intrinsèquement lorsqu'il s'agissait d'un accord à un prêt, d'une réussite professionnelle et même de leur utilité ou désirabilité sociale. Ces résultats confirment la valeur utilitaire de la norme d'internalité.

Adam et Louche (2009) ont réalisé une seconde étude. Cent vingt salariés (navigants techniques (PNT), pilotes et copilotes) étaient invités à participer à l'étude. Soixante de ces salariés étaient des navigants commerciaux, hôtesses et stewards. Ils devaient donc évaluer des sujets fictifs sur la base de leurs profils, leur statut hiérarchique et la cible pour laquelle les sujets répondent (membre de sa catégorie ou extérieure à elle). La variable dépendante (score de motivation intrinsèque attribué à autrui) était construite à l'aide des items issus de l'échelle de Blais et al (1993). Ces salariés avaient donc pour mission d'attribuer des scores de motivation intrinsèque et extrinsèque aux différents candidats. Les résultats témoignent d'une valorisation sociale de la motivation intrinsèque. En effet, les scores de la motivation intrinsèque sont plus fortement attribués à l'endogroupe qu'à l'exogroupe. Mais il est important de souligner que les effets du statut sont différents selon la cible. On relève aussi une utilisation de la motivation intrinsèque pour valoriser l'endogroupe qui est le fait des responsables et pas celui des subordonnés. Les scores moyens de motivation intrinsèque, quant à eux, sont attribués par les subordonnés aux responsables et à leur catégorie sont identiques ; ils sont différents chez les responsables qui attribuent un score plus élevé de motivation intrinsèque à leur catégorie. Il est également à noter que le statut supérieur confère à l'individu une valorisation sociale puisque, dans cette étude, le statut élevé des sujets les a conduits à bénéficier d'une attribution de la motivation intrinsèque.

Dans cette même veine, Cassagnol-Bertrand, Broulet et Louche (2009) ont tenté de vérifier l'hypothèse selon laquelle la motivation intrinsèque entraîne une plus grande accessibilité à l'un des registres de la valeur. L'expérience concernait une tâche de décision lexicale avec amorçage qui se déroulait individuellement sur ordinateur. Les auteurs ont donc interrogé 36 étudiants tout-venant répartis en 2 groupes. Deux variables indépendantes étaient mises en jeu : le type d'amorçage

(motivation intrinsèque, motivation extrinsèque et une phase autre que les deux types de motivation) et les adjectifs de l'utilité, de la désirabilité sociale et des pseudo-mots. Les participants devaient premièrement lire une phrase (amorce) présentée pendant 2000 ms sur un premier écran, deuxièmement indiquer le plus rapidement et le plus correctement possible, si chacune des suites de lettres (cibles) qui apparaissait sur le deuxième écran, étaient des mots de la langue française en appuyant sur les touches « oui » ou « non » du clavier (phase de décision lexicale). Ils avaient droit à deux essais pour se familiariser avec l'exercice avant le début de l'expérience. Aussi, chaque groupe avait droit à une des deux conditions possibles. Les résultats de ces auteurs confirment leur hypothèse. En effet, lorsque les temps de réponses sont précédés d'une amorce de motivation intrinsèque, ils sont plus courts pour les adjectifs désirables que pour les adjectifs utilitaires. Il va donc sans dire qu'une amorce de motivation intrinsèque permet un traitement plus rapide des adjectifs désirables plutôt qu'utilitaires. Par ailleurs, les temps de réponses pour les registres utilitaire et désirable ne se différencient pas, c'est-à-dire que lors des traitements implicites, la motivation extrinsèque ne semble pas rendre plus accessible une dimension de la valeur.

La recherche de Levant-bol et Moliner (2010) présente la motivation intrinsèque non pas comme une norme sociale ancrée dans l'utilité mais plutôt dans la désirabilité sociale. Après avoir réalisé une étude qui visait à tester l'hypothèse de l'existence d'une norme sociale de motivation intrinsèque dans la représentation sociale des études, les résultats ont suggéré la présence de l'internalité de la motivation dans la représentation sociale des études, elle était plus ancrée dans l'agréabilité que dans l'utilité sociale.

3.6.6. Proactivité versus réactivité

Les défis auxquels devront faire face les entreprises actuelles nécessitent un personnel compétent. Ce personnel doit, de nos jours, faire preuve de nombreuses compétences et d'habilités en lien avec les tâches à accomplir. Les compétences peuvent être d'ordre physique, psychologique, et intellectuel. S'agissant des compétences psychologiques, la littérature actuelle met un accent sur l'importance de la personnalité des salariés. De nos jours les salariés proactifs sont davantage sollicités au détriment de ceux réactifs.

La variable « proactivité » a suscité l'intérêt de nombreuses recherches dans les domaines de la vente et du marketing (Mallin, Ragland, & Finkle, 2014 ; Thomas et al., 2010). Ce trait de personnalité est considéré comme un indicateur de performance organisationnelle (Pitt et al., 2002), de satisfaction individuelle et d'engagement affectif de l'organisation (Thomas et al., 2010). Il se définit comme un moyen pour les individus de modifier intentionnellement et directement les

circonstances actuelles qui ont un impact sur leur situation, tant sur le plan personnel que professionnel (Bateman & Crant, 1993 ; Grant & Ashford, 2008). C'est une forme particulière de comportement motivé au travail (Bateman & Crant, 1993).

Dans un article fondateur, Bateman et Crant (1993) ont introduit ce concept dans la recherche organisationnelle, en définissant la personnalité proactive comme "la tendance relativement stable à effectuer des changements environnementaux". Bien que la littérature qui s'ensuit fournisse une foule des données sur les caractéristiques des employés proactifs (Crant & Bateman, 2000 ; Kraimer & Crant, 2001 ; Parker & Sprigg, 1999 ; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), la perspective de disposition offre relativement peu d'informations sur les comportements qui devraient être classés comme proactifs (Crant, 2000).

Dans le domaine du commerce, le comportement proactif peut être considéré comme un moyen d'améliorer les relations d'échange. Pelton, Strutton et Lumpkin (2001) décrivent une catégorie d'interaction humaine (c'est-à-dire des relations d'idées) dans laquelle un partenaire d'échange est considéré par l'autre comme un porteur d'idées, d'idéaux et d'opinions. Ces valeurs servent de base à l'élaboration de normes qui guident les comportements dans les interactions futures entre les membres d'un échange. Ainsi, les vendeurs qui font preuve de proactivité sont bien équipés pour apporter de la valeur à leurs clients en raison de leur propension à effectuer des changements basés sur une compréhension claire des besoins du partenaire d'échange. Bateman et Crant (1993) ont réalisé une étude qui testait l'impact du comportement proactif sur les performances de vente chez 113 vendeurs industriels employés par un grand constructeur automobile européen. Ils ont découvert qu'environ 8 % des variations des performances de vente objectives pouvaient être expliquées par un comportement proactif.

Bien que la proactivité soit un trait de personnalité important dans l'optimisation de l'entreprise, il reste, toutefois, difficile à cerner puisqu'il s'identifie en observant l'individu dans l'accomplissement de sa tâche, sur son poste de travail ou au travers de ces interactions avec ses collègues et pairs.

Les recherches existantes fournissent de nombreuses preuves des différentes façons dont les employés expriment un comportement proactif, notamment en demandant un retour d'information (Ashford, Blatt, & Vandewalle, 2003 ; Ashford & Cummings, 1983, 1985), en prenant l'initiative de poursuivre des objectifs personnels et organisationnels (Frese & Fay, 2001 ; Kim, Cable, & Kim, 2005 ; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000).

Pendant que Bateman, Crant et leurs collègues conceptualisaient et étudiaient le concept de personnalité proactive aux États-Unis, Frese et Fay ont développé le concept d'initiative personnelle en Europe, défini comme "le comportement au travail caractérisé par son caractère autonome, son approche proactive et sa persévérance à surmonter les difficultés dans la poursuite d'une but" (Frese & Fay, 2001, p. 133). Frese et ses collaborateurs ont ainsi distingué l'initiative personnelle de la passivité traditionnelle, des conceptualisations réactives de la performance au travail. Alors que l'absence d'action constitue l'inactivité et la réponse directement aux indices de la situation constitue une réactivité, l'initiative personnelle est un concept proactif, car elle implique d'agir (Frese, 2006 ; Frese & Fay, 2001 ; Rank et al., 2004).

Alors que Bateman et Crant (1993) décrivent les comportements proactifs comme des actions qui entraînent un changement, Frese et ses collègues ajoutent l'idée importante que les comportements proactifs sont anticipatoires et tournés vers l'avenir (Frese, 2006 ; Thomas et al., 2010), Parker et ses collègues ont pris des mesures pour combiner les caractéristiques favorables des concepts de personnalité proactive et d'initiative personnelle dans une conceptualisation intégrée du comportement proactif (Parker et al., 2006). Sur la base de cette conceptualisation, nous définissons le comportement proactif comme une action d'anticipation que les employés prennent pour avoir un impact sur eux-mêmes et/ou leur environnement. Cette définition est conforme aux définitions du dictionnaire du comportement proactif comme celui qui "crée ou contrôle une situation en prenant l'initiative ou en anticipant les événements (par opposition à y répondre)", et comme celui qui "prend des mesures proactives ; agit à l'avance, anticipe" (Oxford English Dictionary, 1989).

La première caractéristique distinctive du comportement proactif est l'action anticipée. Alors que les chercheurs en sciences sociales ont affirmé que les gens surestiment leur propre agence (Wegner & Wheatley, 1999) et que la majorité des comportements humains sont régis par des processus mentaux non conscients (Bargh & Chartrand, 1999) et des scripts sans esprit (Ashforth & Fried, 1988), le comportement proactif concerne un domaine de comportement dans lequel les employés sont agiles et anticipent leurs actions. Le comportement proactif est axé sur l'avenir (Tornau & Frese, 2013) et conscient (Langer, 1989 ; Sternberg, 2000). Les employés réfléchissent, délibèrent, planifient, calculent et agissent à l'avance en prévoyant les événements futurs avant qu'ils ne se produisent (Bandura, 2006 ; Little, Salmela-Aro, & Phillips, 2006 ; Tornau & Frese, 2013). Les employés anticipent et envisagent un résultat futur, et sélectionnent et modifient les situations afin de créer ce résultat (Aspinwall & Taylor, 1997 ; Buss, 1987 ; Gross, 1998).

La deuxième caractéristique distinctive du comportement proactif est l'impact voulu. Le comportement proactif est orienté vers le changement (Bateman & Crant, 1993 ; Crant, 2000) ; les employés ont explicitement l'intention d'avoir un effet perceptible sur eux-mêmes et/ou sur l'environnement - en d'autres termes, faire une différence (Grant, 2007). Lorsque les employés choisissent de se comporter de manière proactive, ils se concentrent sur l'objectif de modifier de manière significative le soi, les autres ou les contextes dans lesquels ils se situent.

Les comportements d'aide réactifs sont réalisés en réponse aux besoins des autres et en réponse à un traitement positif préalable fourni par les collègues, les superviseurs ou l'organisation dans son ensemble. L'aide réactive est induite par la situation, tandis que l'aide proactive est motivée par des besoins qui proviennent de l'intérieur de l'aidant.

Des actions réactives se déclenchent dès que l'entreprise se trouve en dehors de la zone de cohérence stratégique (l'espace SCIR). L'entreprise se trouve en face d'un problème stratégique qui exige une réaction rapide afin de ramener l'entreprise dans cet espace. On retrouve ici l'attitude du pompier réactif qui ne réagit que lorsque le feu est déclaré (Godet, 2004, p.12). La théorie de la contingence adhère à la même perspective réactive dont la mesure où elle se fonde sur le principe d'adaptation pour permettre à l'organisation de rester efficace dans son environnement. Dans cette perspective, la stratégie suppose une adaptation à l'environnement pour acquérir une position dominante (Saias & Métais, 2001).

3.6.7. La proactivité : vers une norme sociale du jugement

La littérature existante reconnaît plusieurs traits de personnalité (motivation intrinsèque, norme d'internalité, norme d'allégeance, norme de consistance...) comme des normes sociales du jugement. Elle est plus ancrée dans l'utilité sociale que dans la désirabilité. Les chefs d'entreprises et recruteurs recherchent de plus en plus les personnes à caractère proactif. Aussi, Bateman et Crant (1993) ont présenté la personnalité proactive comme une clé de la réussite dans le monde du travail en mutation et ont affirmé que la disposition individuelle à adopter une approche autonome, crée des avantages concurrentiels pour les organisations.

A cet effet, ne pourrions-nous pas avancer que la proactivité est une norme sociale du jugement ? Un article de cette thèse traitera cette question.

3.7. Résumé du chapitre

Ce chapitre a fait l'objet d'une compréhension plus détaillée des concepts de jugement et normes sociales de jugement. Pour caractériser les personnes qui nous entourent, nous leur attribuons souvent une valeur sociale. Cette valeur comporte deux dimensions qui sont l'utilité et la désirabilité sociale. Ces dimensions sont en lien avec les relations sociales et la valeur marchande de la personne. Ainsi, les traits qui sont attribués à x ou y nous permettent de savoir si nous devons l'approcher ou pas. Cette bi-dimensionnalité du jugement a fait émerger plusieurs modèles théoriques dont les nominations des deux dimensions varient selon les écoles. La valeur sociale est également définie sur la base de certaines normes. Ce chapitre a permis de présenter les différentes normes sociales les plus utilisées (normes d'internalité, normes d'allégeance, norme de consistance et norme de motivation intrinsèque) et le type de personnalité proactive versus réactive.

Chapitre 4. L'apparence physique

L'objectif de ce chapitre est de clarifier les concepts apparence physique, sexe et genre.

4.1. Définition du concept apparence physique

La sociologue Duflos-Priot (1989) définit l'apparence physique comme le corps et les objets portés par lui, « sa présentation, sa représentation, c'est-à-dire l'ensemble des caractères physiques constants ou variant lentement (poids, taille, traits du visage), d'attitudes corporelles (postures, expressions, mimiques) et d'attributs (habits, coiffures, maquillages, accessoires) ». Vu ainsi, l'apparence physique représente donc les traits physiques biologiques, les attitudes de l'individu et les attributs qui lui sont alloués. Le concept de l'apparence physique tel que nous l'appréhendons dans cette thèse, ne tient compte que de l'aspect physique, ou biologique de la personne, c'est-à-dire les caractéristiques telles que la taille, les traits du visage, le sexe, le poids... (Duflos-Priot, 1981).

La société actuelle accorde une importance considérable à l'apparence physique. En effet, les médias aujourd'hui véhiculent la valorisation d'un profil standard à adopter pour être considéré comme normatif. Les entreprises agroalimentaires se vouent à développer des régimes et des stratégies de lutte contre le surpoids ou l'obésité. Les entreprises cosmétiques développent à leur tour des produits de transformation de cheveux, de la couleur de la peau... Cette valorisation d'une apparence particulière et socialement valorisée impacte indéniablement nos interactions, notre perception et notre jugement d'autrui.

4.2. Apparence physique et jugement à l'embauche

L'apparence physique est un critère considéré comme important pour accéder à certains milieux ou pour être considéré socialement. De nombreuses recherches avancent que certains traits physiques sont rendus normatifs par nos sociétés. A cet effet, la transgression volontaire ou involontaire de ces normes conduit à des processus de ségrégation, de discrimination et de harcèlement. Cette préoccupation a suscité l'intérêt de plusieurs chercheurs qui ont, tour à tour, essayé de développer des méthodes et techniques en vue de lutter contre ces actes d'exclusion.

Bien que la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations condamne ces actes, les discriminations physiques restent présentes dans nos sociétés. Dans l'enquête "Perception de la discrimination sur le lieu de travail" de 2014 élaboré par le Défenseur des Droits et de l'Organisation Internationale du travail, les salariés qui estiment avoir été victimes de discrimination dans leur la vie professionnelle ont déclaré que cela était dû à leur

apparence physique dans 22 % des cas en le secteur public et 19% des cas dans le secteur privé. Pour les salariés qui ont déclaré avoir été témoins d'une discrimination, 30 % ont mentionné la comparution dans le secteur public et 31% dans le secteur privé. A côté de cela, de nombreux travaux ont révélé des discriminations physiques en milieu scolaire professionnel. Dans le monde du travail, le recrutement est l'étape la plus évidente dans laquelle les apparences jouent un rôle parce que les premières impressions sont largement basées sur elles. Par exemple, les personnes de petite taille sont souvent marginalisées. Des études empiriques montrent que les personnes de grande taille ont un avantage sur les personnes de petite taille en termes de statut, de prestige, et le leadership. Elles sont considérées comme de meilleurs leaders, car la taille est associée à l'intelligence, à la domination et à la santé (Blaker et al., 2013). Dans le même temps, les personnes occupant des postes élevés sont perçues comme étant plus grandes, même si en réalité elles ne le sont pas.

Dans une étude qui testait l'effet de la taille sur le statut de leadership, Blaker, Rompa, Dessing, Vriend, Herschberg, et Van Vugt (2013), en manipulant la stature d'un individu, la taille influence positivement la perception du leadership, tant chez les hommes que chez les femmes, bien que l'effet soit plus fort pour les hommes, ont découvert que pour les dirigeants masculins, la taille en matière de leadership est médiatisée par la perception de leur domination, la santé et l'intelligence, alors que pour les femmes dirigeantes, cet effet n'est médiatisé que par l'intelligence perçue. Dans le monde du travail, il est perçu que les personnes plus grandes ont tendance à s'intéresser davantage aux postes de direction (Murray & Schmitz, 2011). Les personnes de grande taille sont enclines à non seulement occuper des postes plus élevés mais aussi, à avoir des salaires plus élevés (Judge & Cable, 2004). La taille a plus d'impact chez l'homme que chez les femmes parce que les hommes sont considérés comme dominants (Spisak et al., 2011 ; Van Vugt & Spisak, 2008). A ce propos, la taille est donc un critère de discrimination pour les hommes qui postulent en entreprise.

Dans une étude qui testait l'effet de la taille sur la prime de salaire, Agerstrom (2014) a montré l'existence d'une prime de taille sur le lieu de travail, les personnes de grande taille recevant plus d'avantages dans plusieurs domaines (par exemple, les revenus) que les personnes de petite taille. Agerstrom (2014) voulait approfondir la question de la prime de taille, en examinant comment cette prime s'applique aux candidats masculins lors d'un recrutement d'embauche. Les variables observées reposaient sur les aptitudes de leadership, l'intelligence et la santé perçue. Les résultats montrent que les recruteurs estiment que les candidats de grande taille possèdent des aptitudes plus générales liées aux compétences, telles que l'intelligence, qu'ils sont mieux adaptés à un emploi qui exige des capacités de leadership et qu'ils sont en meilleure santé physique que leurs homologues de petite taille. Bien que les candidats de grande taille ne soient pas jugés beaucoup plus attrayants sur le plan

physique et chaleureux, rien ne suggère que le fait d'être grand soit pénalisant lorsqu'on postule un poste de direction. Il s'agit en effet d'une prime de taille.

Outre la taille, des récentes études ont également mis en avant l'impact de la beauté sur le jugement des personnes. En effet, c'est un indice qui constitue une composante de la communication non verbale du candidat lors d'une procédure d'embauche (Knapp & Hall, 1992). Quereshi et Kay (1986) estiment même que l'apparence physique constitue le facteur le plus fort et le plus déterminant influençant les jugements des employeurs.

De nombreuses études (Desrumaux, 2005, 2011 ; Desrumaux & Pohl, 2018 ; Dipboye et al., 1975 ; Dipboye, Arvey, & Terpstra, 1977) ont établi une relation positive entre le fait de posséder un physique séduisant et l'aboutissement positif d'un entretien d'embauche. Par exemple, les personnes belles ont plus de chance d'être recrutées que les personnes moins belles (Heilman, 1983). Il existe des preuves substantielles que les personnes attirantes sont mieux traitées par les autres tout au long de leur vie. De plus, la cote d'attraction faciale ne semble pas beaucoup changer, que ce soit pendant l'enfance (Adams, 1977a) ou à l'âge adulte (Adams, 1977b). Les personnes physiquement attirantes peuvent donc développer des attentes et des compétences différentes (en particulier des compétences sociales) de celles des personnes moins attirantes. C'est le cas de la beauté. En effet, des études empiriques montrent que les individus perçoivent les personnes physiquement attirantes comme étant plus intelligentes que les personnes physiquement peu attirantes. Bien que la plupart des chercheurs rejettent cette perception comme un "parti pris" ou un "stéréotype", nous soutenons que les individus ont cette perception parce que les belles personnes seraient en effet plus intelligentes.

D'autres études montrent que les gens s'attendent à ce que les personnes physiquement attirantes soient plus intelligentes que celles qui le sont moins. Dans une étude qui testait les effets de l'attrait, du genre, des aptitudes du candidat, du type de poste (masculin/féminin) et du niveau hiérarchique du poste sur le recrutement, Desrumaux, De Bosscher et Véronique Léoni (2008) ont montré que les candidats attrayants sont considérés comme plus recrutables, plus utiles, plus désirables socialement, plus compétents. Dans une autre étude qui testait les effets de l'attractivité, l'utilité et la désirabilité de huit candidats sur la base de leur curriculum vitae, qui variait selon un plan $2 \times 2 \times 2 \times 2$ avec quatre variables intra-participant (sexe x attractivité x compétence élevée/modérée, emplois hommes/femmes de type sexuel) et une variable inter-participant, le statut hiérarchique du poste (cadre/non cadre). Les résultats ont montré un effet principal de l'attractivité et de la compétence, un score plus élevé pour les emplois féminins et pour les emplois à de haut niveau. L'attractivité et la compétence ont un effet plus discriminatoire pour les emplois féminins que pour les emplois masculins. Le même constat a été fait dans une étude de Desrumaux et Pohl (2014).

L'objectif de cette étude était de tester les effets de l'apparence physique, des aptitudes et de l'internalité versus externalité des candidats sur les jugements de recrutabilité. Cette étude prenait en compte le niveau hiérarchique et la connotation sexuelle des postes à pourvoir. Le secteur choisi était la branche médicale avec deux métiers de haut niveau (chirurgien vs. Médecin nutritionniste) et deux subalternes (ambulancier vs. Assistante dentaire). Les résultats de cette étude témoignent de l'importance de l'attrait dans le recrutement d'embauche. En effet, l'attrait influence le jugement pour un poste subalterne et ce critère est plus important pour les hommes que pour les femmes. Ces résultats mettent en cause ceux de Heilman (1983) qui présentaient la beauté de la femme comme un handicap pour des postes de haut niveau.

4.3. Stigmatisation de poids et jugement à l'embauche

La prévalence mondiale de l'obésité a largement augmenté depuis 1980 avec un demi-milliard des personnes actuellement classées comme obèses ($IMC > 30 \text{ kg} \cdot \text{m}^2$), Flind (2015). Plusieurs chercheurs ont tenté de définir cette notion d'obésité. Certains ont utilisé des critères médicaux (Miller & Otjen, 1990 ; Register & Williams, 1990) en se basant sur une variété de différentes combinaisons Taille /Poids, mais pour ce qui nous concerne, nous parlerons plus du surpoids puisque les discriminations débutent dès que la personne atteint un indice de masse corporel compris entre 25 et 30.

Dans le sens social, la stigmatisation (Goffman, 1963) se réfère à un type de défaut social par lequel un individu est perçu comme ayant un trait physique ou de caractère qui est dévalué et évité dans la société. La stigmatisation repose sur le système de représentation et de croyances qui font de l'obésité un reflet des qualités morales de l'individu. « Il est comme cela, parce qu'il mange trop. S'il mange trop c'est qu'il ne se contrôle pas. S'il ne se contrôle pas c'est qu'on ne peut pas lui faire confiance ». On voit ici comment le raisonnement glisse d'une caractéristique physique au jugement moral sur l'individu. « L'obèse est un être sans volonté ». Il n'est qu'un glouton social » (Poulain, 2011). Au fur et à mesure que l'épidémie de l'obésité se poursuit, les employeurs sont préoccupés par les habiletés de ces derniers sur le lieu de travail et l'augmentation considérable des coûts en raison des soins de santé, de l'absentéisme et de la productivité (Pattison, Eixmann, & Mc Clung, 2016).

Pour certains auteurs, dans la société occidentale actuelle, la minceur semble valorisée et le surpoids laminé. Le monde actuel a tendance à être confronté à des jugements déraisonnables basés sur le poids d'une personne (biais de surpoids). Les personnes qui présentent un poids hors normes sont considérées comme peu attractives, faibles de caractère et personnellement responsables de leur surpoids (Puhl & Brownell, 2001). Elles sont décrites comme paresseuses, manquant de volonté, de

contrôle sur elles-mêmes. Elles sont considérées comme stupides, incompetentes, indulgentes et émotionnellement instables (Hruschka & Wutic, 2011), indulgentes, défavorisés et discriminés par leur camarades (Hebl & Xu, 2001). Les personnes en surpoids sont moins préférées que celles présentant un poids normal (Furnh, 2008). Une étude réalisée sur la vente des produits dans une boutique a montré que les vendeurs en surpoids sont considérés comme moins efficaces que les vendeurs de poids normal (Jasper & Klassen, 1990). En interrogeant par questionnaire 998 demandeurs d'emploi de 18 à 65 ans, représentatifs de la population des demandeurs d'emploi, les Défenseurs des Droits et l'OIT ont pu déterminer que 10 % des femmes et 6 % d'hommes disaient avoir été discriminés à l'embauche pour leur apparence physique-poids et leur look. Le fait d'être obèse (cité à 79 % par les femmes et 73 % par les hommes) fait partie des situations les plus pénalisantes, tandis qu'un physique attractif est un avantage pour 66 % des femmes et 65 % des hommes (Bour, 2016).

Le surpoids est un obstacle général à l'embauche en premier lieu et un obstacle à certaines professions telles que les professions de gestion et de technologie ainsi que les professions qui impliquent un grand contact avec le public. Les candidats obèses qui postulent un poste de travail sont perçus par les recruteurs, comme ayant un faible contrôle d'eux-mêmes, un faible potentiel à l'encadrement, une mauvaise hygiène personnelle, un niveau de productivité plus bas, ou ont moins d'ambition professionnelle et apparaissent globalement comme moins dignes de confiance (Amadiou, 2002 ; Bellizi & Hasty, 1998 ; Poulain et al., 2002). Ces personnes ne seraient pas adaptées à certains emplois (Heilman, 1983) dans la mesure où les caractéristiques perçues d'une personne en surpoids ne correspondent pas aux exigences du poste. Pingator et al. (1994) ont examiné cette question en utilisant une distinction claire entre un emploi public et privé, mais n'ont pas trouvé d'impact sur le type d'emploi. L'obésité est un obstacle à la réussite professionnelle car les personnes obèses sont moins appréciées (Gielke, 2010 ; Joseph, Bellizzi, & Hasly, 1998). Elles sont décrites comme ayant une volonté faible, possédant de grandes sphères de culpabilité, pas dignes de confiance et sont blâmables or, les personnes minces sont considérées comme bonnes, vigoureuses (Frierson, 1993). Rudolph, Wells, Weller et Baltes (2009) ont réalisé une méta-analyse pour quantifier l'impact négatif du poids sur le lieu de travail. Les résultats de cette méta-analyse suggèrent que les personnes en surpoids peuvent être désavantagées par rapport aux personnes de poids moyen lors d'une évaluation d'embauche. Dans le même élan, Roehling, Roehling, Vandlen, Blaze et Guy (2009) voulaient déterminer si les personnes en surpoids et obèses sont sous-représentées parmi les cadres américains (hommes et femmes), et s'il existe des preuves d'une discrimination à l'égard des femmes cadres en surpoids et obèses par rapport aux hommes cadres. Selon les avis des experts, on estime qu'entre 5 et 22 % des PDG féminins de haut niveau aux États-Unis, environ 5 % sont en surpoids et 5 % sont

obèses. Par rapport à la population générale des États-Unis, les femmes en surpoids et obèses sont nettement sous-représentées. On estime qu'entre 45 et 61 % des PDG masculins sont en surpoids et environ 5 % sont obèses. Par rapport à la population générale en surpoids les hommes sont surreprésentés parmi les PDG de haut niveau, alors que les hommes obèses sont sous-représentés.

Crandall et Martinez (1996) ont étudié le rôle de la menace et de l'idéologie dans les préjugés antigraisses en comparant les attitudes des étudiants aux États-Unis et au Mexique. Les étudiants mexicains étaient nettement moins préoccupés par leur propre poids et acceptaient davantage les personnes obèses que les étudiants américains. Les attitudes anti-graisses aux États-Unis font partie d'une idéologie sociale qui tient les individus responsables des résultats de leur vie. Au Mexique, les attributions de contrôlabilité étaient nettement moins importantes et l'antipathie envers les personnes obèses ne montrait aucune preuve d'appartenance à un réseau idéologique. Les préjugés envers les personnes obèses aux États-Unis semblent avoir une composante idéologique importante.

Les différents attributs liés à l'obésité font que les employeurs ont des moyens spécifiques pour éviter d'embaucher les personnes obèses. Ils s'appuient sur des croyances stéréotypées, sur les caractéristiques d'un candidat et sur la façon dont celle-ci devrait correspondre aux exigences professionnelles. De ce fait, le biais de l'obésité peut être engendré par le type d'emploi pour lequel un candidat postule (Finkelsein, Demuth, & Sweeney, 2007). Lorsque les personnes obèses sont embauchées, elles sont placées dans un emploi qui exige moins de contact avec le grand public. Elles sont souvent placées dans des métiers de call centers (Bellizi, 1998) et non dans des emplois en rapport avec la clientèle. Les employeurs utilisent l'image du magasin, les coûts d'assurance, les conditions de santé futures et les limites physiques comme raisons de ne pas embaucher les personnes obèses. D'ailleurs, une étude réalisée par Larkin (1979) a montré que les employeurs se préoccupent du fait que les clients peuvent ne pas acheter les produits d'un vendeur obèse. L'image du poste est la raison pour laquelle les personnes obèses ne sont pas voulues en tant qu'employés. Les coûts d'assurance et les conditions de santé futures, le plus souvent, le public voit la santé des personnes obèses comme diminuée. Beaucoup d'employeurs prévoient des coûts associés à l'obésité (augmentation de la prime d'assurance, augmentation des absences, et à payer pour des logements spéciaux (Rochling, 1999). Les employeurs ne veulent pas embaucher les personnes obèses en raison de l'augmentation des coûts de santé. Ils évoquent les conditions physiques qui pourraient être un frein aux activités physiques intenses. Par exemple le travail de policier (Mc Evory, 1992). Aussi, le biais de l'obésité peut être engendré par le type d'emploi pour lequel le candidat postule. Certains emplois ne sont pas adaptés aux personnes obèses dans la mesure où les caractéristiques perçues d'une personne en surpoids ne correspondent pas aux besoins perçus du contexte de travail. Il semblerait aussi que le genre a un impact sur la perception des individus pour les personnes obèses.

Les femmes obèses sont plus discriminées que les hommes obèses (Harnis & Bochner, 1982 ; Hansron, Nashund, & Rasmussen, 2010 ; Rohling, 1999 ; Stake & Lauer, 1987).

Il est important de souligner que la discrimination liée au poids semble plus problématique pour les femmes, en partie, en raison des normes strictes de la société en qui concerne le poids idéal pour les femmes. Les femmes obèses reçoivent moins de primes que les hommes obèses (Pattison, Eixmann, & Clung, 2016). Ces discriminations touchent aussi bien la sphère d'embauche que celle de l'évolution des individus au sein de l'entreprise. En effet, les personnes en surpoids reçoivent des salaires de base très bas comparés à ceux de leurs homologues de poids normal, cela s'observe aussi dans la promotion (malgré les qualifications identiques). Les comportements discriminatoires à l'égard des personnes en surpoids menacent l'identité sociale de ces personnes et déclenchent chez eux des réactions émotionnelles, physiologiques, cognitives et comportementales involontaires, elles se sentent mal dans leur peau, sont réticentes à chercher des soins médicaux ou un emploi parce qu'elles croient qu'elles seront grondées et humiliées (Adams & Epel, 2007 ; Puhl & Brownell, 2001), elles présentent une faible estime de soi et une faible acceptation de soi (Pattison, Eixmann, & Clung , 2016).

4.4. Stéréotypes de poids, cultures et jugement

La littérature internationale produit des données prolifiques quant aux stéréotypes et discriminations tant en milieu scolaire (Barras & Manço, 2018 ; Briguet, 2016 ; Doutre, 2012 ; Hardy, Humbeeck, Berger, & Lahaye, 2015) qu'organisationnel (Baert, Cockx, Gheyle, & Vandamme, 2015 ; Dordoni, & Argentero, 2015 ; Findlay, McCollum, Shubin, Apsite, & Krisjane, 2013 ; Liebkind, Larja, & Brylka, 2016). Ces stéréotypes et préjugés varient selon les normes, les contextes, les valeurs et cultures (Hebl & Dovidio, 2005).

Parlant de la discrimination en lien avec les poids, elle est particulièrement dépendante du contexte et de la culture (Klaczynski, Goold, & Mudry, 2004 ; Puhl, Andreyeva, & Brownell, 2008 ; Puhl, Moss-Racusin, Schwartz, & Brownell, 2008). Dans une étude qui testait l'influence de la responsabilité du poids sur la perception des élèves mexicains et américains, Crandall et Martinez (1996) ont comparé les données issues des États-Unis et du Mexique, deux pays qui diffèrent fortement sur la dimension collectivisme/individualisme et sur l'idéologie sociale. Les résultats de cette étude ont montré qu'au Mexique, les étudiants n'ont pas accusé les personnes obèses comme étant responsables de leur poids, ce qui n'était pas le cas aux États-Unis où les étudiants ont plutôt responsabilisé les personnes obèses. Autrefois, les personnes qui pouvaient facilement stocker leurs propres réserves de nourriture avaient un avantage que la sélection naturelle a récompensé (Eknoyan,

2006). Jusqu'au Moyen Âge, surtout en France, être gros était associé à la puissance, à l'abondance et à la santé (Vigarello, 2013). Aujourd'hui, être trop gros est la preuve d'une faible résistance au péché de gourmandise (Parayre, 2010). Avec les publicités sur les moyens de perdre un excès de poids (cures d'amaigrissement), l'idéal de beauté (surtout féminin) est devenu le corps mince (Arnoult, 2013). Le surpoids est ainsi devenu le signe d'un problème et la minceur l'image d'une bonne santé. Askegaard et al. (2014) affirment que le marketing a contribué à la pression sociale sur les obèses : l'obésité étant liée à des problèmes de santé et à une "mauvaise alimentation" et l'obésité est devenue un fléau social majeur à éliminer. Ces affirmations renforcent la stigmatisation des obèses (Lewis, Thomas, Blood, Castle, Hyde, & Komesaroff, 2011) et les poussent, en particulier les femmes, à adopter des comportements sains (Klaczynski, Daniel, & Keller 2009 ; Tischner & Malson, 2012).

En Afrique, un gros ventre était un signe extérieur de pouvoir et de respectabilité pour les hommes (Arnoult, 2013). Cette perception n'est pas différente aujourd'hui. Dans une étude qui évaluait les déterminants psychosociaux de l'obésité, l'auteur a dégagé 78.95% de femmes obèses contre 21.05% d'hommes. La tranche d'âge la plus impactée était celle de 25-39 ans. Il s'agissait des personnes ayant une situation financière stable et qui vivait dans des quartiers huppés. L'auteur a été surpris des informations avancées par les femmes quant à leur surpoids. Elles disaient être satisfaites (26.32%) et fières (26.32%) de leur apparence contrairement aux hommes obèses (10.53%, 0%). Malgré les discriminations subies par les personnes obèses, l'obésité chez la femme est socio-culturellement valorisée, et vue comme signe de beauté et de richesse (Leckpa Yauta, 2015). En Afrique, particulièrement chez la femme africaine, la beauté s'exprime d'une part par ses formes et d'autre part par l'aspect de son visage (Moutapam, 2019).

On a longtemps pensé que l'obésité en Afrique est causée par le développement socioéconomique, un manque d'activité sportive et un régime alimentaire à forte densité énergétique (Martorell & Stein, 2001). Cependant, des études récentes attribuent des raisons de représentations et croyances socioculturelles comme source de prise de poids chez certaines personnes (Correia, Pataky, & Golay, 2014 ; Fezeu et al., 2006). L'obésité est un signe de meilleure santé (Lopez, 2007). Deux sondages réalisés sur sept pays africains en dix ans d'intervalle (1992-2005) en vue d'évaluer le surpoids et l'obésité par rapport à la richesse des ménages ont montré que la prévalence de l'obésité était plus élevée chez les plus riches dans les deux enquêtes (Lopez, 2007). De même, dans les pays qui enregistrent des pandémies comme la malnutrition et le VIH, la perception de la perte du poids est corrélée au sida. Puoane et Hughes (2008) ont testé cette hypothèse dans une étude réalisée en Afrique du sud. L'enquête a révélé que les femmes sud-africaines ne veulent pas perdre du poids pour ne pas être stigmatisées comme étant des sidéennes. Matoti-Mvalo et Puoane (2011) ont étudié la corrélation entre la perception de minceur et le Sida. L'étude a été réalisée auprès de cinq cent treize

femmes sud-africaines, à qui on a présenté huit silhouettes, allant de minces à obèses, et qui ont été invitées à choisir une silhouette représentant la silhouette idéale, une silhouette préférée et une silhouette considérée comme symbolisant la santé. Les participantes devaient choisir une silhouette parmi les huit. Finalement, les femmes associaient une personne atteinte du VIH ou du sida à la silhouette fine. En effet, soixante-neuf pour cent des participants ont associé une silhouette mince à une personne infectée par le VIH ou atteinte du sida. Seuls 10.2 % ont estimé que la silhouette mince symbolisait la santé. Cinquante pour cent préféraient une silhouette normale, tandis que 34.2 % pensaient qu'un poids normal symbolisait la santé. Seulement 2 % des personnes de poids normal étaient infectées par le VIH ou atteintes du sida, 34 % préféraient un poids excessif et 31 % pensaient que le surpoids symbolisait la santé. Aucun des participantes ne pensait que le chiffre de la surcharge pondérale représentait les personnes infectées par le VIH ou atteintes du sida. Seules 8% préféraient la silhouette obèse. Les résultats de l'analyse des données qualitatives suggèrent que les participantes préfèrent être en surpoids et risquer de contracter des maladies cardiovasculaires, plutôt que d'être maigres et stigmatisées en tant que personne infectée par le VIH ou atteinte du sida.

La perception du poids en Afrique peut varier selon les générations. Les effets de la mondialisation s'enregistrent également sur la perception du poids puisque des résultats contredisent les conceptions antérieures quant à la valorisation du poids. Siervo, Nyan et Prentice (2006) ont réalisé une étude interculturelle en Gambi et aux Etats-Unis. Les auteurs voulaient étudier les composantes attitudinales et perceptuelles de l'image corporelle et son lien avec l'indice de masse corporelle (IMC) dans un échantillon de Gambiens urbains. Ils ont également pris en compte et testé les différences interculturelles en matière d'image corporelle et les points de vue sur l'attractivité entre les Gambiens et les Américains. Quatre groupes de cinquante sujets ont été évalués : hommes 14-25 ans, femmes 14-25 ans, hommes 35-50 ans, femmes 35-50 ans. Le statut socio-économique, l'éducation, le mode de vie sain et les influences occidentales ont été aussi pris en compte ainsi que le poids. Les résultats montrent que les différentes générations de Gambiens ont eu des perceptions et des attitudes très différentes à l'égard de l'obésité. Le poids était perçu de manière réaliste et largement tolérée. Les femmes plus âgées présentaient un écart corporel plus important (taille actuelle versus taille idéale) que les autres groupes ($p < 0,001$). L'analyse de régression a montré qu'elles ne s'inquiétaient pas de leur taille avant d'être en surpoids (IMC = 27.8 kg/m²), tandis que les femmes âgées commençaient à se préoccuper d'un IMC de 22,9, 19.8 et 21.5 kg/m². La comparaison interculturelle a montré que les Gambiens étaient plus tolérants à l'obésité que les Américains noirs et blancs. Cependant, aucune étude n'a été réalisée sur la population gabonaise quant aux perceptions du poids. Nous nous référons des études réalisées au Burkina Faso et en

Gambie pour illustrer le Gabon étant donné que ces pays partagent une culture collectiviste et féministe tout autant que le Gabon.

Les stéréotypes liés à l'apparence ne sont pas les seuls enregistrés dans la littérature. La ségrégation sexuelle est également une cause de stéréotypes et discrimination dans le monde.

4.5. Sexe et genre

L'ambiguïté de ces deux notions nécessite une clarification. Il convient à cet effet de distinguer « genre et sexe ». Le genre apparaît pour la première fois avec Money (1955) qui abordait l'intersexualité et Stoller (1967) qui développait le concept de transexualité. La définition du genre selon Money repose sur une dimension psychologique. Pour ce dernier, le genre serait en rapport avec le sentiment qu'à l'individu à appartenir à un groupe. Ce sentiment le conduit à adopter les comportements en rapport avec ce groupe donné. Cette conception a largement été critiquée par Okley, dans les années 70. Il distingue les différences biologiques innées des attributs acquis par la socialisation. Pour lui, le mot « sexe » est limité au sexe biologique, explicitement ou implicitement caractérisé selon des critères anatomiques, hormonaux ou chromosomiques. En revanche, le « genre » est de son côté utilisé pour faire allusion à toutes les autres caractéristiques construites socialement attribuées aux femmes et aux hommes, telles que les caractéristiques physiologiques, comportementales, les rôles sociaux et les types particuliers d'emplois.

De nombreux travaux ont émergé à la suite de ces réflexions. Par exemple, Mercader (2005) distingue le sexe du genre en rappelant que l'identité sexuée ne serait pas construite sur la base d'un déterminant biologique mais plutôt sur une identification de l'individu avec/par autrui. Cette identification des sexes et de genre va au-delà d'une simple perception. Elle aboutit à une ségrégation de métiers puisque nous le percevons dès l'école primaire (Durand-Delvigne, 1997). Cela conduit Durand-Delvigne et Duru-Bellat (2000) à soutenir que le poids du système éducatif et de l'organisation du travail sur la construction sociale des différences de sexe, forme les élèves à une organisation sexuée du travail. Le genre regroupe « *un versant psycho-social de la différence des sexes* » et « *un système de différenciation sociale au service des rapports de domination* » (Mercader, 2005, p.14). A cela, Durand Delvigne (1992, 1995b, 1997), Durand-Delvigne et Duru-Bellat (1998) avancent que le genre n'est pas à considérer comme un ensemble de dispositions psychologiques mais plutôt un leurre psychologique, un différenciateur socialement utile. Pour ces auteurs, le genre est un construit fondé sur des perceptions illogiques et erronées de ségrégation des rôles. Ce n'est pas un caractère psychologique inné. C'est une réification attributive participant à l'asymétrie sociale et cognitive propre à la valence des sexes.

Le concept « sexe » et non pas genre sera, à cet effet, abordé dans ce manuscrit. Nous parlerons plutôt des discriminations liées au sexe ou stéréotypes de sexe et non pas de stéréotypes de genre (Tostain, 2016).

4.6. Stéréotypes de sexe et métier

Les inégalités entre hommes et femmes suscitent une attention particulière chez les chercheurs. Le modèle du *lack of fit* de Helman (1983, 2012) tentent d'expliquer l'essence de ces inégalités.

4.6.1. Le modèle du *lack of fit* (Heilman, 1983, 2012 ; Heilman & Caleo, 2018)

Le modèle du manque de correspondance de Heilman (2018) tente de mettre en lumière ce phénomène. Selon ce modèle, les résultats discriminatoires à l'égard des femmes découlent d'une inadéquation entre les attributs que l'on pense que les femmes possèdent et les attributs considérés comme nécessaires pour réussir dans des postes et des domaines typiquement masculins. L'incongruité qui en résulte est à la base des attentes négatives concernant les performances des femmes, ce qui biaise le traitement de l'information et, par conséquent, facilite les comportements discriminatoires. Ce modèle repose sur la prise en compte des stéréotypes sexistes, c'est-à-dire des idées préconçues sur ce que sont les hommes et les femmes. Les stéréotypes sexistes décrivent les hommes comme des êtres agiles et les femmes comme des êtres communs (Haines, Deaux, & Lofaro, 2016). Alors que les hommes sont considérés comme assertifs, audacieux et agressifs, les femmes sont considérées comme étant axées sur les relations, nourricières et gentilles. Ces représentations stéréotypées ont également tendance à être oppositionnelles, les femmes et les hommes considérés comme manquant de ce que l'on pense être le plus prévalant dans l'autre sexe.

Les stéréotypes sexistes créent des difficultés pour les femmes qui poursuivent un travail traditionnellement masculin, car les stéréotypes féminins sont incompatibles avec les attributs et les comportements jugés nécessaires pour réussir dans ces domaines. En plus d'être numériquement dominés par les hommes, ces domaines et professions de type masculin sont conçus comme nécessitant des attributs stéréotypés et masculins (Cejka & Eagly, 1999 ; Johnson, Murphy, Zewdie, & Reichard, 2008). Contrairement aux hommes, qui sont probablement avantagés par le chevauchement entre les attributs perçus et les exigences professionnelles (Kray, Galinsky & Thompson, 2002 ; Ryan et al., 2016), les femmes sont défavorisées. Ainsi, les traits des stéréotypes féminins sont plus généralement associés à des valeurs affectives tandis que les traits des stéréotypes masculins, le sont à des valeurs d'utilité sociale (Testé & Simon, 2005). Ces facteurs induisent donc des catégorisations qui se traduisent par une segmentation des métiers, ce qui fait que certains métiers

sont considérés comme étant typiquement masculin et d'autres typiquement féminin (Desrumaux, 2005). Par conséquent, cela peut créer de la discrimination lors du processus de recrutement car un candidat masculin sera préféré pour un poste à connotation masculine et une candidate pour un poste à connotation féminine (Desrumaux, 2005). Ce modèle aussi appelé modèle du manque de correspondance soutient que les comportements discriminatoires à l'égard des femmes découlent d'une inadéquation entre les attributs que les femmes ne sont pas faites pour réussir dans des postes de type masculin et les attentes du poste. L'incongruité qui en résulte constitue la base d'attentes négatives concernant les performances des femmes, ce qui biaise le traitement de l'information et, par conséquent, facilite les comportements discriminatoires. Ce modèle repose sur la prise en compte des stéréotypes sexistes, c'est-à-dire des idées préconçues sur ce que sont les hommes et les femmes. Les stéréotypes sexistes décrivent les hommes comme des êtres agiles et les femmes comme des êtres communs (Haines, Deaux, & Lofaro, 2016). Cela signifie que les hommes sont considérés comme assertifs, audacieux et agressifs alors que les femmes sont considérées comme étant axées sur les relations, nourricières et gentilles. Ainsi, les femmes sont considérées non seulement comme des êtres communs, mais aussi comme des êtres non authentiques. Ces stéréotypes sexués s'observent dès l'école primaire chez nos enfants (Vuillot, 2014). Les enfants de l'école primaire avancent que les métiers perçus comme « féminins » exigent de la douceur, du soin, de l'empathie, contrairement aux métiers perçus comme « masculins » qui nécessitent des compétences techniques, de la force physique ou du courage (Vuillot, 2014). Le caractère agentique est donc perçu comme un qualificatif masculin et la communalité comme un caractère féminin. Cette pensée a été soutenue par Bian, Leslie et Cimpian (2017) qui ont montré que les filles de 6 ans, associent moins l'intelligence (l'attribut du qualificatif « vraiment intelligents ») aux membres de l'endogroupe (filles) qu'aux membres de l'exogroupe (garçons) et évitent les activités censées être adressées aux enfants « vraiment, vraiment intelligents ». De plus, une étude de Bosse et Guégnard (2007), menée sur les représentations des métiers de lycéen-ne-s (Bosse & Guégnard, 2007), indique que les attributs physiques tels que la force, la manutention, la technicité et la résistance sont énoncés pour qualifier des métiers « masculins ». En revanche, les attributs relationnels et maternels sont énoncés pour qualifier des métiers « féminins ». Ces lycéen-ne-s affirment qu'il existe des métiers masculins et d'autres féminins en faisant référence attributs *supra cité*. Ces stéréotypes sexués ne se limitent pas au milieu scolaire. Ils perdurent dans le monde du travail. Malgré les nombreuses associations qui militent pour l'égalité des sexes, les inégalités sont encore perceptibles dans certains secteurs d'activités. On assiste encore à une inégalité en matière d'emploi, de rémunération et même d'évolution des carrières (Kray, Galinsky, & Thompson, 2002 ; Ryan et al., 2016). Ces stéréotypes de sexe impactent indubitablement le recrutement d'embauche car les attentes des recruteurs seraient en rapport avec les images qu'ils se font des attributs des différents métiers liés aux deux groupes. Ces effets sur le traitement de

l'information sont alimentés par l'ambiguïté du processus d'évaluation, qui accroît la dépendance aux attentes et facilite donc la distorsion cognitive (Heilman & Haynes, 2008). Les attentes négatives en matière de performances qui découlent de la perception d'un manque d'adéquation entre ce à quoi ressemblent les femmes et ce qui est nécessaire pour une position de type masculin sont susceptibles de promouvoir les préjugés sexistes dans les décisions d'évaluation, dans le recrutement (Gaucher, Friesen, & Kay, 2011), la sélection (Bauer & Baltes, 2002 ; Biernat & Fuegen, 2001), la promotion (Castille, 2008 ; Lyness & Heilman, 2006). Une étude faite aux États-Unis et au Royaume-Uni a permis de montrer que l'on retrouve une minorité de femmes dans les postes traditionnellement masculins. Or, ce n'est pas le niveau de diplôme qui joue, mais les stéréotypes liés au sexe qui influencent la décision lors du recrutement, (Heilman, Manzi, & Braun, 2015).

Le modèle de Heilman n'a pas été retrouvé lors d'une recherche de Desrumaux (2005). En effet, Desrumaux (2005) voulait tester et de rediscuter le modèle du manque de correspondance d'Heilman (1983) pour ensuite tester l'hypothèse que les premières impressions sont déterminantes dans un processus évaluatif puisque porteuses d'utilité sociale. Elle voulait également tester l'influence de l'internalité/ externalité, de l'apparence physique et du genre des candidats sur le recrutement pour des postes masculins/féminins de niveau subalterne/supérieur. Deux groupes de vingt recruteurs professionnels devaient juger de la « recrutabilité » des candidats pour des postes de type masculin et féminin et les classer. Les résultats ont montré que l'apparence physique est un caractère plus favorable pour les hommes et les femmes lors du recrutement, peu importe le type hiérarchique du poste. Cependant, l'apparence physique discrimine davantage les postes féminins que les postes masculins ce qui va dans le sens du modèle d'Heilman à savoir que plus une femme est attrayante et plus elle va laisser percevoir des qualités féminines. En revanche, les postes masculins étant majoritairement des postes à haut niveau hiérarchique, l'apparence physique, lorsque la personne est attrayante, peut avoir un impact bénéfique pour les deux sexes.

Une autre théorie tente également d'expliquer ce phénomène d'inégalité entre les sexes. La théorie de la congruence des rôles soutient qu'un rôle de genre comporte des attentes concernant les caractéristiques des hommes et des femmes et renforce la cohérence des comportements (Eagly, 1987 ; Eagly & Carli, 2003). Le rôle de genre masculin est associé à des caractéristiques agiles telles que l'affirmation de soi, la confiance en soi, l'autopromotion, le contrôle et la domination. Le rôle social féminin est associé à des caractéristiques communautaires telles que le souci des autres, l'amabilité, l'obligeance, la chaleur, le soutien et l'altruisme. La socialisation dans les rôles féminins peut ne pas être formelle mais, en général, la société conserve des hypothèses sur l'implication des femmes dans les activités (et les comportements associés comme la sollicitude, l'inquiétude, et soutien) et

l'implication des hommes dans le marché du travail (et les comportements associés comme l'affirmation de soi, la rationalité contrôle).

Dans les cultures occidentales, de nombreux rôles professionnels et de haut niveau ont été associés à des caractéristiques masculines plutôt que féminines. L'accès aux emplois traditionnellement féminins n'est généralement pas aussi compétitif ni aussi bien rémunéré que les emplois traditionnellement masculins. Les emplois de cadres (Powell et al., 2002 ; Schein 2001), d'ingénieurs ou de scientifiques (Dodson & Borders, 2006 ; Jagacinski, 1987 ; Prokos, Padavic, & Schmidt, 2009) et de dirigeants (Eagly & Johnson, 1990 ; Eagly et al., 1992) sont plus souvent identifiés par des adjectifs masculins que des adjectifs féminins.

L'incongruité entre les rôles professionnels et les rôles sexospécifiques est considérée comme un défi pour les femmes sur le lieu de travail, où l'on attend des femmes qu'elles soient communicatives (qu'elles présentent des caractéristiques féminines) alors qu'on attend d'elles qu'elles adoptent un comportement authentique dans de nombreux rôles professionnels (Eagly & Carli, 2007). Pour les femmes, le fait d'afficher des comportements masculins, tels que l'autorité ou la vantardise, est considéré comme une déviation par rapport aux attentes en matière de genre et peut déclencher une réaction brutale (Phelan & Rudman, 2010). Dans d'autres situations, les femmes peuvent ne pas obtenir de crédit pour avoir agi en commun parce que c'est déjà un comportement attendu. En effet, comme le rôle des femmes inclut la serviabilité, il se peut qu'elles ne soient pas explicitement reconnues pour cela, alors que, pour les hommes, le même comportement serviable est récompensé (Allen, 2006 ; Heilman & Chen, 2005).

4.6.2. Stéréotypes de sexe, métiers et culture

Aucune société contemporaine n'est exempte de stéréotypes de sexe. Ce phénomène se perçoit aussi bien en Afrique, en Europe, en Asie qu'en Amérique. Un attachement de certaines sociétés à leurs cultures pourrait expliquer les stéréotypes liés au sexe. Les études recensées plus haut montrent la présence d'inégalités de sexes entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les métiers et d'autres rôles dans la société. Pour ce qui est de la France, l'Insee affirme que les métiers sont tous mixtes, cependant, dans la pratique ils sont sexuellement typés. L'Insee rapporte de même que les hommes sont plus enregistrés dans presque tous les secteurs, et les femmes en général sont enregistrées dans des professions intermédiaires de santé et des services sociaux, l'enseignement et l'éducation. Par exemple, le métier d'assistante maternelle compte 99% de femmes contre 1% d'hommes, celui de chauffeur compte 95% d'hommes contre 5% de femmes.

Des auteurs ont tenté d'expliquer les causes d'inégalités de sexe dans la répartition des métiers. Boineau (2011) affirme que cela s'explique par les attributs donnés aux femmes. On attend généralement d'un homme qu'il soit dynamique, stratégique, vigoureux et imposant. Par ailleurs, on attend de la femme qu'elle soit douce, altruiste, agréable et calme. Ces attributs alloués aux hommes et aux femmes découlent de la sphère familiale dans laquelle évolue chaque individu. Maintes études ont montré que les parents apprennent aux enfants à choisir des métiers en lien avec leur sexe (Archer & Macrae, 1991 ; Dutrevis & Toezek, 2007) et les choix des filières des enfants à l'école primaire n'est que la résultante de ce qu'ils savent ou de ce qu'on leur a appris depuis la sphère familiale. Ainsi, dès l'école primaire les garçons sont tournés vers des disciplines dites « masculines et les filles vers des disciplines dites féminines et plus tard, ils s'investissent dans ces disciplines (Archer & Macrae, 1991 ; Dutrevis & Toezek, 2007).

D'après Schneider (1996), les cultures contribuent grandement au contenu des stéréotypes puisqu'elles nous orientent sur ce qu'il faut faire, comment se comporter dans la société (p. 432). Elles sont omniprésentes dans la formation de notre identité et influencent notre façon d'être, de se comporter et de penser (Cuddy et al., 2009 ; Fiske, Kitayama, Markus, & Nisbett, 1998). Elles apparaissent dans les normes, les idéaux et les valeurs d'une société, et se pérennisent à travers ses institutions et ses pratiques de socialisation (Hofstede, 1980). La France étant un pays féministe (Hofstede, 1980), les comportements stéréotypés s'expliquent par cet élément.

Tout comme la France et les autres pays occidentaux, l'Afrique n'est pas exempte du phénomène de stéréotypes et préjugés de sexes. Au Cameroun, Dongmo, Choukem et Ndjetchou (2003) ont observé une faible concentration de femmes dans des métiers d'experts comptables comparée aux hommes qui sont plus nombreux. En outre, une étude empirique a montré que les pratiques telle que le chant, la danse ou la lecture sont associées aux attributs féminins (émotion, écoute, élégance) et les pratiques comme la photographie ou la danse de hip-hop sont attribuée aux qualités masculines (technique, affirmation de soi, force) (Buscatto, 2014). Si la décolonisation a certes entravé certains préjugés, elle n'a pas impacté certains rites, us et coutumes. En effet, l'identité de l'individu se forme dans la cellule familiale où il est entouré d'oncles, de tantes, de cousins, cousines, frères et sœurs. Les valeurs de la vie lui sont communiquées ainsi que les choix qui détermineront sa future posture d'homme ou de femme. Ainsi, les traits comme la force physique, la virilité sont associés à l'homme et la discrétion, la douceur, l'écoute et la bienveillance sont associés à la femme (Mouich, 2007 ; Sow, 1997). Ces stéréotypes culturels, acquis dans la sphère familiale par socialisation sont la cause du choix des métiers et de l'orientation des jeunes dans l'exercice de leurs futurs métiers.

Plusieurs femmes africaines reconnaissent qu'elles sont le complément de l'homme (Provost, 2006). Cette conception n'est pas qu'une perception de soi-même mais aussi une idée sociétale et culturelle (Deniel, 1985, p. 10. ; Provost, 2006). Elles se considèrent comme des êtres fragiles et pour s'affirmer il faut avoir un côté masculin (Aterianus-Owanga, 2016). L'implication des femmes dans certains métiers serait donc perçue comme une violation de normes. Par exemple, Aterianus-Owanga, (2016) a montré que les femmes qui se lancent dans le Rap au Gabon, à l'instar de Tina, sont perçues comme étant des garçons manqués. Un autre constat est l'inégalité de la répartition des sexes dans certains secteurs d'activité au Gabon. Par exemple, le secrétariat général du gouvernement gabonais rapporte une inadéquation de la répartition des rôles entre les hommes et les femmes dans les institutions judiciaires en 2007, 93 hommes contre 33 femmes, soit 21,19% de femmes. Une inégalité qui s'observe également dans des institutions de prises de décisions où l'on voit une difficulté pour les femmes d'accéder à ces postes, 41 hommes contre 8 femmes en 2009. De plus, le PNUD Gabon (Programme des Nations Unies pour le Développement au Gabon) rappelle que malgré la parité de genre atteinte en 1990 dans le secteur éducatif, en l'occurrence à l'école primaire avec 99 filles pour 100 garçons, celle-ci a reculé en 2014 avec 95 filles pour 100 garçons. Néanmoins, elle a atteint son paroxysme dans le cycle secondaire avec 1.2 en faveur des filles puisqu'en 2005, 110 filles contre 100 garçons fréquentent fidèlement l'éducation secondaire. Entre 2010 et 2015, on enregistre également 125 filles pour 100 garçons. A l'école supérieure, le pourcentage de filles a grimpé. Il est passé de 51.28% en 1990 à 81.32% en 2011. De façon générale, sur la répartition en termes de participation citoyenne, elles sont 17.4% à grimper au siège du parlement en 2015 contre 10.8% en 1998. Leur taux d'activités est inférieur à celui des hommes, on enregistre 56% contre 65.1% en 2012). On compte aujourd'hui 41% qui sont rémunérées en dehors de l'agriculture, contre 35% en 1990

Malgré cette croissance de la femme dans la société active, ces chiffres illustrent l'inégalité de sexes entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Fort de cela, dans le souci de promouvoir l'égalité de genre en matière d'emploi, l'Unesco a mis en place un Plan d'action pour la priorité Égalité des genres 2014-2021. Ce plan vise à promouvoir les droits des femmes et leur autonomisation dans certaines régions défavorisées de la planète et de manière particulière en Afrique. Il est précisé d'une part, son entendement de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes ; et d'autre part, sa stratégie pour atteindre des résultats concrets et durables.

Hormis, l'Unesco, la loi s'est également intéressée au phénomène de discrimination en milieu professionnel et sociétal.

4.7. Que dit la loi à propos des discriminations à l'embauche ?

En France, l'article 225-2 du Code Pénal 2020 reconnaît la discrimination comme un motif qui pourrait être puni de 3 ans d'emprisonnement avec une amende de 45 000 euros. Pour être puni, ce motif doit être basé sur les critères suivants : «

- refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne ;
- subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition sur l'un des éléments visés à l'article 225-1
- subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L.412- du code de la sécurité sociale. »

Une amende de 75 000 euros et une peine de cinq ans d'emprisonnement sont infligées à une personne refusant à une autre, l'accès dans un lieu accueillant du public ou se comportant à des fins d'en interdire l'accès (Code pénal, 2020).

Le code pénal français reconnaît la discrimination comme « toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée » (Article 22-1§1). Cette définition s'apparente à celle du code du travail. Celui-ci dispose qu' : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap ».

La loi du 24 juin 2016 « visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale » prévoit d'intégrer le critère de la situation économique dans les politiques de lutte contre les discriminations : de manière plus précise, il prévoit d'une part (volet négatif), que toute distinction opérée entre les personnes physiques et morales « à raison de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur » constitue désormais une discrimination susceptible d'être sanctionnée sur le plan pénal ; d'autre part (volet positif), que les mesures prises en faveur de ces personnes « visant à favoriser l'égalité de traitement » ne sauraient constituer, en retour, une discrimination. Aujourd'hui, la loi admet plus d'une vingtaine de critères de discriminations tels que l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le sexe, la « prétendue race » ou encore la particulière vulnérabilité économique (Code pénal français, 2020).

Elle reconnaît aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte. Cette dernière n'implique pas l'intentionnalité de l'individu. Cela veut dire qu'il n'est pas nécessaire que la discrimination soit intentionnelle pour qu'elle puisse être sanctionnée. Il suffit qu'une mesure conduise à un effet discriminatoire.

4.7.1. Quelle procédure à suivre pour les victimes de discrimination ?

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présentera devant la juridiction compétente (prud'hommes) les faits qui justifient l'existence du préjudice. Si les éléments sont fournis, la partie défenderesse devra prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de montrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de la partie défenderesse. L'objectif du recours est de faire annuler la mesure ou la décision fondée sur un motif discriminatoire et demander réparation du préjudice subi. Il appartient à la personne faisant l'objet d'une discrimination de présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, l'employeur doit présenter des éléments attestant que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Le juge prend une décision après avoir ordonné toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles, en cas de besoin. Le fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de montrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire (pratique dite du « testing ») n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de l'employeur. En d'autres termes, en matière civile comme en matière pénale (voir ci-dessous), le

« testing » constitue désormais un mode de preuve admis par la loi. L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Si la discrimination est reconnue, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée. À noter que l'action de groupe engagée dans le cadre fixé par la loi du 18 novembre 2016 (voir ci-dessous) suspend la prescription des actions individuelles en réparation des préjudices résultant des manquements constatés par le juge. Le délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, à compter de la date à laquelle le jugement n'est plus susceptible de recours ordinaire ou de pourvoi en cassation.

En cas de nullité du licenciement prononcé par le juge, et si le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou si sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Dans ce cas, le juge n'est pas tenu par le barème de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail. En outre, cette indemnité est due sans préjudice du paiement, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu et, dans la limite de deux fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale, de cotisations de sécurité sociale (Code pénal français, 2020).

4.8. Problématique générale et positionnement théorique

Comme nous le signalions au préambule de ce manuscrit, l'enjeu majeur du XXI^{ème} siècle pour les entreprises est d'optimiser la productivité. Cette optimisation passe par une organisation importante et un capital humain remarquable. Ainsi, les managers d'entreprises et les chargés de recrutement se donnent pour défi de recruter les hommes qu'il faut pour mener à bien ces entreprises. Le recrutement d'embauche est l'ensemble d'étapes permettant d'identifier ces futurs salariés. Partagées entre le souci de se tromper et de bien faire, ces personnes en charge de recrutement sont souvent confrontées à des images mentales qui influencent leur façon de juger. Ces images, aussi appelés stéréotypes, sont socialement véhiculées et influencent notre perception du monde en général et celle des Hommes en particulier. Si les informations objectives telles que la formation, l'expérience professionnelles sont impératives dans le CV, d'autres informations subjectives telles le sexe, le poids, la couleur de la peau, des cheveux, la beauté semblent expressives dans l'évaluation des candidats (Agerström, 2012, 2013 ; Desrumaux & Pohl, 2017 ; Flint et al., 2015 ; Flint et al., 2016). Ces informations suscitent souvent des discriminations durant le recrutement d'embauche, ce dernier étant défini comme « un processus composé de différentes phases au cours desquelles un (ou plusieurs) évaluateur(s) va (vont)

estimer la correspondance entre un (ou plusieurs) candidat(s) et un poste. » (Desrumaux, 2005, p.166).

Il existe plusieurs types de discrimination (sexe, âge, ethnie, apparence...). Cependant, notre programme de recherche a ciblé essentiellement la discrimination liée à l'apparence physique (poids) des candidats durant le recrutement d'embauche. D'après le Défenseur des Droits (2016), l'apparence physique représente « les caractéristiques physiques innées ou apparues, non modifiables (traits du visage, silhouette, corpulence, couleur des yeux, de la peau, handicap visible...) ».

Amadiou (2006), avec la méthode du testing, a montré qu'un candidat obèse ne reçoit que 71% de réponses positives, comparativement à un candidat de référence. D'après cette même étude, les candidats obèses ont « trois fois moins de chance de décrocher un entretien d'embauche qu'un candidat au poids normal lorsqu'il s'agit d'un poste de commercial », « deux fois moins de chances de décrocher un entretien d'embauche » et « 24% de réponses positives en moins pour un poste de télévendeur ». Les personnes obèses subissent une forte discrimination (Brownell et al., 2010 ; Puhl & Brownell, 2006 ; Puhl & Heuer, 2009) et sont considérées comme moins compétentes que les personnes de poids normal (Lewis et al., 2011 ; Paraponaris, Saliba, & Ventelou, 2005). Cette perception dépend parfois du sexe du postulant. En effet, le sexe des candidats a une influence sur leur jugement de recrutabilité (Desrumaux, De Bosscher, & Léoni, 2009), et certains travaux montrent que les femmes ne sont pas toujours préférées pour certains postes, surtout pour des postes de managers et de directions (Desrumaux, 2005 ; Bastoul, Bosscher, & Przygodzki-Lionet, 2016 ; Del Boca & Ashmore, 1980 ; Heilman & Haynes, 2005 ; Knights & Richards, 2003). De plus, les femmes en surpoids sont doublement plus discriminées que les hommes (Flint et al., 2015 ; Flint et al., 2016).

En plus de ces variables liées à des stéréotypes, la personnalité étant importante dans la formation de l'identité de l'individu, des recherches sur les sélections professionnelles ont mis en évidence le fait que certains traits de personnalité étaient favorables à la décision d'embauche. (Gangloff, 2005). Alors les professionnels du recrutement sont constamment à la recherche du profil de personnalité idéal en ayant recours aux tests de personnalité, mais avant, en procédant à énumérer les traits de personnalité requis pour le poste dans les fiches d'offre d'emploi (Laberon, 2011). Par exemple, des variables individuelles telles que la proactivité ou la motivation intrinsèque peuvent être normatives. A l'ère où les entreprises sont en compétition, les candidats proactifs sont recherchés (Li, Liang, & Crant, 2010). Selon Bateman et Crant (1993), la personnalité proactive aurait une propension à agir pour influencer son propre environnement, à persévérer pour apporter des changements et améliorer la situation. La réactivité se différencierait de cette dernière car elle serait de nature à suivre les modifications de l'environnement interne et externe, à s'adapter à une situation détectée (Godet, 1991).

De même, la motivation intrinsèque est une norme sociale du jugement (Cassinol-Bertrand et al., 2006, 2009 ; François, 2004). Les recruteurs jugent plus positivement les candidats motivés intrinsèquement que ceux motivés extrinsèquement (François, 2004).

L'évaluation des personnes se fait sur la base de deux dimensions qui sont l'utilité et la désirabilité sociale (Louvet & Rohmer, 2011, 2018). Traditionnellement, on considère donc ces deux axes du jugement de valeur par deux dimensions distinctes : la désirabilité sociale et l'utilité sociale (Cambon, Djouari, & Beauvois, 2006 ; Dubois & Beauvois, 2002). La désirabilité reflète la connaissance que nous avons des affects positifs ou négatifs qu'une personne peut obtenir. La désirabilité exprime l'« amabilité » que l'on peut attribuer à une personne dans ses relations avec les autres, on retrouve ici la notion de relations interpersonnelles. L'utilité dite sociale fait référence à la connaissance que nous avons des probabilités de succès ou d'échecs qu'une personne peut remporter dans sa vie sociale basée sur sa capacité à satisfaire ou pas les exigences du système social dans lequel elle vit (Beauvois, 1995). L'immense majorité des gens bâtit son jugement à partir de l'environnement social dans lequel ils sont nés et ont grandi, qui a façonné leur personnalité et qui les a formés. Celui qui juge, compare une chose ou un état, réels ou imaginés, avec une autre chose ou un autre état, réels ou imaginés, et les dispose tous les deux sur une échelle exprimant ce que l'auteur du jugement aime mieux ou aime moins. A chaque fois qu'un homme fait face à la nécessité de choisir entre deux choses ou états, sa décision est un jugement de valeur, qu'elle soit ou non formulée sous la forme grammaticale habituellement employée lorsqu'on exprime de tels jugements. Une étude de Grimault (2015) soutenait que « la conformité aux normes ancrées dans l'utilité amènerait essentiellement à se faire valoriser socialement, tandis que celles enracinées dans la désirabilité permettraient surtout de ne pas se faire dévaloriser socialement ».

Bien que les discriminations liées au poids soient manifestes, il existe très peu d'études en France et presque quasiment pas en contexte gabonais. Ce manque de littérature scientifique légitime donc la nécessité d'explorer le phénomène en tenant compte, d'une part, du contexte culturel et, d'autre part, en incluant les différentes variables citées-supra.

Le modèle du manque de correspondance, lack of fit, (Heilman & Saruwatari, 1979, 2018) se fonde sur les effets différenciés de l'attrait entre les hommes et les femmes. Il est dit dans ce modèle que la beauté de l'homme est un avantage lors d'un recrutement d'embauche quel que soit le niveau hiérarchique du poste à pourvoir. Par ailleurs, celle de la femme est un avantage lorsqu'elle postule un poste de bac office, un poste de niveau moyen ou celui considéré comme typiquement féminin.

Les personnes en surpoids étant perçues comme non attrayantes, ce modèle pourrait être testé avec la variable « poids ».

A l'instar de Heilman (1983, 2018), notre choix se porte sur le modèle du manque de correspondance. Ce modèle tient compte de l'apparence physique, du sexe des candidats ainsi que le type sexuel des métiers auxquels postulent les candidats. Comme élément novateur, nous incluons la variable personnalité (proactivité vers réactivité) et le type de motivation (intrinsèque vs extrinsèque. L'originalité de nos recherches réside donc, dans la contextualisation des modèles du jugement de valeur (Louvet & Rohmer, 2011, 2018) et du modèle Lac of fit (Heilman, 1983, 2018) et l'inclusion de la motivation intrinsèque/extrinsèque, de la proactivité/réactivité dans l'étude des discriminations physiques lors du recrutement d'embauche. Ainsi, notre objectif vise à tester les effets du poids sur le jugement de valeur et de recrutabilité, en tenant compte des variables modératrices motivation, sexe, personnalité proactive/réactive et type sexuel du poste dans deux contextes différents (France - Gabon).

Depuis une trentaine d'années, les politiques en faveur de l'égalité hommes-femmes et la mixité des métiers se multiplient. Malgré les efforts consentis par certains organismes, une asymétrie entre sexe-métiers demeure perceptible et effective. Nombre de chercheurs s'accordent à l'idée de la persistance des stéréotypes de sexe comme source de cette inégalité en matière d'emploi (Croity-Belz, Almudever, Cayado, & Lapeyre, 2010). Les stéréotypes selon lesquelles les femmes sont faites pour des métiers qui demandent de la douceur, de l'assistance et les hommes sont faits pour des métiers qui nécessitent un caractère agentique contribuent fortement à ces inégalités puisque certains métiers sont majoritairement exercés par les femmes et d'autres par les hommes.

La DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 2013, 2014) fournit en 2013 une liste de métiers à dominance féminine et/ou masculine et à dominance mixte. Par ailleurs, cette direction rapporte également une évolution de la courbe de parité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'occupation de certains métiers. Sur les trente dernières années, 5 métiers étaient « masculins » et sont devenus mixtes, surtout des métiers très qualifiés (cadres administratifs comptables et financiers, cadres de la fonction publique, cadres des banques et assurances, attachés commerciaux et représentants). Aussi, elle rapporte que le métier de technicien de laboratoire d'analyses médicales est fortement occupé par les femmes avec 84.24 % (27 296 femmes) contre 15.75 % d'hommes (5 106 hommes) en 2015. Celui d'infirmier d'Etat regroupe 87.1% des femmes contre 12.9% d'hommes.

Par ailleurs, une étude de Moughogha (in press) permet de lever l'équivoque dans la perception des métiers selon les sexes. L'auteur a mené une étude auprès des salariés des hauts de France et de Paris. L'objectif était d'évaluer le type sexuel de 52 métiers. Les résultats rapportent que le métier de technicien de laboratoire d'analyses médicales est considéré comme typiquement masculin et celui d'infirmier d'Etat comme typiquement féminin.

De même, les données actuelles concernant la représentation des métiers selon les sexes au Gabon s'apparentent à celles de la France. Les femmes se vouent davantage à occuper des postes de direction, des métiers à connotation masculine, mais la perception d'inégalité en matière d'emploi au Gabon est aussi perceptible qu'en France. L'attachement à la culture de certaines personnes les maintient à une asymétrie cognitive poussant à une asymétrie des rôles dans la société. De nombreuses études l'ont d'ailleurs indiqué. Certaines femmes se sentent plus femmes lorsqu'elles s'occupent des travaux ménagers. Les femmes qui se tournent vers des métiers dits masculins sont vues comme des garçons manqués. A partir de cette observation, nous pouvons affirmer que l'asymétrie cognitive observée en France n'est pas loin de celle observée au Gabon. Le choix des métiers au Gabon est donc relatif à la répartition des rôles définis dans la société. Ainsi, le choix de nos métiers se portera sur ceux appartenant au secteur médical : technicien de laboratoire d'analyse médicale (métier dit masculin) et infirmier d'Etat (métier dit féminin).

2^{EME} PARTIE : ETUDES EMPIRIQUES

Chapitre 5. Article 1. Stéréotypes du physique/poids et jugement par les pairs : Une revue de la littérature des études interculturelles

MOUGHOGHA Ida Princiat & DESRUMAUX Pascale

Idaprinciat.moughogha@univ-lille.fr

Université de Lille, Laboratoire PSITEC

Résumé

Objectif : Le but de cet article est de faire un état des lieux du phénomène de stéréotypes lié à l'apparence physique/poids sur le jugement par les pairs en s'appuyant sur des études interculturelles. Cette revue de la littérature prend en compte les articles publiés entre 1990 et 2019 et s'appuie sur la consultation des bases de données PsycInfo, PsycArticles et Medline.

Résultats : Au total, 13 articles ont été considérés. Dix évaluaient le lien entre les stéréotypes de poids et le jugement des personnes et trois évaluaient l'effet des stéréotypes de poids sur la perception de l'image corporelle. Les résultats de cette revue témoignent de la présence des stéréotypes physiques dans toutes les cultures, cependant leur perception varie d'une culture à une autre. Pendant que dans les cultures dites traditionnelles (collectivistes) le surpoids est parfois valorisé, dans les pays issus des cultures plus modernes (individualistes), le surpoids est vu comme un handicap.

Conclusion : Cette revue permet de montrer que les stéréotypes de poids varient selon les cultures. Les personnes issues des pays dits collectivistes accordent moins d'importance à lutter contre le surpoids ou l'obésité. En revanche celles issues des cultures dites individualistes développent plus des stéréotypes négatifs envers les personnes en surpoids et elles développent une aversion au poids à la fois sur elles-mêmes et sur les autres. Toutefois, cette recherche comporte quelques limites qui pourraient constituer une ouverture pour des recherches futures.

Mots clés : Stéréotypes, physique, poids, jugement, pairs, interculturelle, revue

Abstract

Objective: The aim of this article is to take stock of the phenomenon of stereotyping related to physical appearance/weight on peer judgement based on intercultural studies. This literature review considers articles published between 1990 and 2019 and is based on consultation of the PsycInfo, PsycArticles and Medline databases.

Results: A total of 13 articles were considered. Ten assessed the link between weight stereotypes and people's judgment and three assessed the effect of weight stereotypes on body image perception. The results of this review attest to the presence of physical stereotypes in all cultures, however, their perception varies from one culture to another. While in so-called traditional (collectivist) cultures overweight is sometimes valued, in countries from more modern (individualist) cultures overweight is seen as a handicap.

Conclusion: This review shows that weight stereotypes vary between cultures. People from so-called collectivist countries attach less importance to combating overweight or obesity. On the other hand, those from so-called individualistic cultures develop more negative stereotypes towards overweight people and they develop an aversion to weight both on themselves and on others. However, there are some limitations to this research which could provide an opening for future research.

Keywords: Stereotypes, physical, weight, judgement, peers, intercultural, review

Introduction

La silhouette que renvoie le corps accorde une importance capitale sur la valeur de l'individu au sein de la société (Pohl & Klein, 2014) car la forme du corps est révélatrice de la personnalité. Une personne de forme ronde sera perçue comme moins agréable, moins forte, plus vulnérable, paresseuse et manquant de volonté contrairement à une personne de taille fine (Puhl, & Heuer, 2011). Les personnes en surpoids font souvent face à des stéréotypes et discriminations si bien que ces stigmatisations impactent indubitablement leur rapport avec la société et avec elles-mêmes.

Partant de ce constat, de nombreuses études ont montré que les stéréotypes liés au poids s'observent dans toutes les sphères évolutives de l'Homme (Bombak et al., 2016 ; Jackson, 2016 ; Puhl, & Heuer, 2011 ; Udo, Purcell et al., 2016). Les victimes sont non seulement stigmatisées mais sont également sujettes au rejet social (Adan & Epil, 2007), ce qui crée en elles une baisse de confiance et une mauvaise image de leur corps (Feingold, 1992 ; Friedman, 2008). Toutefois, la perception du poids varie d'une culture à une autre. Hofstede (1981) rappelle l'importance de la culture dans l'appréhension des phénomènes et l'explication des comportements.

Notre objet d'étude porte donc sur une revue de la littérature des études interculturelles en raison des stéréotypes liés au poids des personnes.

Obésité/surpoids et jugement des personnes

Partant de ce constat, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) reconnaît depuis 2001 cette variable en tant que critère de discrimination en France et dans d'autres pays européens (Halde, 2008). Elle a depuis lors mis en application une loi visant à punir les comportements d'exclusion en rapport avec l'apparence physique. Malgré la mise en place de cette loi, ce phénomène est grandissant.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit le surpoids et l'obésité comme étant "*une accumulation anormale ou excessive de graisse qui présente un risque pour la santé*". Toutefois, ces deux termes se distinguent sur la base de leur indice de Masse Corporelle (l'IMC). On parle de surpoids lorsque l'IMC se situe entre 25 et 30, et d'obésité lorsque celui-ci dépasse 30. Au cours de ce chapitre, nous parlerons de ces deux termes pour évoquer les personnes jugées trop grosses.

La littérature sur les stéréotypes liés au poids est éloquent. Plusieurs auteurs ont alerté sur cet état de fait. Par exemple, certains ont mis en évidence la relation entre le poids du candidat et les décisions d'embauche (Agerström & Rooth, 2011; Morchain & Kerneis-Pinelli, 2011), entre le poids des individus et la stigmatisation, les conséquences du poids sur la santé, les caractéristiques

physiques et psychologiques des personnes en surpoids, la relation des employés ou des élèves en surpoids avec leur entourage et l'importance des explications causales des individus sur le jugement social (Puhl & Heuer, 2009 ; Rooth, 2009). Les stéréotypes et discriminations liées au poids sont plus importants que ceux liés au sexe et à ceux en rapport avec la couleur de la peau. Ils sont observés dans toutes les sphères de la société et sont l'une des causes du chômage étant donnée l'exclusion de ces personnes en milieu professionnel (Desrumaux & Pohl, 2014 ; Flint et al., 2016). Dans ce dernier versant, les sujets obèses se voient laminés aussi bien lors du recrutement (Amadiou, 2005, 2014 ; Agerström & Rooth, 2011 ; Morchain & Kerneis-Pinelli, 2011 ; O'Brien, 2013) que lors des attributions de salaires (Puhl & Brownell, 2006 ; Puhl & Heuer, 2009 ; Rooth, 2009), et dans l'évolution de leurs carrières (Swami, Buchanan, & Furnham, 2008). Les recruteurs les perçoivent comme étant paresseux, vulnérables, manquant d'autorité, d'organisation, d'efficacité ou comme des personnes stupides et émotionnellement instables (Puhl & Brownell, 2001). Les candidats de profil mince, quant à eux, sont considérés comme porteurs de bonne moralité et d'autodiscipline (Flint et al., 2016, 2016).

Le constat relevé est que lorsque les recruteurs évaluent les personnes obèses ou en surpoids, ils se basent sur un jugement global. En revanche, lorsqu'ils évaluent les personnes de poids moyen ou mince, ils se basent sur l'utilité et la désirabilité sociale (Morchain & Kerneis-Pinelli, 2011). Cette discrimination est tout de même plus alarmante chez les femmes que chez les hommes. En effet, les femmes en surcharge pondérale sont considérées comme étant non féminines, non sexuelles, antisociales, hors de contrôle, hostiles et agressives (Millman, 1980).

La perception de la contrôlabilité du poids des victimes est l'une des raisons expliquant les discriminations. En effet, les personnes obèses sont perçues comme pouvant contrôler leur poids corporel (Chambliss et al., 2004 ; Desrumaux & Pohl, 2014). Vartinian et al. (2016) ont montré qu'une personne obèse génère des projections en termes de dégoût, d'attitudes négatives et un plus grand désir de distance sociale qu'une personne non-obèse. L'Organisation Mondiale de la Santé reconnaît, l'obésité comme étant la 5^{ème} cause de mortalité au monde et la 3^{ème} dans les pays développés (l'OMS, 2017). Cette estimation influence également la perception des recruteurs envers les personnes en surpoids.

Ces stéréotypes sont également observés dans le secteur médical où le personnel soignant a tendance à blâmer les victimes et à minimiser leur présence dans les hôpitaux parce que considérés comme étant responsables de l'évolution de leur masse corporelle (Puhl et al., 2013 ; Swift et al., 2013). Aussi, dès la petite enfance, les victimes connaissent déjà des stéréotypes. En effet, Levasseur et Ortiz-Hernandez (2017) ont montré que l'échec scolaire des enfants obèses à l'école primaire est

en partie lié aux stigmatisations auxquels ils font face. De même, Tibere et al. (2007) souligne que le regard des autres, leurs mots blessants sont à l'origine de la fuite des lieux publics et la dévalorisation de soi des victimes.

Toutefois, les stéréotypes liés au poids ont un rapport avec la culture (Swami, Buchanan, Furnham et al., 2008 ; Swami, Frederick, Aavik et al., 2010 ; Swami, Neto, Tovée, & Furnham, 2007). Chez certains occidentaux le poids est une aversion, dans certaines cultures orientales le poids n'est pas un problème majeur. Des auteurs ont soutenu cette hypothèse en mettant en avant le rôle de la culture dans l'importance de la perception de la forme du corps (Brewis & Wutich, 2014 ; Puhl et al., 2015).

Poids/obésité et perceptions culturelles

Il existe des variations culturelles concernant la perception du poids des personnes (Furnham et al., 2002 ; Kronenfeld et al., 2010 ; Swami et al., 2013). En termes de différences interculturelles, les éléments disponibles suggèrent que le standard idéal est la minceur dans les sociétés occidentales et dans les sociétés où le statut socio-économique est très élevé (Swami, 2007 ; Swami et al., 2008). La maigreur est même considérée comme quelque chose de normale (Calogero, 2007). Les individus issus de ces sociétés ont tendance à considérer que les personnes minces sont attractives (Swami et al., 2007 ; Swami et al., 2010). De plus, les médias et les entreprises agroalimentaires se vouent à la valorisation de cette image (Voracek & Fisher, 2002, 2006). Les femmes sont généralement les plus concernées (Levine & Smolak, 2006). Les données actuelles rapportent que dans La plupart des pays occidentaux, la minceur est symbole de bien-être, de bonne santé et de bonne organisation, de contrôle sur soi (Swami & Furnham, 2008). En revanche, dans certaines sociétés dites traditionnelles, le surpoids ou l'obésité n'a pas une connotation négative (Anderson, 2012 ; Kronenfeld et al., 2010 ; Swami et al., 2013). Par exemple, les sociétés polynésiennes sont particulièrement connues pour valoriser les corps plus gros. Les habitants des îles du Pacifique associent un corps rond au bien-être au sein la communauté et, surtout chez les femmes, à la fertilité (Pollock, 1995). Bien que l'obésité morbide ne soit pas valorisée, la grosseur est plus associée à un certain rang ou statut au sein de la société et une autorité ou un pouvoir (Mavoa & McCabe, 2008 ; Pollock, 2001 ; Swami et al., 2007 ; Wilkinson et al., 1994). Hardin (2015) a décrit dans son étude à Samoa une interprétation du poids des individus, qui dépend de la personnalité de l'individu et de son rapport aux les autres. D'une part, les corps surdimensionnés identifient des positions de rang, sont une manifestation visible de la qualité des relations interpersonnelles et représentent la générosité, la prise en charge et la réciprocité (Becker, 1995 ; Hardin 2015 ; Pollock, 2001). D'autre part, l'accumulation de richesses, l'avidité ou la maladie peuvent également être incarnées par des corps de grande taille, signes de comportements

non éthiques et de violation des intérêts de la société (Hardin, 2015). En effet, dans beaucoup de ces sociétés, une prise de poids extrême est culturellement acceptable pour les femmes, en particulier dans la période précédant le mariage (Pollock, 1995 ; Popenoe, 2003). Par exemple, dans certaines régions d'Afrique et du Pacifique Sud, les adolescents issus de familles d'élite sont nourris avec des régimes riches en graisses pour se préparer au mariage (Popenoe, 2003). Les personnes appartenant à ces cultures sont également moins susceptibles que ceux des sociétés développées à se percevoir comme étant en surpoids ou obèses (Brewis et al., 1998).

La présente revue

Les études abordant la question des stéréotypes liés au poids sont nombreuses. Cependant peu d'entre elles prennent en compte la dimension culturelle dans la perception du poids. Certaines études ont tenté de le faire mais aucune revue de la littérature n'existe à ce sujet. L'objectif de la présente revue des études publiées entre 1990 et 2019 était de proposer un état des lieux des études interculturelles du phénomène. Cet article permettra donc de compléter la revue de la littérature existante en rapport avec les stéréotypes et discriminations liés à l'obésité.

Méthode

Les sources

Nous avons utilisé les bases de données PsycINFO, PsycArticles, MEDELINE pour rechercher les chapitres d'ouvrage, les articles et les thèses pertinentes. Les mots clés utilisés à cet effet étaient combinés (obésité/obesity/anti-fat attitudes) and (judgment/recruitment/in school/at society/in family), (stéréotypes/weight/Cross-cultural/culture) and (judgement), (Work/family). Plusieurs études ont été écartées à cause des biais méthodologiques (construction des échantillons, méthodes utilisées, variables testées...). La recherche d'articles n'a porté que sur ceux publiés en français et en anglais, partant de 1990 à 2019. Nous avons choisi la méthode expérimentale afin de contrôler d'autres variables qui pourraient influencer la relation entre les VI et les VD (Larribeau et al., 2013). Ainsi, les études qui n'adoptaient pas une démarche expérimentale ont été écartées.

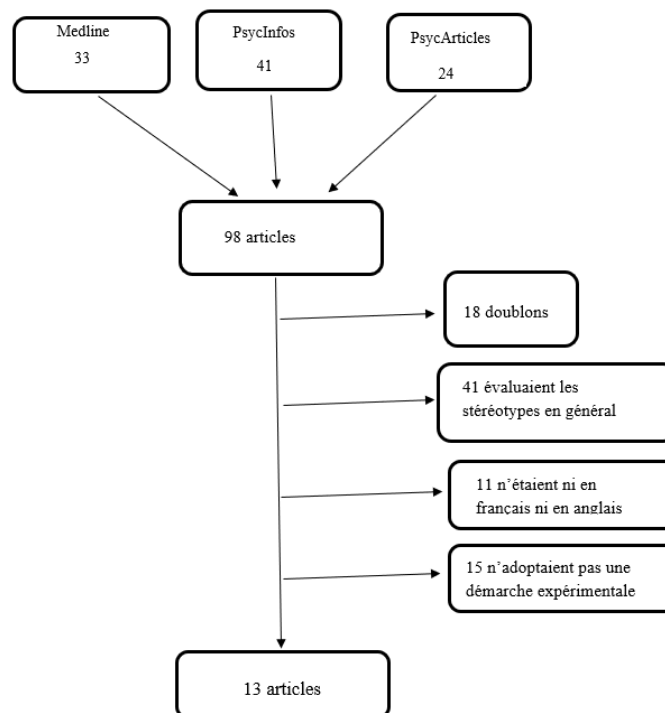
La sélection des études

La recherche de publications dans les bases de données a abouti à une recension de 96 articles. Nous avons supprimé les doublons ($n = 18$) et les résumés qui n'étaient ni en anglais ni en français ($n = 11$)

pour ne lire que 69 articles. A cette étape de recension, nous avons exclu 56 articles parce qu'ils ne répondaient pas aux critères d'inclusion. Nous avons donc gardé les articles qui utilisaient une méthode expérimentale étudiant la présence des stéréotypes ou discrimination dans un contexte interculturel afin de mieux appréhender les différences. La présente revue de la littérature révèle le bilan fait sur l'exploitation détaillée de 13 articles.

Figure 1

Stratégie de sélection des articles



Extraction et synthèse de données

Nous avons extrait un nombre important de données à l'instar de la théorie de Chen (1990). Le tableau 1 présente la description des populations et caractéristiques des procédures utilisées par les auteurs dans leurs différentes études. Le tableau 2 représente les résumés des résultats et les comparaisons interculturelles des études recensées dans cette revue.

Résultats

Nous avons donc retenu 13 articles. Parmi ceux-ci, 10 évaluaient l'impact des stéréotypes de poids sur le jugement des personnes (Alameda & Whitehead, 2015 ; Brewis & Wutich, 2014 ; Crandall et

al., 2001 ; Frederick et al., 2008 ; Puhl et al., 2015 ; Schrimpf et al., McGarvey, 2019 ; Pepper & Ruiz, 2007 ; Swami & Tovée, 2007 ; Van Den Berg et al., 2008). Les 3 autres évaluaient l'effet de la perception du poids sur l'image corporelle de soi (Chen & Jackson, 2005 ; Eisenberg et al., 2017 ; Furnham & Baguma, 1994). L'ensemble des articles traite des études interculturelles réalisées dans deux, trois, quatre... pays du monde et se basent sur une méthode expérimentale, réalisées sur le terrain, auprès des étudiants, adultes ou individus tout venant.

Tableau1*Description des populations et caractéristiques des programmes dans les études recensées*

Auteurs	Pays et participants	Thèmes abordés/objectifs des études	Consignes des expériences
Alameda et al. (2015)	Etudiants et professeurs de sport Etats-Unis (n = 63) Mexique (n = 40)	Stéréotypes du poids chez les professionnels de la santé, les athlètes et les étudiants	Passer un test d'association implicite. Sur un ordinateur, ils devaient remplir deux questionnaires en lien avec les attitudes anti-graisse pendant 20 secondes pour chaque tache. Ils avaient droit à deux essais.
Brewis et al. (2014)	Etudiants Etats-Unis (n = 48) Etats-Unis musulman (n = 23) Inde (n = 41) Paraguay (n = 200) Bolivie (n = 1001)	Comprendre le phénomène de stéréotypes dans un contexte culturel pour évaluer ses impacts bio-culturels sur les populations	Passer un test d'association implicite en remplissant des échelles psychométriques sur la perception du poids chez les étudiants et les musulmans. Le temps de réaction était également pris en compte.
Chen & Jackson (2005)	Etats-Unis (n = 50) Chine (n = 59)	Examiner les biais du jugement et de mémoire associé au problème d'image corporelle chez les jeunes adultes américains et chinois	Les participants étaient repartis en deux groupes. Sur une tache informatisée, ils devaient associer un mot (mince/gros) des traits de personnalité issus de l'échelle de mesure NPSS-F (Negatif Phisic Self Scale Fatness).
Crandall et Martinez (1996)	Etats-Unis (n =170) Mexique (n = 236)	Tester le rôle de la responsabilité et l'idéologie dans les préjugés anti-graisses en comparant les attitudes des étudiants aux États-Unis et au Mexique.	Les étudiants devaient remplir un questionnaire à plusieurs dimensions en lien avec l'attitude anti-graisse (AFA), le conservatisme politique, la tendance à faire des concessions contrôlables sur la pauvreté a également été incluse.

Crandall et al. (2001)	Etudiants Australie (n = 171) Inde (n = 188) Pologne (202) Turquie (n = 200) Etats-Unis (n = 111) Venezuela (n = 98)	Savoir si les personnes qui ont une aversion pour l'obésité tiennent les personnes obèses responsables de leur poids	Les participants devaient remplir un questionnaire à quatre dimensions en lien avec les attributs de poids, la responsabilité des victimes et la culture.
Frederick et al. (2008)	Etudiants Etats-Unis (n = 147) Ukraine (n = 143) Ghana (n = 48)	La perception du poids dans trois pays différents et l'insatisfaction corporelle chez les hommes et les femmes	Les participants devaient évaluer une liste de 9 dessins des femmes classés de la plus mince à la plus grosse. Ils devaient choisir le dessin qui les représentait le mieux, puis indiquer un corps supposé être idéal, un corps qu'ils aimeraient avoir et celui désiré par les hommes (évaluation faite par les femmes) ou par les femmes (évaluation faite par les hommes).
Furnham & Baguma (1994)	Étudiants Roy-Unis (n = 75) Ouganda (n = 106)	Evaluer les préférences par rapport au corps, la perception de l'obésité et de l'anorexie dans un contexte culturel britannique et Ougandais	Les étudiants devaient évaluer 24 dessins de figures masculines et féminines sur 72 échelles à deux dimensions. Les échelles allaient de l'anorexie extrême à l'obésité.
Pepper & Ruiz (2007)	Collégiens Europe (n = 94) USA (n = 170) Latinos (n = 264).	Examiner si les attitudes à l'égard des anti-graisses différaient entre les pays européens Les Américains et les Latinos. En un mot étudier les différences ethniques quant à la perception des personnes en surpoids et obèses	Les collégiens ont été recrutés sur les différents campus scolaires et les salles de classes. Leurs parents devaient donner leur consentement. Ces jeunes devaient remplir différents questionnaires en lien avec les attitudes de grossophobie, l'estime de soi et les troubles alimentaires.

Puhl et al. (2015)	Etats-Unis (n =1261) Canada (n = 621) Island (n =802) Australie (n = 182)	L'augmentation des préjugés dans différents pays européens ayant un taux de prévalence comparable de surpoids et de l'obésité chez les adultes	Ils évaluaient les niveaux de biais de poids explicite et de multiples prédicteurs sociodémographiques, leurs expériences personnelles en matière de poids, les attributs causales de l'obésité.
Van Den Berg et al. (2008)	Adolescents (Collégiens et lycéens) Blancs (n = 48, 5%) Afro-am (n = 19,0 %) Asio-am 19,2 % Hisp (n = 5,8 %) Amérind (n = 3,5 %) Métis ou autres (n = 3,9 %)	Déterminer s'il existe des différences raciales/ethniques dans la prévalence des taquineries liées au poids en général, ainsi que des taquineries liées au poids par les pairs et les membres de la famille, chez les adolescents, garçons et filles. La race et l'origine ethnique étaient prises en compte	Ils devaient remplir un questionnaire qui évaluait s'ils avaient été discriminés. Leur poids et leur taille étaient aussi évalués.
Eisenberg, Street & Persky (2017)	Femmes américaines ayant une mauvaise image corporelle d'elle mêmes. Noires (n = 68 %) Blanches (n = 32 %)	Tester l'association de la perception de PFH avec trois composantes de l'acceptation du corps : le poids internalisé les préjugés, l'insatisfaction quant à la forme et à la taille du corps chez les femmes qui étaient en surpoids ; déterminer si la race modérait l'association de la PFH avec l'une des composantes de l'acceptation par l'organisme ; d'examiner si les attributions biologiques de ces femmes pour leur propre poids ont expliqué l'association de la PFH avec l'acceptation du corps.	Après avoir identifié les femmes qui se sentaient en surpoids, ces femmes devaient remplir un questionnaire en lien avec leur origine raciale et, leur satisfaction corporelle, sur les causes génétiques de leur poids, sur leur niveau scolaire, et comment elles se jugeaient dans la société. Par exemple, dire si elles méritaient une vie sociale...

Schrimpf et al. (2019)	Jeunes adultes de 18 à 35 ans Allemand (n = 55) samoan (n = 56)	Comparer les réactions du système nerveux affectif et autonome aux interactions sociales en Allemagne et au Samoa, deux pays ayant des normes différentes en matière de taille corporelle	La tâche consistait en un jeu de ballon virtuel qui comprenait des épisodes d'inclusion et d'exclusions sociales. Au cours de l'expérience, la fréquence cardiaque a été mesurée et l'activité parasympathique (c'est-à-dire la variabilité de la fréquence cardiaque à haute fréquence) a été analysée.
Swami et al. (2007)	Adultes Royaume-Unis (n =50) Portugal (n =32) Espagne (n = 28)	Tester l'effet de l'indice de masse corporel et du tour de taille des femmes sur l'évaluation de l'attrait par les hommes	On présentait aux participants un ensemble d'images vidéo de 20 femmes. Ils les regardaient puis on neutralisait la tête des images pour qu'ils évaluent le degré d'attrait de chacune sur une échelle de type Likert allant de peu attrayante à très attrayante

Tableau 2*Résumés des résultats des études recensées et comparaisons interculturelles*

Auteurs	Pays et participants	Résumés des résultats	Comparaisons des pays
Alameda et al. (2015)	Etudiants et athlètes et professionnels de la santé Etats-Unis (n = 63) Mexique (n = 40)	Les biais de poids sont aussi présent chez les mexicains que chez les américains. Le niveau de stéréotype est le même.	Les deux Etats présentaient le même niveau de stéréotypes consécutifs au poids sur les mesures implicites. Les mesures explicites n'ont pas indiqué ce biais. Les auteurs pensent que cela est dû à une proximité géographique des deux Etats.
Brewis et al. (2014)	Etudiants Etats-Unis (n = 48) Etats-Unis musul (n = 23) Inde (n = 41) Paraguay (n = 200) Bolivie (n = 1001)	Présence des biais du jugement liés au poids.	Tous les pays présentent une aversion au poids mais une différence s'observe au niveau du test implicite, en Inde, au Paraguay et en Bolivie, les femmes ont tendance à intérioriser l'idée de gros.se. Les auteurs pensent que dans ces pays où les stéréotypes ne sont pas une norme, il est tout à fait possible de réduire les stéréotypes.
Chen et al. (2005)	Etats-Unis (n = 50) Chine (n = 59)	Les participants dont l'image corporelle était très préoccupante ont jugé certains types de mots relatifs à la graisse de façon plus négative.	Les comparaisons interculturelles des réponses au sous-ensemble de mots gras et de mots minces utilisés dans les deux expériences ont indiqué que l'échantillon américain évaluait les mots gras de manière plus négative et répondait plus rapidement aux mots gras que l'échantillon chinois, bien qu'il n'y ait pas de différences culturelles dans les réponses aux mots minces.

Crandall et Martinez (1996)	Etudiants Etats-Unis (n =170) Mexique (n = 236)	Les américains, en particulier les femmes exprimaient plus d'aversion pour les personnes grosses que les mexicains. Les Mexicains étaient moins enclins à croire que le poids est sous le contrôle de la volonté d'un individu et les américains pensent que les personnes obèses ont peu de volonté et que leur poids est de leur propre faute.	La comparaison des cultures indique que les étudiants mexicains étaient nettement moins préoccupés par leur propre poids et acceptaient davantage les personnes obèses que les étudiants américains.
Crandall et al. (2001)	Etudiants Australie (n = 171) Inde (n = 188) Pologne (n = 202) Turquie (n = 200) Etats-Unis (n = 111) Venezuela (n = 98)	Les régressions multiples montrent des liens plus forts entre les variables dans les pays individualistes que dans les pays collectivistes. Les analyses de la variance et la comparaison de moyennes montrent également que certains pays sont plus prononcés que d'autres en matière de stéréotypes de poids.	Les pays issus des cultures individualistes ont une valeur négative pour le poids et ont tendance à tenir les victimes comme étant responsables de leur poids. Par exemple, les mexicains ont présenté moins de préjugé et moins d'attribution de responsabilité que les américains du nord. La culture individualisme prend l'individu comme un être autonome, qui réalise des choix personnels d'où la responsabilité qui lui est attribuée.
Frederick et al. (2008)	Etudiants Etats-Unis (n = 147) Ukraine (n = 143) Ghana (n = 48)	L'analyse de la variance et le tes de Cohen (d) montrent qu'il y a une différence de moyenne entre les différents groupes.	Par rapport aux autres pays, les Etats-Unis ont montré une préférence pour les corps minces, et les femmes ont signalé un écart important entre un corps idéal et leur propre corps. Ces résultats n'ont pas été identifiés au Ghana. Les participants ghanéens ont plutôt montré une attirance pour des corps plus larges. Les participants ukrainiens ont montré des résultats moyens.

Furnham & Baguma (1994)	Étudiants Roy-Unis (n = 75) Ouganda (n = 106)	Les résultats ont montré des différences selon les cultures. Les ougandais estimaient que les femmes les plus obèses et les hommes les plus anorexiques étaient plus attirants que les autres.	Les ougandais estimaient que les femmes les plus obèses et les hommes les plus anorexiques étaient plus attirants que les autres. Ils attribuaient des traits comme malsains, peu confiants, malheureux, peu attrayants aux images renvoyant à l'anorexie. Au Royaume-Uni, les résultats étaient contraires à ceux de l'Ouganda. Ce résultat met en évidence les effets socio-économiques et culturels sur la perception et la préférence de certaines formes.
Pepper & Ruiz (2007)	Collégiens Europe (n = 94) Etats-Unis (n = 170) Latinos (n = 264).	Lorsque l'IMC, l'estime de soi et le SSE étaient traités comme des covariables, une ANCOVA a montré que les Européens américains ont déclaré de manière significative des attitudes anti-graisses plus importantes que chez les Latinos	Les collégiens européens et américaines ont montré plus d'attitudes anti-graisses que les collégiens latinos. Aussi, il s'est avéré le rôle de l'acculturation des groupes : les Américains et les Latino-Américains très acculturés ont présenté plus d'attitudes anti-graisses que les groupes biculturels ou peu acculturés. Aussi, les Américains d'origine européenne et les Latino-Américains fortement acculturés ont fait état de niveaux similaires de des attitudes anti-graisses. Les participants qui ont fait état de niveaux élevés de préoccupations alimentaires ont également fait état de niveaux plus élevés d'attitudes anti-graisses que ceux qui ont moins de préoccupations alimentaires
Puhl et al. (2015)	Etats-Unis (n = 1261) Canada (n = 621) Island (n = 802)	L'ampleur du biais du poids était importante d'un pays à un autre. Dans chaque pays les attributs des causes comportementales de	Des niveaux similaires d'attitudes négatives liées au poids ont été montrés aux Etats-Unis, au Canada, en Islande et en Australie. Dans tous les pays de l'étude,

	Australie (n = 182)	l'obésité a prédit un biais plus fort lié au poids, tout comme les croyances selon lesquelles l'obésité serait liée à un manque de volonté et de responsabilité personnelle	les attributs des causes comportementales de l'obésité prédisaient un biais de poids important. Aussi, l'obésité a été associée à un manque de volonté et de responsabilité personnelle
Van Den Berg et al. (2008)	Adolescents (Collégiens et lycéens) Blancs (n = 48, 5%) Afro-américains (n = 19,0 %) Sino-américains (n = 19,2 %) Hispano-américains (n = 5,8 %) Amérindiens (n = 3,5 %) Métis ou autres (n = 3,9 %)	Les adolescents issus des familles mixtes sont moins enclins à subir les discriminations que les membres d'autres groupes.	De nombreux adolescents, quelle que soit leur race, signalent des niveaux de taquinerie, avec des augmentations en fonction de leur poids. Les adolescents de divers groupes raciaux/ethniques signalent des niveaux similaires de problèmes de poids lorsque la source des problèmes n'est pas précisée. Les adolescents asiatiques-américains, en particulier les garçons, signalent moins de problèmes de poids que les adolescents blancs ; et les filles asiatiques-américaines, hispaniques et mixtes/autres signalent des niveaux plus élevés de problèmes de poids dans les familles que les filles blanches. Les adolescentes noires et métisses/autres étaient moins gênées par les taquinerie des pairs et de la famille que les blanches, et les filles asiatiques-américaines étaient moins gênées par les taquinerie de la famille que les blanches.
Eisenberg, Street & Persky (2017).	Femmes américaines ayant une mauvaise image corporelle d'elle mêmes. Noires (n= 68 %) Blanches (n = 32 %)	L'association entre la perception d'antécédents familiaux de surcharge pondérale et l'acceptation du corps était très variable, en fonction de la sous-estimation de l'indicateur spécifique. En ce qui concerne le biais de poids internalisé, cette relation différait selon la race.	En ce qui concerne le biais de poids internalisé, cette relation différait selon la race. La perception d'antécédents familiaux (PFH) n'a pas fait de différence significative pour les femmes noires, mais l'était pour les femmes blanches.

Schrimpf et al. (2019)	Jeunes adultes de 18 à 35 ans Allemand (n = 55) samoan (n = 56)	Les Allemands ont montré une activité parasympathique accrue. Chez les Allemands souffrant d'obésité, cette augmentation est liée à une image corporelle plus négative. Pendant l'exclusion sociale, les Samoans ont montré un retrait parasympathique quel que soit le statut de l'obésité. Les Allemands obèses ont montré une plus forte augmentation de l'activité parasympathique les allemands minces.	Il existe des différences dans l'expérience émotionnelle et la cardio-régulation autonome entre les deux cultures : lors de l'intégration sociale, les Allemands mais pas les Samoans ont montré une activité parasympathique accrue. Chez les Allemands obèses, cette augmentation était liée à une image corporelle plus négative. Pendant la période d'exclusion sociale, les Samoans ont montré un retrait parasympathique indépendamment du statut d'obésité, tandis que les Allemands obèses ont montré une plus forte augmentation de l'activité parasympathique que les Allemands maigres. Les différences liées à l'obésité en matière d'excitation émotionnelle après l'exclusion sociale étaient moins importantes chez les Samoans que chez les Allemands. Les résultats suggèrent des influences des normes socioculturelles liées à la taille du corps sur la cardio-régulation parasympathique et les émotions négatives lors des interactions sociales.
Swami et al. (2007)	Hommes adultes de niveau universitaires Royaume-Unis (n = 50) Portugal (n = 32) Espagne (n = 28)	Les résultats de l'étude confirment les hypothèses.	Quel que soit le pays, l'indice de masse corporel est le principal déterminant de l'attrait, les femmes minces étant jugées plus attrayantes que les grosses. Par ailleurs, le rapport taille-hanche est un prédicteur de l'attrait chez les hommes portugais et espagnoles avec une préférence pour les femmes qui ont un tour de hanche plus arrondi.

Discussion

Apport de la présente revue

La présente littérature confirme l'hypothèse selon laquelle les stéréotypes négatifs envers les personnes en surpoids entraînent un jugement négatif de ces personnes. Cette revue de la littérature, essentiellement focalisée sur la recension d'études en lien avec les stéréotypes de poids et jugement des personnes, a pu repérer la présence de ce biais du jugement. Dans ces études, quel que soit la méthode utilisée pour vérifier cette hypothèse, les résultats montrent que les stéréotypes de poids sont présents dans toutes les cultures et tous les pays, cependant leur signification se distingue d'une culture à une autre. Par exemple, en soumettant des questionnaires à des étudiants de premier cycle, (Crandall & Martinez, 1996 ; Crandall et al., 2001 ; Eisenberg et al., 2017 ; Frederick, 2008 ; Van Den Berg et al., 2008), les différentes recherches de cette revue ont montré que les étudiants évaluaient négativement les personnes en surpoids ou obèses. Ces dernières obtenaient des scores négatifs dans toutes les études des pays modernes. Aussi, les résultats issus des tests d'associations implicites (Alameda et al., 2015 ; Brewis et al., 2014 ; Chen et al., 2005) ont montré que, dans les pays occidentaux qualifiés d'individualistes (Etats-Unis, Royaume-Unis, Canada, Australie, Islande, Allemagne, Inde) les participants associaient le poids à des attributs tels que gros, répugnant, sale, paresseux, vulnérable, malsain, peu confiant, peu attrayant. En revanche, dans les pays traditionnels ou collectivistes (Portugal, Espagne, Turquie, Venezuela, Ouganda, Mexique, Bolivie, Paraguay, chine) les individus associent moins les attributs négatifs au poids. Les jeux de mise en situation (Furnham & Baguma, 1994 ; Schrimpf et al., 2019 ; Swami et al., 2007) suggèrent que les images des personnes obèses présentées aux participants recevaient des attributs comme malsains, peu attrayants, sales dans les pays occidentaux à connotation individualiste. En revanche, dans les pays collectivistes, les attributs comme peu attrayants, anorexiques, malheureux étaient attribués aux images minces (Furnham & Baguma, 1994). Par exemple, les hommes portugais et espagnols ont développé une préférence pour les femmes rondes (Swami et al., 2007). La culture a une importance capitale dans l'interprétation des phénomènes. Hofstede (1981) a présenté sur un continuum qu'une culture pouvait être individualiste ou collectiviste. Les cultures collectivistes sont centrées sur la préoccupation du bien-être de tous, la valorisation de tous les individus, et chaque membre est considéré comme appartenant à un groupe, à une famille donc le lien de proximité est étendu au voisinage, cousin, cousine, neveux, nièce, tante... En revanche, dans les pays individualistes, les individus prônent l'autonomie de chaque membre, la liberté, la responsabilité individuelle, la famille se limite à la dyade père, mère et enfant et les liens fraternels sont limités. Cette dernière développe plus d'attitudes anti-graisses et soutient que les personnes en surpoids sont à l'origine de leur poids,

que c'est un manque de volonté et de contrôle sur soi, ce qui suscite chez beaucoup une aversion au poids voire une aversion pour les personnes obèses. Néanmoins, les individus qui partagent les deux cultures et ceux issus des cultures collectivistes développent moins d'aversion pour le poids. Les résultats issus de l'Inde, de l'Ouganda et les autres pays collectivistes ont montré que le poids a plutôt une connotation positive. En effet, traditionnellement, les personnes en surpoids étaient perçues comme des personnes en bonne santé, fortes, autoritaires et imposantes. Étant fortement impliqués dans leurs cultures, ces stéréotypes positifs envers le surpoids et l'obésité excepté l'obésité morbide contribuent à minimiser les stéréotypes négatifs dans ces cultures.

Cette revue a également montré que les enregistrements du temps de réaction ont donné un temps plus court pour les personnes qui développaient des stéréotypes négatifs envers les personnes obèses. En outre, les personnes issues des cultures traditionnelles qui étaient acculturées aux pays collectivistes ou les pays qui leurs sont frontaliers développaient des scores de stéréotypes aussi élevés que dans les cultures individualistes (Alameda et al., 2015). S'agissant des races, les noirs sont moins préoccupés par les stéréotypes de poids ce qui contribue à une image positive de leur corps même lorsqu'ils sont en surpoids. Cette situation est contraire chez les personnes de race blanche qui développent des biais liés au poids aboutissant à la dévalorisation de leur propre image.

Néanmoins, les études recensées demeurent limitées. La première limite concerne l'échantillon ($N = 13$). Un grand nombre d'études nous aurait permis de prouver des différences ou similitudes au niveau du jugement par rapport au poids. La seconde limite est d'ordre méthodologique. La méthode utilisée était rigoureuse. Elle nous a conduit à supprimer plusieurs articles qui abordaient le phénomène étudié mais qui n'adoptaient pas une démarche expérimentale. Aussi, les études que nous avons recensées cumulaient plusieurs variables, cela nous a donc soustrait d'une méta-analyse. Une autre limite concernait le type de participants. L'ensemble d'articles proviennent des étudiants et très peu d'adultes, salariés ou autres personnes. Malgré l'inclusion de différents mots clés permettant l'analyse de plusieurs articles, nous n'avons pas pu repérer ceux réalisés sur une population de salariés. Cette dernière limite constitue donc l'ouverture d'éventuelles recherches dans le secteur. En effet, il serait nécessaire de réaliser d'autres études expérimentales dans d'autres pays en visant le monde organisationnel (étude interculturelle des stéréotypes de poids durant un recrutement d'embauche) afin de mieux cerner le phénomène étudié.

Conclusion

A l'heure où le principe d'égalité est prôné, les phénomènes de stéréotypes, discriminations et d'inégalités persistent. La présente revue a permis d'une part, de mettre en lumière l'existence des

jugements inégaux entre les personnes de poids moyen et celles en surpoids/obèses et d'autre part, de montrer l'impact considérable de la culture dans la perception du poids et la formation de ces stéréotypes. Cependant, la littérature est pauvre à ce sujet. Seule cette revue tente de recenser ces études interculturelles. Les résultats de cette revue ouvrent donc des perspectives pour d'éventuelles recherches sur ce sujet.

Chapitre 6. Construction du matériel d'étude

Le présent chapitre comprend deux grandes études qui feront l'objet de notre matériel d'enquête pour les études ultérieures. La première étude (étude 1) porte sur le choix des photographies en France et la deuxième sur le choix des photographies en contexte gabonais (étude 2).

Introduction

Le degré d'attrait des personnes varie en fonction de la perception de chacun. Le dicton « la beauté se trouve dans l'œil de celui qui voit » en est un élément illustratif. Toutefois, une personne est reconnue comme étant belle si l'asymétrie des traits du visage est respectée. Dans une étude de Desrumaux (2005) dont l'objectif était de tester les effets de l'attrait sur le jugement de recrutabilité, les participants ont jugés plus attrayantes les personnes au visage aux traits fins. Ces personnes obtenaient les scores les plus élevés. Ceci n'était pas le cas pour les personnes moins belles.

Etude 1a. Choix des photographies en France

Méthode

La méthode que nous avons utilisée était proche de celle de Rooth (2009). Celle-ci consiste à présenter un ensemble de photographies à des candidats pour évaluer le degré d'attrait de chacune des photographies. Les paires de photographies sont formées, à partir des moyennes identiques ou approximatives. Cette équivalence est vérifiée statistiquement par une analyse de la variance. L'une des photographies, la plus attrayante est ensuite modifiée pour rendre la personne sur la photo obèse afin de la distinguer de son homologue.

Participants

Soixante-quinze ($N = 75$) professionnels du Nord Pas de Calais, caractérisés par un âge moyen de 32.9 ($ET = 12.92$), une expérience professionnelle de 8.5 ($ET = 10.49$) et des formations diverses (médecine, comptabilité, hôtellerie, mécanique, psychologie...) ont participé à cette étude.

Mesures et procédure

Les participants ont reçu une liste de 40 photographies d'hommes et 40 photographies de femmes de couleur blanche. Ces photographies ont été recueillies sur un site libre de droit et ne présentaient aucune caractéristique particulière (sans moustache, lunettes, barbe...). Ils étaient tous souriant et vêtus d'un costume de bureau. Les participants devaient dans un premier temps regarder chacune des

photographies puis dans un second temps évaluer le degré d'attrait de la personne sur une échelle (1 pas du tout attrayant à 10 tout à fait attrayant) (annexe 1).

Analyses statistiques

Le logiciel utilisé pour le traitement de données était IBM SPSS statistics. Nous avons premièrement réalisé des statistiques descriptives afin d'apprécier les scores moyens obtenus par chaque photographie. Ensuite, nous avons réalisé des analyses de la variance à un facteur à mesures répétées (Anova). Ce test paramétrique permet de comparer deux ou plusieurs moyennes. Notre objectif étant de comparer les moyennes sur le critère de beauté, nous optons donc pour l'analyse de la variance à un facteur (facteur beauté) correspondant au plan d'expérience $S_{75} * A_2$.

Résultats

Nous avons réalisé une première analyse de la variance à mesures répétées sur l'ensemble de photographies de femmes pour voir si elles se ressemblaient. Les résultats de notre analyse ne confirment pas l'hypothèse d'homogénéité, $F(1, 75) = 15.20, p = .001$.

Afin de repérer les photographies identiques, nous avons réalisé un test post hoc de comparaisons multiples (Tukey). De cette comparaison, il ressort que seules 13 sont identiques. Leur niveau d'attrait serait perçu comme étant le même, $F(1, 75) = 1,51, ns$. D'après le test post Hoc e Tukey à $p = .06$, il s'agit des profils F1 ($M = 5,51$) et F3 ($M = 5.77$), F13 ($M = 5,25$) et F19 ($M = 5,65$), F38 ($M = 5,36$) et F35 ($M = 5,63$), F16 ($M = 5.51$) et F17 ($M = 5.64$) ; F27 ($M = 5.79$) et F21 ($M = 5.24$), F31 ($M = 5.49$) et F23 ($M = 5.25$), F25 ($M = 5.56$) et F1 ($M = 5.25$) (annexe 1).

Ces mêmes analyses ont été réalisées sur l'ensemble de photographies d'hommes afin de vérifier leur homogénéité et leur hétérogénéité.

Une analyse de la variance a été réalisée sur l'ensemble des photographies d'hommes. Cette analyse n'a montré aucune similitude entre les profils, $F(1,75) = 17.52, p = .001$ (annexe 2). Ce résultat nous a conduit à analyser les photos entre-elles. Les résultats indiquent que sur les 40 photos comparées entre-elles, seules 8 ne se différencient pas, $F(1,75) = 1,82, ns$ (Annexe 6). Selon le test post hoc de Tukey à $p = .07$, ces profils équivalents sont H1 ($M = 5.57$) ; H4 ($M = 5.4$) ; H5 ($M = 5.79$) ; H7 ($M = 5.89$) ; H9 ($M = 5.65$) ; H16 ($M = 5.9$) ; H17 ($M = 5.3$) ; H19 ($M = 5.3$).

Nous avons réalisé une autre analyse de la variance entre les photographies d'hommes et celles des femmes pour vérifier que les hommes similaires soient perçus aussi attrayants que les femmes

similaires. Les résultats indiquent une absence de significativité. Ces photos d'hommes et de femmes ont le même niveau d'attrait, $F(1, 75) = 1.48, ns$.

L'objectif de notre étude étant de trouver des photographies qui soient identiques sur la forme du visage, le sourire et la couleur des cheveux, nous les avons classées par rapport à nos attentes. Finalement, 4 photographies de femmes et 4 photographies d'hommes (2 paires de chaque) ont été choisies pour apparaître sur les CV. L'une des deux photographies, la plus attrayante, a été modifiée à l'aide d'un logiciel de manipulation d'images afin de rendre la personne obèse pour la distinguer de son homologue de poids moyen (Rooth, 2009) (annexe 10).

Discussion, limites et conclusion

Cette étude visait à tester les effets de l'apparence physique sur le degré d'attrait. L'ensemble des photographies présentées aux participants montrent que certaines ont été jugées plus attrayantes que d'autres quel que soit le sexe des personnes. Par exemple, les personnes ayant des traits de visage fins ont été jugées plus attrayantes que celles ayant des traits de visage ronds. Ce résultat concorde avec ceux des auteurs antérieurs qui ont montré que la beauté est liée à la forme du visage (Desrumaux, 2005 ; Desrumaux & Pohl, 2014 ; Garner-Moyer, 2011). En revanche, un visage plus arrondi est perçu comme moins attrayant (Chubby, 2016 ; Morchain & Pinelli, 2013).

Quelques limites sont à relever dans cette étude. Une d'entre elles réside dans le matériel photographique. En effet, quand bien même les images choisies étaient rendues équivalentes sur le fond et la forme afin d'obtenir une catégorie homogène, certains profils ont pu paraître plus âgés que d'autres, ce qui a pu biaiser le jugement par les salariés.

En conclusion, les résultats de cette étude apportent un support empirique additionnel quant à la connaissance sur la ségrégation des métiers et le niveau d'attrait des individus. De façon intéressante, ils apportent également une méthode sur la construction des profils servant à repérer les discriminations. Toutefois, d'autres études additionnelles seront nécessaires pour déterminer quel visage correspondrait à quel métier afin de renforcer ou invalider les résultats présents. En effet, toutes les études réalisées à ce jour concernant le type sexuel des métiers ne se sont limitées qu'à une évaluation du type sexuel des métiers par rapport à une liste. Un visage féminin ou masculin associé à une liste pourrait donner des résultats contradictoires aux nôtres.

Etude 1b. Choix des photographies au Gabon

Cette étude a pour objectif de tester le niveau d'attrait des candidats et de déterminer le type sexuel des métiers dans un contexte africain notamment gabonais.

Méthode

Participants

72 personnes âgés de 36.74 ans ($ET = 10.17$) ont participé à cette étude. Ils étaient 34 hommes (47.2%) et 37 femmes (51.4%). Tous étaient des salariés issus d'entreprises diverses, marketing, commerce, finances, banques, assurances, ressources humaines. Les données ont été collectées dans la ville de Libreville où la concentration est plus importante.

Matériel et procédure

Les participants ont reçu une liste de 40 photographies d'hommes et 40 photographies de femmes mélanodermes. Ces photographies ont été recueillies sur un site libre de droit et aucun des profils ne présentait de caractéristique particulière (sans moustache, lunettes, barbe...). Ils étaient tous souriants et vêtus d'un costume de bureau. Les 72 salariés devaient dans un premier temps regarder chacune des photographies puis dans un second temps évaluer le degré d'attrait de la personne sur une échelle (1 pas du tout attrayant à 10 tout à fait attrayant).

Analyses statistiques

Tout comme dans l'étude 1, nous avons réalisées les analyses sur le logiciel IBM SPSS statistics 19. Les analyses concernées étaient les statistiques descriptives puis les analyses de la variance à un facteur en mesures répétées.

Résultats

Afin de repérer les photographies distinctes et différentes, nous avons réalisé une analyse de la variance à un facteur sur l'ensemble des données de photographies pour les femmes. Les résultats de l'analyse montrent qu'il y a une différence significative en ce qui concerne le niveau d'attrait des candidats, $F(1, 71) = 8.87 = p = .000$. Nous avons ensuite réalisé un test de comparaisons multiples afin de repérer celles qui étaient similaires de celles qui ne l'étaient pas. Les résultats indiquent une similarité, $F(1, 71) = 2.09, ns$. Un test post hoc de Tukey montre effectivement une homogénéité entre

les photographies à $p = .07$. La différence s'observe entre les photographies suivantes F1 ($M = 6.06$) et F2 ($M = 5.75$), F3($M = 6.04$) et F5($M = 5.93$) ; F9 ($M = 5.43$), F10 ($M = 5.67$) et F12($M = 5.49$).

Chez les hommes, les analyses réalisées sur l'ensemble de données montrent qu'il y a une différence significative, $F(1,71) = 4.26, p = .000$, entre les photographies d'hommes. L'objectif étant d'écarter les profils différents, nous avons réalisé un test post hoc afin de voir où se situait l'homogénéité pour pouvoir écarter certains profils non homogènes. Finalement, d'après le test post hoc de tukey, la similarité se situe entre les photographies H1 ($M = 5.9$) et H2 ($M = 5.9$), H4 ($M = 5.9$) et H5 ($M = 5.9$).

Ensuite, une équivalence entre les photographies d'hommes et de femmes a été vérifiée. Les résultats indiquent en effet une ressemblance entre les photographies d'hommes et de femmes, $F(1,71) = 2.36, ns$. A partir ce résultat nous avons sélectionné quatre profils masculins et quatre profils féminins pour apparaître sur les différents CV.

Discussion, limites et conclusion

L'objectif de cette étude était de juger le degré d'attrait de chaque photographie de femmes et d'hommes de nationalité gabonaise par les recruteurs. Les analyses de la variance ont pu montrer qu'il existe des stéréotypes liés à l'attrait des personnes (Desrumaux, 2005). Les recruteurs ont jugé certaines personnes plus attrayantes que d'autres. Les scores qui variaient de 1 à 7 ont révélé que les individus ont des stéréotypes extrêmes par rapport à l'attrait des personnes.

Toutefois, l'étude comporte quelques limites, tout d'abord, bien que nous ayons sélectionné des photographies identiques sur la forme et sur le fond, certains visages pouvaient paraître plus jeunes que d'autres. Aussi, présenter 80 photographies à une seule personne pour une évaluation pouvait entraîner un biais de désirabilité sociale

Néanmoins, cette étude reste prometteuse et une voie vers l'exploitation des variables attrait et sexe dans les études sur les stéréotypes de beauté.

Chapitre 7. Article 2. Gender and Weight discrimination: Are Recruiters of Europe and Africa Judging Differently Applicants' Values?

MOUGHOGHA Ida Princiat, DESRUMAUX Pascale & DOSE Eric

idaprinciat.moughogha@univ-lille.fr

Laboratoire PSITEC – Université de Lille

Abstract

Objective: Though the concept of discrimination is familiar to some people, its relationships to the value judgment variables remain unclear due to the large and multidisciplinary nature of the existing literature. The purpose of this study was to test the effects of weight, sex, and motivation of candidates on value and hiring judgments considering the sexual type of the job.

Results: One hundred and forty-three recruiters from Gabon ($N = 40$) and from France ($N = 103$) participated in this study. Repeated measures analyses of variance (ANOVA) were performed, and the results revealed that the weight of the candidates, their gender and their type of motivation influence the judgement of recruiters. Gabonese recruiters were more severe in their judgements than French recruiters. Motivation has sometimes been a social norm of judgement and the gender of women has been somewhat of a handicap for male positions.

Conclusion: The results are surprising and lay the foundations for a new line of research in intercultural studies on the weight stereotypes associated with gender and the type of motivation during recruitment.

Keywords: Gender, weight, discrimination, recruiters, Europe, Africa Judging Differently

Introduction

Staff selection becomes rigorous in globalization and crisis contexts. Hiring officers need to use outstanding skills, insight and rigour in evaluating candidates to co-opt those whose profiles match vacancies. Despite these precautions, a hiring process involving a social relationship is not without influence on decisions. The first impression coming from the first physical interaction between recruiter and recruit is known to be decisive. Voice tone, skin colour, gender, height, weight of the candidates would therefore significantly impact the hiring process. The objective information on the CV are no longer sufficient to evaluate candidates. While a well-groomed physical appearance would convey a good impression; on the other hand, some people would be devalued during the hiring selection process because of this criterion. Hence, one can ask what define the judgment notion. What are the bases on these recruiters evaluate candidates? There are some of the questions we are going to try to answer.

The two-dimensional model of social value (social utility and social desirability)

In the field of people assessment, in addition to identifying recruits, the social value placed on a person is estimated on two dimensions, namely utility and social desirability. The first refers to its market value and the second to its relational qualities (Rohmer & Louvet, 2011, 2012). According to the socio-cognitive approach, the social desirability that is the first axis, corresponds to value judgments based on an affective aspect of the object (Zouhri & Rateau, 2015), on attitudes and behaviours appreciated and sought after in relationships with others (interpersonal relationships, friendships, etc.) (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007). This component of value corresponds to people's knowledge of what is desirable (i.e., affect-laden, or motivational) in a society (or a given group). The second axis, on the other hand, is based on elements that are recommended for a smooth running of the society (Dubois, 2005). It corresponds to social utility and reflects people's ability to fit the requirements of social functioning (Sénémeaud et al., 2011).

Beauvois and Dubois (2009) refer to social utility as reflecting our social knowledge and prescriptions, i.e., the attitudes and behaviours sought for set objectives (whether educational, organizational, or sports-related). These judgments about the usefulness of the person in each social context are based on two possible aspects: one positive and the other negative. Positive connotations judgments about the individual that can be related to individual characteristics such as ambitious, authoritarian, hard-working, active, intelligent, or dynamic (Beauvois & Dubois, 2009). In a study of Dubois and Aubert (2010), participants assessed people described by desirable and useful traits on their chances: 1) to be hired (professional context) and 2) being chosen for a vacation (friendly

context). While chances to be hired were strictly impacted by useful traits, chances to be chosen in the friendly context were only influenced by desirable traits. This evaluation can also depend on the individual's gender: women are often more devalued than men.

Gender Stereotyping and Judges

Gender categories are inherently asymmetrical. The social groups to which they belong are hierarchically ordered and linked in a power relationship. The two gender categories are ordered in a hierarchy in which the social category of men is dominant, and women dominated (Heilman, 2012). A trend to devalue the female in relation to the male in human society can be observed (Daréoux, 2007). We can have this illustration with children's stories, the cinema, where we usually have a hero who will accomplish exploits, or even the charming prince who will rescue the princess.

This social and cognitive asymmetry has been observed since early childhood, when children categorize occupations (Hurting & Pichvin, 1990).

About professional activities, women are often more restricted in terms of choice compared to men. For a long time, adult women were mainly housewives and work appeared to be an essentially male activity (Daréoux, 2007). This representation of the place of men and women led to the fact that when women started to work, the positions they occupied were generally very little diversified as for example, teachers, waitresses, nurses, hairdressers, positions that Daréoux (2007) call: "*substitutes for functions devolved to women*". Besides, men have always had access to a wider range of professional activities and have easier access to more prestigious occupations.

The stigma of this representation of the place of men and women in society has meant that today, gender stereotypes are still present in our society, despite the fact that more and more women are accessing occupations with high responsibility, and this by the fact that these stereotypes are maintained by the media, children education, whether in textbooks or by parents (Daréoux, 2007).

In a series of experiments conducted by Heilman, Wallen, Fuchs and Tamkins (2004), they show a gap between stereotypical expectations of women (ownership of communal skills) and the incongruous profile of agentique women, i.e. between what women should actually be (empathetic, sensitive, kind) and what some women actually are, biases the evaluation of candidates. The attributes given to the two categories of gender give rise to categorizations that result in a segmentation of occupations.

Some occupations are considered typically male sex-typed and others typically female sex-typed (Desrumaux, 2005; Desrumaux & Pohl, 2018). Occupations perceived as "female sex-typed"

require gentleness, care, and empathy, in contrast to occupations perceived as "male sex-typed " that require technical skills, physical strength or courage (Vouillot, 2014). Moreover, the traits of female stereotypes are more generally associated with affective values (agreeableness, friendliness, sympathy, etc.) while the traits of male stereotypes are more generally associated with social utility values (skills, performance, excellence) (Testé & Simon, 2005). Despite the positive effects of women's struggle for accessing to the same rights as men and the conquest of their independence, women are still victims of many discriminations and stereotypes that are firmly rooted in mentalities. With persistent wage gaps, they continue to suffer from very high inequalities (Heilman, 2012). A study by Testé and Simon (2005), which aimed to test the effects of personality traits attributed to men and women on social utility and desirability, showed that subjects attributed more social utility traits to men and more emotional value traits to women.

Even though people's judgments are based on two distinct axes, they determine a very specific element, i.e. the object of the judgment. Among the objects judged, people's physical appearance, particularly obesity, has an impact on judgments.

Weight-related Discrimination

In France, one person per two is overweight. Overweight and obese people face widespread and pervasive prejudices in the workplace (Brewis, Wutich, Falletta-Cowden, & Rodriguez-Soto, 2011). With respect to discrimination in the workplace, the literature suggests that obese individuals are assessed with less leadership potential, are less likely to be employed, and are expected to be less successful compared to their normal weight peers (Flint & Snooke, 2014). Agerström and Rooth (2011), in a sample of managers, reported that managers had automatic negative stereotypes about overweight individuals and were less likely to interview an overweight candidate. Morchain and Kerneis-Pinelli (2011), by modifying facial appearance, showed that a person with an overweight appearance is judged less favourably by recruiters than a person with a thin face. The difference in judgment based on traits is even more pronounced in terms of desirability than utility. Bartlets and Nordstrom (2013) and Bartels, Nordstrom and Pyatt (2013) have argued that overweight women are more likely to be discriminated against overweight men when applying for a job, especially if that job requires high visibility and physical demands.

Flint, Hudson and Lavalley (2016) showed that being overweight was a discriminating criterion for hiring. Indeed, their results indicate that overweight candidates were discriminated compared to "normal weight" candidates and candidates whose weight was not revealed. In addition, one of their hypotheses highlighted the fact that overweight candidates were assessed as less suitable for the job (in 4 different companies requiring various efforts), particularly by participants working

in heavy construction trades. These results show that regardless of the physical demands of the job, overweight people are perceived as less suitable for the position.

Two studies by Vartanian and Silverstein (2013) have highlighted the fact that obesity is an indicator of a person's social status. Indeed, the first study compared overweight versus non-overweight individuals. It was found that overweight individuals were attributed a lower social status compared to non-overweight individuals. In addition, negative traits were also more often attributed to overweight individuals than to non-overweight individuals. The second study, directly derived from the first, highlighted the manipulation of an individual's social status, weight, and attributed traits. People with high social status who are overweight are described as less lazy and more competent than overweight people with low social status. These results show that social status is related to the attribution of some stereotypes in overweight individuals: they also demonstrate the complex and multifaceted nature of obesity stereotypes, as if a higher social status compensates for being overweight (since individuals are attributed more positive traits than overweight individuals with a very low status). However, there are limitations to be considered, as the study focuses on a single occupational sector: that of health.

Overweight people are often described as smelly, lazy, vulnerable, inefficient (Agerström, 2011; Flint, Hudson, & Lavalley, 2016; Puhl, Andreyeva, & Brownell, 2008; Puhl & Heuer, 2009; Sawbridge & Fitzgerald, 2009). Some people judge them to be responsible for their weight gaining. For Ebner, Latner and O'Brien (2011), the belief in the controllability of obesity would induce negative attitudes towards people with eating disturbances and overweight.

Although prejudice and discrimination are not always related, research suggests that negative attitudes towards overweight people facilitate biased treatment (O'Brien, Latner, Ebner, & Hunter, 2013). For Giel et al. (2012), beyond limiting employment opportunities, fat stigma has negative consequences on the lives of overweight and overweight people. It leads to higher levels of stress and depression, lower self-esteem, and other negative psychological and emotional outcomes (Major, Eliezer, & Rieck, 2012; Schafer & Ferraro, 2011).

The Role of Culture in Judges

Cultural norms are ruled by the way of being, of defining and behaving of people. Cultures separate from each other based on the beliefs that their members share and the type of mental operations they perform in their perceptions and behaviors (Hofstede, 2001).

Some cultures are labelled individualistic and others collectivist (Hofstede, 2001; Li, Si, & Tan, 2014). On one hand, individualistic societies (e.g., France, the United States, and Canada)

emphasize the importance of "I", individual autonomy and initiative, emotional independence, financial security, and the right to privacy. Individuals feel responsible for their actions and their future. On the other hand, collectivist societies (e.g. Burkina Faso, Angola, Gabon) insist on the need for the "We", emotional dependence, group decisions, sharing and solidarity with the group towards which one has obligations and duties (Chen & West, 2007; Hofstede, 2001; Li, Si, & Tan, 2014).

Individualism expresses the psychological and socio-cultural trend towards autonomy and independence; while collectivism expresses interdependence (Kagitcibasi, 2005). Autonomy may be associated in some cultures with a socially responsible cultural ethos through pro-social and universalist engagement and in others with an uncivilized form centred on utilitarianism and self-actualization. This reasoning also applies to collectivism.

There are cultural variations in the perception of people's weight (Furnham et al., 2004; Swami et al., 2013). In terms of cross-cultural differences, available evidence suggests that the ideal weight is thinness in Western societies and in societies with very high socio-economic status (Swami, 2007; Swami et al., 2008). Thinness is even considered normal (Calogero, 2007). Individuals from these societies tend to consider thin people to be attractive (Swami et al., 2007; Swami et al., 2010). Women are generally the most affected (Levine & Smolak, 2006). Women are generally the most affected (Levine & Smolak, 2006).

On the other hand, in some so-called traditional societies, being overweight or overweight does not have a negative connotation (Swami et al., 2007). For example, Polynesian societies are particularly known for valuing larger bodies. Pacific Islanders associate a round body with well-being in the community and, especially among women, with fertility (Pollock, 1995). For example, in parts of Africa and the South Pacific, adolescents from elite families are fed high-fat diets to prepare for marriage (Popenoe, 2004). People from these cultures are also less likely than those in developed societies to perceive themselves as overweight or overweight (Brewis et al., 1998).

Types of People's Motivation and Judgment

There are many theories of motivation and the distinction between "intrinsic and extrinsic motivation" is now well established by several authors (Camus et al., 2017; Deci & Ryan, 2002; Howard et al., 2016). Many definitions of motivation have emerged, and all agree with the idea that "motivation triggers activity, directs it towards certain goals and extends action until those goals are reached" (Cassinol-Bertrand & Constant, 2007).

Among the theories developed, the most common is the theory of self-determination (TAD) (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2002) that suggest three main types of motivation. *Intrinsic*

motivation, the most self-determined, refers to performing an activity for the interest and pleasure it provides. Conversely, when the activity is no longer carried out for personal satisfaction or interest but is perceived to achieve another objective, we talk about *extrinsic motivation*. *Amotivation* corresponds to a lack of behavioural regulation and refers to a lack of perception of the link between one's behaviour and the consequences of that behaviour. According to TAD, extrinsic motivation is broken down into different regulations internalized in the Self (Ryan & Deci, 2002). The integrated regulation is the most self-determined of the extrinsic motivation because the behaviour will be produced by an internal choice to the individual. The individual will adopt this behaviour because it is in accordance with his values and with the different parts of his Self. The identified regulation implies that the individual will adopt a behaviour because it will enable him to achieve other goals that he values and that are useful in society; the behaviour then becomes self-determined because the choice will be made freely. *Introjected regulation* corresponds to reasons initially external to the individual but internalized by the individual. It is therefore the individual himself who will generate internal pressure (e.g., guilt, pride) which will be the basis of his motivation. External regulation refers to situations where behaviour is borrowed to obtain rewards (e.g., salary, prestige) or, on the contrary, to avoid external sanctions or constraints (e.g., social disapproval). Behaviour is therefore regulated by factors external to the individual.

In recent years, a new approach to intrinsic motivation (François, 2004) has emerged. This approach views intrinsic motivation as a social norm. Cassagnol-Bertrand, Baldet, Louche and Papet (2006) tried to analyze the normative nature of intrinsic motivation. These authors concluded that motivation is essentially considered as a predictive factor of performance or of the employee's relationship with the organisation. Candidates who are more inherently motivated would therefore be more normative. Authors assumed that "values carried by the norms refer essentially to a utilitarian register" and that intrinsic motivation is attributed traits that fall within the utilitarian dimension of social evaluation.

The study by Cassagnol-Bertrand, Brouillet, Louche (2009) deduced that intrinsic motivation seems to activate the desirable rather than the utilitarian dimension more quickly and therefore more easily (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007; François, 2007, 2008). On the other hand, it appears that only intrinsic motivation and not extrinsic motivation allows greater accessibility to a dimension of value, in this case social desirability. Gabon is a traditional and collectivist country (Indoumou-Péppé, 2018). In a collectivist society, the extrinsic reasons put forward by candidates during recruitment can significantly influence the ranking by recruiters. Recruiters consider the financial concerns of candidates. Also, characterised by mutual aid, they show benevolence and empathy, which characterises Gabon as a horizontal collectivist country (Triandis, & Gefand, 1998).

To this end, it can be assumed that in France, women will be considered more agreeable than men (H1) but will be judged as less competent, less effortful and less recruitable than men (H2). An overweight candidate will receive a more unfavourable judgement of agreeableness, competence and recruitability than an average weight individual in a recruitment process (H3), but these people will be perceived as making more effort than others (H4). The effect of candidate weight on judgement will be more discriminating for women than for men (H5). Intrinsically motivated candidates will be seen as more agreeable, more competent and as putting in more effort than those who are extrinsically motivated (H6). The effect of weight on motivation will be more discriminating for overweight people who are extrinsically motivated (H7).

We assume that in Gabon, overweight candidates will be judged as more pleasant, more competent, putting in more effort and will be more recruitable than those of average weight (H8). We generally assume that women will be judged as more pleasant, but they will be judged as less competent, as making less effort and will be less recruitable than men (H9). Moreover, this judgement will be perceived more on the male job than on the female job (H10). In Gabon, extrinsically motivated candidates will be judged as more pleasant, more competent and as putting in more effort than intrinsically motivated ones (H11).

Objective and originality of the research

The objective of this study was to test the effects of candidate weight, gender and motivation on value and hiring judgments for two positions, laboratory technician (male) and state nurse (female). Many studies have measured the effects of gender weight stereotyping in hiring situations (Bartels & Nordstrom, 2013; Flint & Snook, 2015; Levine & Schweitzer, 2015; O'Brien, 2013). However, there are yet no studies that specifically address weight stereotyping by considering the gender and type of motivation of candidates according to the sexual status of the position. The interest of this study is to target occupations in the paramedical sector, occupations in which physical appearance is not supposed to occur. This study therefore differs from other studies on sales or reception staff for whom a bias could appear given the importance of physical appearance. Finally, the cultural dimension is rarely considered in articles dealing simultaneously with values, appearance, and gender to study the phenomenon of physical discrimination.

Study 1a

Method

Experimental Plan

We have a mixed factorial design $2 \times 2 \times 2 \times 2$. It included three independent variables describing the candidate according to his/her weight (P: mean/overweight), gender (S: male/female) and motivation type (M: intrinsic/extrinsic) and an inter-subject variable describing the gender type of the position (T: male/female).

Participants

Our participants were 40 Gabonese's recruiters (18 males, 22 females: $M_{age} = 37.70$ years, $SD = 12.19$) with experience of 5.43 ($SD = 3.67$). They were all hiring professionals working either in a company or in a hiring firm. They were contacted via LinkedIn platform or direct visit to the firm, either by direct visit to the firm or in a company. They participated on a voluntary basis and the experimenters presented them with their hiring mission as well as the job profile and the material.

Procedure

The study used the judges' paradigm (Jellison & Green, 1981) which, for example, involves in presenting each CV to the same recruiter, balancing the variables in each CV. The participants positioned themselves as evaluators and had to predict the degree of success of the candidates (CVs). Each file consisted of a CV (appendix) including a colour picture of an overweight or non-overweight male/female with intrinsic or extrinsic motivation applying for a male or female medical profession.

A first group of twenty judges gave their opinion for the typically male position (laboratory technician) and the second group operated in the same way for the typically female position (state nurse). Each group of recruiters thus examined two different files of eight fictitious CVs. The order of presentation of the CVs was balanced and varied in terms of the gender, weight and motivation of the person described.

For each file, recruiters first reviewed the position profile and then reviewed the eight fictitious CVs as they wished. Hence, they judged each candidate using a Likert-type scale, ranging from "not at all" to "very much".

Material

Variables related to the types of motivation will be identified through the items of the motivation to (re)work scale of Camus et al. (2017). The items used are *I am applying for this job because I really like working, because I feel guilty about not working (intrinsic motivation) and I am applying for this job because others are forcing me to look for a job, because if I find a job, I will be spared criticism from certain people (family, friends) (extrinsic motivation)*.

The value judgment will be identified using the social judgment items from Louvet and Rohmer (2011, 2018). In a study testing the effect of disability on people's judgment. These authors find that people with disabilities are not judged in the same way on all dimensions of value judgment. If they are judged to be unpleasant or not competent, they are often assigned characteristics such as courage, motivation, and effort. In our study, we want to measure value judgment in this light, since the weight of individuals is often perceived as a handicap for some positions. The items selected for agreeableness are: warm, kind, sincere and sympathetic (e.g. "Is this someone who is warm? He or she will be able to make good friends"). The items selected for competence are: competitive, competent, efficient, and productive (e.g. "Is he or she competent?") and effort: courageous, determined, deserving and persevering (e.g. "Is he or she courageous?"). Hiring judgment is measured by the recruitability, fit, experienced items (e.g., "Who is experienced for this position?").

Constitution of application files

Pre-tests were carried out to check the attractiveness of the pictures on the CVs. We used a method that was close to Rooth (2009)'s. It consists of presenting a set of pictures to candidates to assess the degree of attractiveness of each picture. Pairs are formed, based on identical or approximate averages. This equivalence is verified statistically by an analysis of variance. One of the pictures, the most attractive one, is then modified to give a look overweight person to distinguish him/her from his/her counterpart. The same work was done to evaluate the sexual type of jobs where it was found that the two selected jobs had the same average.

Results

For the sake of synthesis, we will only present tables of descriptive statistics and graphs of significant interactions.

Our scale has a significant internal consistency for agreeableness ($\alpha = .90$), competence ($\alpha = .91$), effort ($\alpha = .85$), and recruitability ($\alpha = .91$).

Table 1

Means and Standard Deviations for Recruitability, Agreeableness, Competence and Effort for Male and Female Positions (Gabon)

	Agreeableness		Effort		Competence		Recrutability	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Male								
Normal weight intrinsic motivation	4.43	1.41	4.89	1.65	4.66	1.44	4.85	.73
Normal weight extrinsic motivation	3.96	.89	3.61	1.34	4.03	1.00	4.26	1.13
Overweight intrinsic motivation	4.33	1.19	4.79	1.49	4.44	1.30	4.78	1.53
Overweight Extrinsic motivation	3.72	1.04	3.48	1.36	3.84	1.14	4.15	1.23
Female								
Normal weight intrinsic motivation	4.56	1.06	4.94	1.31	4.73	1.17	5.06	1.39
Normal weight extrinsic motivation	4.02	1.08	3.79	1.24	4.00	.93	4.27	1.15
Overweight intrinsic motivation	4.57	1.14	4.91	1.50	4.71	1.20	4.87	1.57
Overweight extrinsic motivation	4.02	1.16	3.65	1.44	3.93	1.22	4.21	1.24

Note. $N = 40$

Table 2

Analyses of variance on judgements of recruitability, agreeableness, effort, and competence

Variables	<i>ddl</i>	<i>MS</i>	<i>Dl</i>	<i>F</i>
Agreeableness				
Sex-typed job	1	47.68	38	9.61***
Candidate's sex	1	0.74	38	2.83 <i>ns</i>
Weight	1	4.32	38	13.47***
Intrinsic/extrinsic motivation	1	22.03	38	8.58***
Effort				
Sex-typed job	1	46.25	38	6.32**
Candidate's sex	1	1.29	38	2.60 <i>ns</i>
Weight	1	2.95	38	5.5**
Intrinsic/extrinsic motivation	1	122.28	38	29.99***
Compétence				
Sex-typed job	1	45.61	38	7.15**
Candidate's sex	1	1.57	38	5.10**
Weight	1	1.26	38	3.34 <i>ns</i>
Intrinsic/extrinsic motivation	1	36.60	38	18.10***
Weight × Candidat's sexe × Sex-typed job	1	2.24	38	6.40**
Recrutability	1			
Sex-type job		94.84	38	12.40***
Candidate's sex	1	1.96	38	4.90**
Weight	1	1.72	38	2.41 <i>ns</i>
Intrinsic/extrinsic motivation	1	33.19	38	12.84***
Weight × Recruiter's gender × Sex type of the post	1	3.19	38	4.44*
Candidate's Sex × Recruiter's gender × Sex-typed job	1	2.88	38	7.31**

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, *ns* = no significative

Main effects

The results obtained report that there is an effect of the sexual type of trade on agreeableness, $F(1, 38) = 9.61, p = .003, \eta^2p = .20$. Recruiters rated the male trade ($M = 4.63$) as the one that makes more sense compared to the female trade ($M = 3.80$). It also influences effort, $F(1, 38) = 6.38, p = .01, \eta^2p = .14$. The male trade ($M = 4.7$) is the one that requires more effort than the female trade ($M = 3.91$). On competence, its effect is nevertheless significant, $F(1, 38) = 7.15, p = .01, \eta^2p = .15$. Indeed, the male trade requires more skill ($M = 4.70$) than the female trade ($M = 3.92$). It also influences perceived recruitability, $F(1, 38) = 12.40, p = .000, \eta^2p = .24$. Indeed, recruiters were more likely to recruit in the male trade ($M = 5.17$) than in the female trade ($M = 4.07$).

In addition to the sexual type of the job, weight is also a variable that influences attractiveness, $F(1, 38) = 13.47, p = .000, \eta^2p = .26$. Overweight candidates ($M = 4.34$) are considered more agreeable than those of average weight ($M = 4.09$). It also showed its impact on perceived effort, $F(1, 38) = 5.55, p = .02, \eta^2p = .12$. Candidates of average weight ($M = 4.60$) are judged to make more effort than those who are overweight ($M = 4.01$). However, it has no effect on competence, $F(1, 38) = 3.34, ns$ and recruitability, $F(1, 38) = 2.41, ns$.

Figure 1

Effects of weight, gender, and sex-typed job on the competence

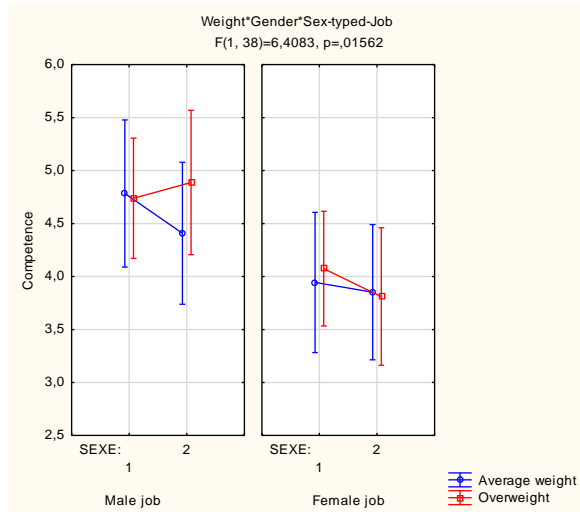


Figure 2

Effects of weight, recruiters' gender and sex typed job on the recrutability

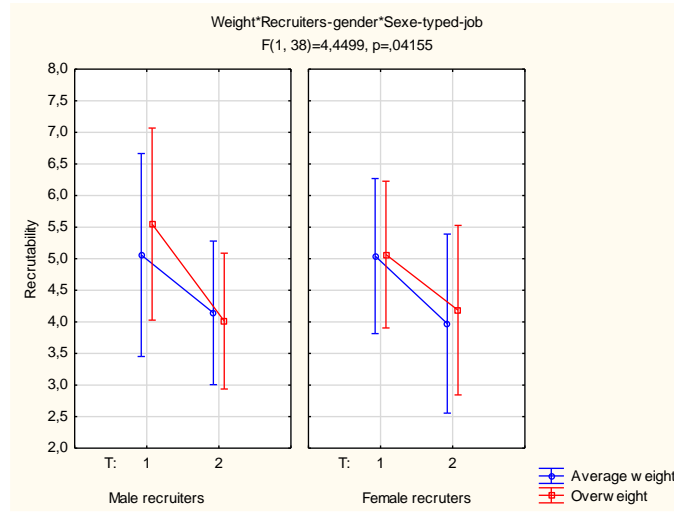
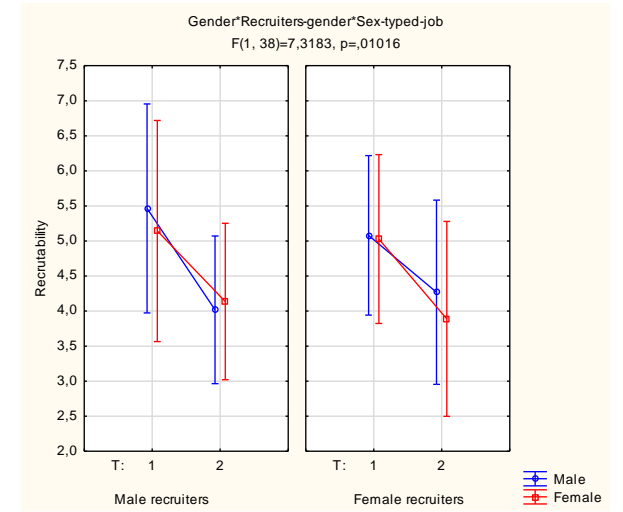


Figure 3

Effects of gender, recruiters' gender, and sex-typed-job on the recrutability



Apart from weight, the gender of the candidates influences competence, $F(1, 38) = 5.10, p = .02, \eta^2p = .11$, where men are considered more competent ($M = 4.38$) than women ($M = 4.23$). Similarly, it has an influence on the judgement of recruitability, $F(1, 38) = 4.98, p = .03, \eta^2p = .11$. Men ($M = 4.70$) are judged to be more recruitable than women ($M = 4.54$). However, it has no effect on attractiveness, $F(1, 38) = 2.83, ns$, nor on effort, $F(1, 38) = 2.60, ns$.

Motivation has a significant effect on agreeableness, $F(1, 38) = 8.58, p = .000, \eta^2p = .18$. Where intrinsically motivated candidates ($M = 4.50$) are considered more agreeable than those who are extrinsically motivated ($M = 3.93$). This effect is also observed on effort, $F(1, 38) = 29.99, p = .000, \eta^2p = .44$. Where intrinsically motivated candidates ($M = 4.55$) are perceived to make more effort than extrinsically motivated candidates ($M = 4.06$). Similarly, regarding perceived competence, $F(1, 38) = 18.10, p = .000, \eta^2p = .32$, intrinsically motivated candidates ($M = 4.66$) are judged to be more competent than extrinsically motivated candidates ($M = 3.96$). On recruitability, $F(1, 38) = 12.84, p = .000, \eta^2p = .25$, intrinsically motivated candidates ($M = 4.95$) are judged more recruitable than extrinsically motivated candidates ($M = 4.30$).

Interaction effect

Three interaction effects were observed in this study. First, there is an interaction effect between weight, gender, and sex-typed of job on competence, $F(1, 38) = 6.40, p = .01, \eta^2p = .14$. Indeed, in the male occupation, overweight men and overweight women are judged to be more competent than average men and average women. This difference is confirmed by Fisher's mean difference test at $p = .000$. The difference in average is of course perceived between average ($M = 4.78$) and overweight men ($M = 4.40$), then between average ($M = 4.73$) and overweight women ($M = 4.88$). However, on the female trade, overweight men and middle-weight women are considered more competent than middle-weight men and overweight women. The difference in average is confirmed by Fisher's test at $p = .000$. It can be observed between average weight men ($M = 3.94$) and overweight men ($M = 3.85$) and between average weight women ($M = 4.07$) and overweight women ($M = 3.81$) (see figure 1).

Another interaction effect is perceived between weight, recruiter's gender and sex-typed job on recruitability, $F(1, 38) = 6.40, p = .01, \eta^2p = .10$. On the male job, male recruiters find overweight candidates ($M = 5.54$) more recruitable than average weight candidates ($M = 5.05$), female recruiters find overweight candidates ($M = 5.06$) more recruitable than average weight candidates ($M = 5.04$). On the female job, male recruiters consider medium-weight candidates ($M = 4.14$) to be more

recruitable than overweight candidates ($M = 4.01$). While female recruiters consider overweight candidates ($M = 4.18$) to be more recruitable than those of average weight ($M = 3.97$) (see figure 2).

A third interaction concerns the gender of the applicant, the gender of the recruiter and the sex-typed job on recruitability, $F(1,38) = 7.31$, $p = .01$, $\eta^2p = .16$. On the male position, male recruiters consider men ($M = 5.46$) to be more recruitable than women ($M = 5.14$). On the female position, they consider women ($M = 4.13$) to be more recruitable than men ($M = 4.01$). Among female recruiters, on the male position, they consider men ($M = 5.07$) more recruitable than women ($M = 5.02$). Among female recruiters, on the female position consider men ($M = 4.26$) to be more recruitable than women ($M = 3.88$) (see figure 3). This difference is confirmed by Fisher's multiple comparison test at $p = .000$.

Discussion

The objective of this study was to test the effects of candidate weight, gender, type of motivation, and sex-typed of job on judgments of agreeableness, effort, competence, and recruitability. The results obtained indicate that:

The sexual type of job influences enjoyment, effort, and competence. Recruiters therefore felt that the male occupation requires relational, physical, and moral skills. Contrary to what the current literature assumes about the attributes allocated to male jobs (agility, magnetism, efficiency, rigour, etc.), this study shows that the attributes allocated to male jobs also concern relational skills. Also, in general, overweight candidates are judged to be more agreeable than those of average weight. This result partially supports our hypothesis which assumed that overweight people are judged to be more agreeable, more exerted, more competent, and more easily recruited (H8). Recruiters found them more enjoyable but not more competent, let alone more recruitable or putting in more effort than others. This judgement would find, in part, an explanation in the attributes associated with being overweight by traditional or collectivist societies. For example, in sub-Africa, overweight is associated not only with physical strength, courage, rigour but also with kindness (Brewis et al., 2014; Crandall et al., 2001; Furnham & Baguma (1994). This study found that women are judged to be less competent and less recruitable than men, but they are judged to be as effortful as men and as pleasant as men.

Our hypothesis (H9) is partially validated. This hypothesis assumed a negative judgement of women in favour of men on all dimensions, but in the present study, even though women are seen as less competent and less recruitable, they are judged to be as pleasant as men and as exerting the same effort as men. Indeed, women are generally associated with gentleness, and traditionally, women were

the ones to take care of the home and housework. This perception has not remained without consequences on the perception of women today by African societies since the stereotypes associated with women are reflected in the judgement of recruiters. They find them less competent to occupy a job and therefore less recruitable than men.

This study found a surprising effect of the impact of the weight, gender, and sexual type of the trade on perceived competence. In fact, on the male job, we observe a privileged judgement of medium-weight men and overweight women. They are judged to be more competent than others. However, on the female job, middle-weight women and overweight men are more competent than others. This reflects the fact that a woman's weight is seen as an asset for a man's position, whereas it is seen as a handicap for a man in the same position. If women are generally considered less competent and less recruitable, their weight is an asset for them in the male position to be considered competent. A man's weight is seen as an asset for a woman's position, whereas it is seen as a handicap for a woman in the same position.

This perception of weight by recruiters differs according to gender. In fact, the interaction between the recruiter's gender, weight and the sexual type of position has revealed that in male positions, male and female recruiters are more lenient with regard to the recruitability of overweight candidates since they consider them to be more recruitable. However, in the case of female positions, female recruiters consider overweight candidates to be more recruitable and male recruiters consider medium-weight candidates to be more recruitable. As a result, the perception of weight is not perceived in the same way by male and female recruiters. While weight is perceived as an asset by both male and female recruiters on the male job, on the female job that male recruiters find middleweight candidates more recruitable and female recruiters prefer overweight candidates. Seen in this way, female recruiters give more credit to the weight than male recruiters in all types of positions. Furthermore, the interaction between the gender of the recruiter, the gender of the applicant and the gender type of the job indicated that on the male job, male and female recruiters find men more recruitable while on the female job, male recruiters find women more recruitable while women find their counterparts less recruitable. This unprecedented result could reflect the strong permeation of gender stereotypes conveyed by Gabonese culture about the allocation of roles within society. Indeed, men recognize that certain jobs are made for men and others for women. Female recruiters, on the other hand, believe that women would find more advantage elsewhere than in a job. This result confirms our hypothesis (H10) that Gabonese women would be considered less pleasant, less demanding, less competent, and less likely to be recruited than men in a male position.

Another surprising effect that confirms the perception of female recruiters regarding the place of women in society is the interaction between the gender of the candidate, the gender of the recruiter and the gender type of the position. In fact, on the male position, male and female recruiters consider men more likely to be recruited, and on the female position, female recruiters consider men more likely to be recruited, while male recruiters favour women.

Furthermore, this study argued that intrinsic motivation is a social norm of judgement. It runs counter to our assumption that extrinsically motivated candidates should be judged as more pleasant, more competent, and as making more effort than those who are intrinsically motivated (H11). The present result supports the work of François (2004) and Bertrand-Cassagnol (2006), who put intrinsic motivation as a social norm of judgement.

Limitations

The first limitation lies in the complexity of the variables. These could lead to confusion in judgment in that recruiters could only consider one variable (e.g., the picture) to judge candidates instead of considering all the elements present on the CV.

The second limitation was in the occupations being compared. Although these two jobs are in the same industry, they do not involve the same physical forces. The profession of state nurse requires more physical effort while that of laboratory technician does not. It would therefore be important to take this parameter into account in future studies to make more homogeneous comparisons. The second study of our research will therefore focus on a single occupation.

Study 1b

The objective of this second study was to test the combined effects of Weight, gender, and motivation of candidates on value judgment and recruitability in a French context while considering the limitations of the first study. It therefore tests the effects of Weight, gender, and motivation of candidates on the value and recruitability judgment for a male position (laboratory technician).

Method

Experimental Plan

The experimental design was a 2 × 2 × 2 intra-subject design. It included three independent variables describing the candidate in terms of weight (P: mean/overweight), gender (S: male/female) and motivation type (M: intrinsic/extrinsic).

Participants

The participants in this study were 103 French recruiters (44 males, 59 females: $M_{age} = 38.40$ years ($SD = 12.38$) with experience of 7.02 years ($SD = 6.87$).

They from public and private companies and hiring agencies and are all worked in the Hauts-de-France and Paris areas.

Material Procedure

The procedure was like the one described in Study 1, with the difference that the evaluation focused on only one occupation, that of state nurse (a so-called female position).

Results

Our scale has significant internal consistency for agreeableness ($\alpha = .93$), effort ($\alpha = .91$), competence ($\alpha = .88$) and recruitability ($\alpha = .91$). Data collected from this scale were subjected to a repeated measures analysis of variance. The results indicate the main effects of weight, gender, and motivation.

Table 3

Means and Standard Deviations of the Scores for Recruitability, Agreeableness, Competence and Effort (France)

	<i>Agreeableness</i>		<i>Effort</i>		<i>Competence</i>		<i>Recrutability</i>	
Male	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Normal weight intrinsic motivation	4.32	1.07	4.39	.97	4.74	1.19	5.53	1.20
Normal weight extrinsic motivation	3.87	1.18	3.80	1.04	4.11	1.20	5.06	1.44
Overweight intrinsic motivation	3.99	.94	4.32	.90	4.51	.91	5.22	1.41
Overweight Extrinsic motivation	3.94	.79	3.81	.93	4.24	.83	5.11	1.11
Female								
Normal weight intrinsic motivation	4.93	1.08	4.67	.88	5.21	1.01	5.96	.80
Normal weight extrinsic motivation	4.12	1.10	3.82	1.21	4.36	1.08	5.27	1.30
Overweight intrinsic motivation	4.81	1.01	4.70	.97	5.00	.97	5.90	.89
Overweight extrinsic motivation	4.31	1.13	4.05	1.07	4.53	.95	5.31	1.22

Note. $N = 103$

Table 4

Analyses of variance on judgements of recruitability, agreeableness, effort, and competence

Variables	<i>ddl</i>	<i>MS</i>	<i>Dl</i>	<i>F</i>
Agreeableness				
Candidat's sex	1	0.01	101	4.04 <i>ns</i>
Weight	1	6.00	101	3.30 <i>ns</i>
Intrinsic/extrinsic motivation	1	5.91	101	5.11**
Motivation × recruteur's sex	1	5.72	101	4.92**
Weight × candidat's sex × motivation	1	17.22	101	9.77***
Effort				
Candidat's sex	1	1.	101	.28 <i>ns</i>
Weight	1	0.21	101	.06 <i>ns</i>
Intrinsic/extrinsic motivation	1	2	101	.59
Weight × candidat's sex × motivation	1	13	101	5.27*
Compétence				
Candidat's sex	1	6.70	101	4.11*
Weight	1	1.60	101	.91 <i>ns</i>
Intrinsic/extrinsic motivation	1	19.1	101	18.95***
Weight × motivation	1	9.8	101	5.54*
Weight × candidat's sex × motivation	1	5.6	101	4.05*
Recruitability				
Candidat's sex	1	1.5	101	1.02 <i>ns</i>
Weight	1	4.5	101	2.56 <i>ns</i>
Intrinsic/extrinsic motivation	1	.1	101	.06 <i>ns</i>
Weight × motivation	1	5.7	101	5.08*
Candidat's sex × motivation	1	4.0	101	5.06*

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, *ns* = no significative

Main effects

Analyses of variance show that gender has no effect on agreeableness, $F(1, 101) = 4.04$, *ns* let alone on effort, $F(1, 101) = .28$, *ns*, or recruitability, $F(1, 101) = 1.02$, *ns*, but it has an influence on perceived competence, $F(1, 101) = 4.11$, $p = .04$, $\eta^2 p = .03$. Women ($M = 31.28$) are slightly more competent than men ($M = 31.10$).

Likewise, weight has no influence on agreeableness, $F(1, 101) = 3.30$, *ns* or on perceived effort, $F(1, 101) = .06$, *ns* or on perceived competence, $F(1, 101) = .91$, *ns* and on the judgement of recruitability, $F(1, 101) = 2.56$, *ns*.

In addition, the type of motivation has an influence on agreeableness, $F(1, 101) = 5.11$, $p = .02$, $\eta^2 p = .04$. Inherently motivated candidates ($M = 31.16$) are partly considered less pleasant than those who are extrinsically motivated ($M = 30.99$). It also influences competence, $F(1, 101) = 18.95$, $p = .000$, $\eta^2 p = .15$. Inherently motivated candidates ($M = 31.35$) are considered more competent than those who are extrinsically motivated ($M = 31.04$). However, it has no effect on effort, $F(1, 101) = .59$, *ns* and recruitability, $F(1, 101) = .06$, *ns*.

Interactions effects

Seven interactions appear in these results. Firstly, there is an interaction between the gender of the recruiter and the motivation on agreeableness, $F(1, 101) = 4.92, p = .02, \eta^2p = .04$. Male recruiters find intrinsically motivated candidates partially more agreeable than extrinsically motivated candidates. On the other hand, female recruiters consider intrinsically motivated and extrinsically motivated candidates to have the same level of agreeableness. This is confirmed by the Fisher test a $p = .01$ between candidates. This difference is perceived between male recruiters who opt for intrinsic motivation ($M = 33.92$) and those who opt for extrinsic motivation ($M = 33.58$) and then between female recruiters who opt for intrinsic motivation ($M = 28.41$) and those who opt for extrinsic motivation ($M = 28.41$) (see figure 4).

Another interaction is related to weight, gender, and motivation on agreeableness, $F(1, 101) = 9.77, p = .002, \eta^2p = .08$. When assessing medium-weight candidates, men with extrinsic motivation are considered more pleasurable than those with intrinsic motivation and women with intrinsic motivation are considered more pleasurable than those with extrinsic motivation. When it comes to assessing overweight candidates, intrinsically motivated men are considered more pleasurable than extrinsically motivated men. Whereas women with extrinsic motivation are considered more pleasurable than those with intrinsic motivation. This partial difference is confirmed by the Fisher Test at $p = .02$. In fact, the test shows a difference in averages between intrinsically motivated ($M = 33.67$) and extrinsically motivated ($M = 33.63$) middleweight men and between intrinsically motivated ($M = 33.73$) and extrinsically motivated ($M = 33.36$) middleweight women. There is also a difference between intrinsically motivated overweight men ($M = 34.46$) and extrinsically motivated overweight men ($M = 33.46$), then between intrinsically motivated overweight women ($M = 33.82$) and extrinsically motivated overweight women ($M = 33.88$) (see figure 5).

Another interaction is recorded between weight, gender, and motivation on efforts, $F(1, 101) = 5.27, p = .02, \eta^2p = .04$. When recruiters judge men, they find that medium-weight men with extrinsic motivation put in more effort than medium-weight men with intrinsic motivation. Among overweight candidates, they find that those with intrinsic motivation put in more effort than those with extrinsic motivation. When it comes to judging women, those of average weight with intrinsic motivation are judged to put in more effort than those of average weight with extrinsic motivation. On the other hand, overweight women with extrinsic motivation are judged to put in more effort than those with intrinsic motivation. This difference is confirmed by Fisher's test at $p = .02$. A perceived difference between intrinsically motivated middleweight men ($M = 55.10$) and extrinsically motivated middleweight men ($M = 55.92$), then between intrinsically motivated middleweight women ($M =$

55.69) and extrinsically motivated middleweight women ($M = 55.83$). This difference in averages is also observed between intrinsically motivated overweight men ($M = 56.52$) and extrinsically motivated overweight men ($M = 55.76$). Similarly, there is a difference in averages between intrinsically motivated overweight women ($M = 55.94$) and extrinsically motivated overweight women ($M = 56.15$) (see figure 6).

We record another significant interaction between weight and motivation on competence, $F(1, 101) = 5.54, p = .02, \eta^2p = .05$. Indeed, medium-weight candidates with intrinsic motivation ($M = 31.89$) are considered more competent than medium-weight candidates with extrinsic motivation ($M = 30.41$). When it comes to assessing overweight candidates, those with intrinsic motivation ($M = 31.28$) outweigh those with extrinsic motivation ($M = 31.19$) (see figure 7).

Another interaction exists between weight, gender, and motivation on competence, $F(1, 101) = 4.05, p = .04, \eta^2p = .03$. Indeed, when it comes to judging medium-weight candidates, recruiters judge men with intrinsic motivation to be more competent than those with extrinsic motivation. And they judge women with intrinsic motivation more competent than those with extrinsic motivation. However, when it comes to assessing overweight candidates, they judge men with intrinsic motivation to be more competent than those with extrinsic motivation. And women with extrinsic motivation are judged more competent than those with extrinsic motivation. This small difference is confirmed by the mean comparison test at $p = .04$. The difference is observed between intrinsically motivated middleweight men ($M = 33.77$) and extrinsically motivated middleweight men ($M = 33.54$) and then between intrinsically motivated middleweight women ($M = 34.58$) and extrinsically motivated middleweight women ($M = 33.50$). Another difference is perceived between intrinsically motivated overweight men ($M = 33.98$) and extrinsically motivated overweight men ($M = 33.86$), then between intrinsically motivated overweight women ($M = 34.00$) and extrinsically motivated overweight women ($M = 34.05$) (see figure 8).

one interaction concerns weight and motivation on recruitability, $F(1, 101) = 5.08, p = .02, \eta^2p = .04$, (see figure 9). Recruiters consider extrinsically motivated middle-weight candidates to be more likely to recruit than intrinsically motivated middle-weight candidates. They also consider extrinsically motivated overweight candidates to be more likely to be recruited than intrinsically motivated overweight candidates. This result is confirmed by the Fisher test at $p = .02$. In fact, there is a difference between intrinsically motivated average weight candidates ($M = 31.47$) and extrinsically motivated average weight candidates ($M = 31.66$) and between intrinsically motivated overweight candidates ($M = 31.78$) and extrinsically motivated overweight candidates ($M = 31.64$) (see figure 9).

Finally, gender and motivation influence recruitability, $F(1, 101) = 5.06, p = .02, \eta^2p = .04$. Indeed, among men, those who are extrinsically motivated are considered more likely to be recruited than those who are intrinsically motivated. However, among women, those motivated extrinsically are judged to be more recruitable than those motivated intrinsically. The Fisher test confirms this at $p = .04$. The difference is perceived between intrinsically motivated men ($M = 31.65$) and extrinsically motivated men ($M = 31.63$) and between intrinsically motivated women ($M = 31.60$) and extrinsically motivated women ($M = 31.7$) (see figure 10).

Figure 4

Effects of motivation and recruiters' gender on agreeableness

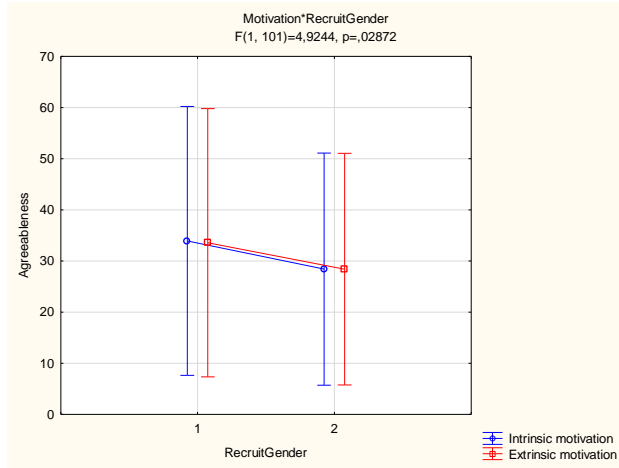


Figure 5

Effects of weight, gender, and motivation on the agreeableness

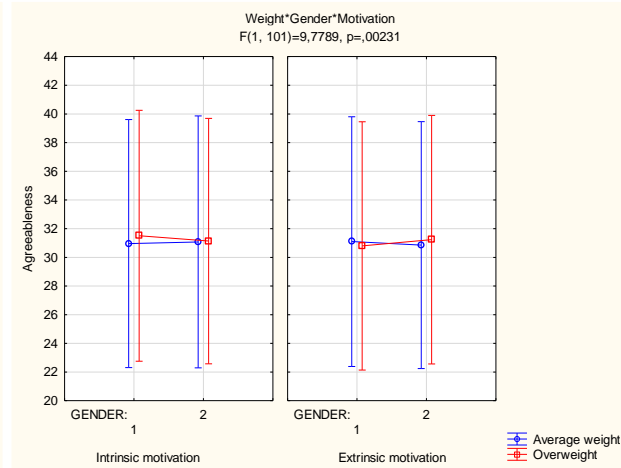


Figure 6

Effects of weight, gender, and motivation on efforts

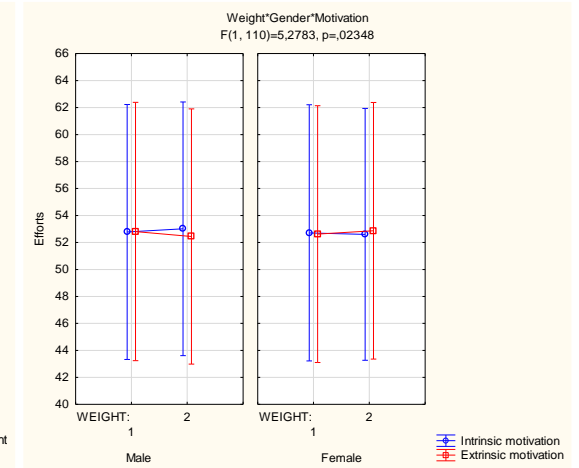


Figure 7

Effects of weight and motivation on the competence

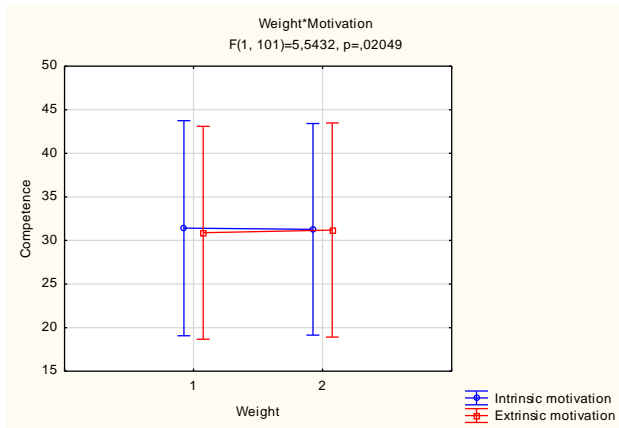


Figure 8

Effects of weight, gender, and motivation on the competence

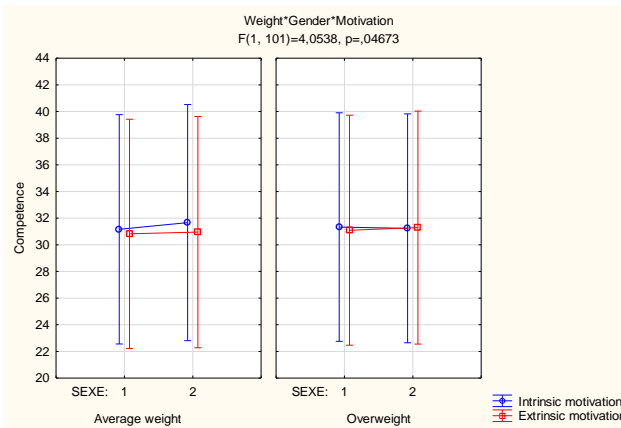


Figure 9

Effects of weight and motivation on the recruitability

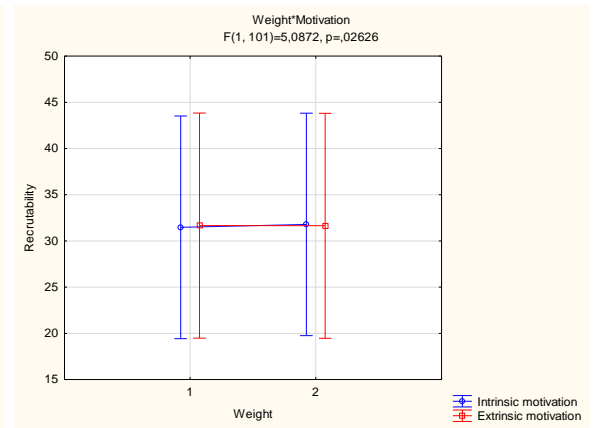
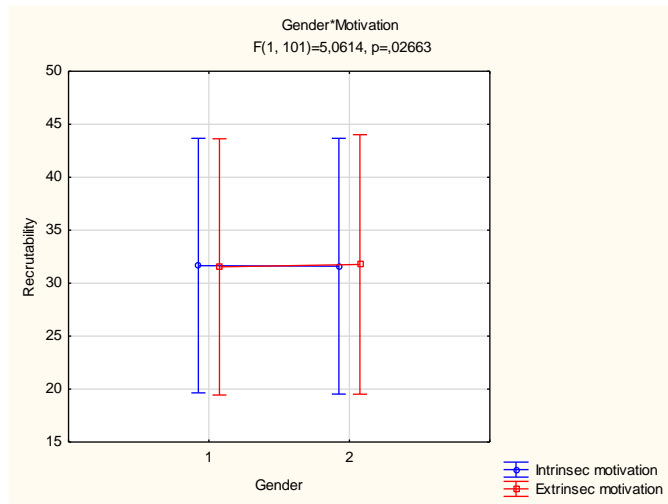


Figure 10

Effects of gender and motivation on the recruitability



Discussion

The issue of discrimination is at the heart of current events. The objective of this research was to test the effects of weight, gender, and motivation on the judgement of agreeableness, effort, competence and recruitability for a male position (laboratory technician).

The results of this study are quite surprising. First, sex and weight have no influence on agreeableness, this invalidates our hypothesis (H1) which assumed that women were considered more agreeable than men. The results indicate a similar judgement on agreeableness, effort and recruitability, but women are seen as more competent than men, which also invalidates our hypothesis (H2) which assumed that men were judged to be more competent, more effort and more recruitable than women in this male position. Nor did the weight of the candidates influence the judgement of attractiveness, effort, competence and recruitability. This result shows that overweight and average weight individuals obtain the same judgment on all variables. Our assumptions (H3) and (H4) are therefore invalidated. They assumed that overweight people would be judged as exerting more effort than average people but would be judged as less competent, less enjoyable, and less recruitable than average people. The current literature indicates that overweight people are judged to be less enjoyable, less useful and less competent (Flint et al., 2016; Morchain & Pinelli, 2011; Puhl et al., 2010) but this study shows that they are judged to be similar to average weight people on all dimensions reported. This study therefore confirms the importance of anti-discrimination programs in the field of employment. Recruiters have certainly assimilated the importance of maintaining equal rights within companies. The study also revealed a surprising result in motivation. The type of motivation has no effect on the recruitable, those who are intrinsically motivated are judged to be less pleasant than those who are extrinsically motivated, and those who are intrinsically motivated are judged to be more competent than those who are extrinsically motivated. Here intrinsically motivated is a social norm rooted in competence and not in attractiveness and recruitability. In other words, intrinsically motivated people are judged more competent than extrinsically motivated people, but they are not seen as more pleasant or more recruitable. Our hypothesis H6 is partially validated. It supported the idea that intrinsically motivated candidates would be judged positively on attractiveness, effort, competence and recruitability. Furthermore, the interaction between the gender of the recruiter and motivation is an attempt to support this hypothesis.

Indeed, male recruiters partly find intrinsically motivated candidates more agreeable than extrinsically motivated ones, while female recruiters do not change their opinion. They judge intrinsically motivated and extrinsically motivated candidates in the same way. The interaction between weight, gender and motivation over agreeableness indicates that for medium-weight

candidates intrinsic motivation prevails regardless of gender, while for overweight candidate's intrinsic motivation prevails for men and extrinsic motivation prevails for women. The effect of these same variables on effort indicates that extrinsic motivation outweighs intrinsic motivation in medium-weight male candidates, whereas in medium-weight female candidates, intrinsic motivation outweighs extrinsic motivation. On the other hand, in overweight candidates, intrinsic motivation prevails regardless of the candidate's gender. Since overweight candidates who are intrinsically motivated are judged to make more effort than others. For this purpose, intrinsic motivation can be a social norm of judgement for overweight candidates and middleweight women. Also, the interaction between weight and motivation shows that intrinsic motivation prevails over extrinsic motivation regardless of the weight of the candidates. The interaction between weight, gender and motivation on competence also shows that intrinsic motivation prevails in medium-weight candidates regardless of gender and in overweight candidates regardless of gender. The interaction between weight and motivation on recruitability shows that intrinsic motivation prevails among medium-weight candidates who are intrinsically motivated against others. Our hypothesis (H7) has been validated: this showed that overweight candidates who were extrinsically motivated were more devalued than others.

In sum, this study shows in part that the weight, motivation, and gender of candidates was a problem in specific situations. In certain conditions overweight was a handicap for candidates, but in most cases, the weight alone did not lead to a bias in judgement since most recruiters judged medium-weight and overweight candidates homogeneously. Although French culture has long been considered to be an individualistic culture that favors individuals with a fine appearance over those who are overweight when recruiting for a job, this study shows that this society tends to redefine the principles of a recruitment for hire by judging candidates in a homogenous way and by assimilating the laws in force to fight against discrimination and inequality in hiring. Based on this study, it is possible to argue that being overweight is no longer so much a handicap. Also, in this male position, women were not judged severely. This also reflects the efforts made by recruiters to combat gender inequalities in hiring. This study therefore shows the limitations of studies that presented the weight as a handicap when making hiring decisions.

Limitations

Some limitations of this study should be noted. First, the sample size. Indeed, the sample size for this study was small, which could be the cause of some insignificant results or unvalidated hypotheses. Second, most of the participants were in a work situation, which could influence the answers. Third, despite we measure recruiters' judgments; the fact of using fictitious CVs could constitute a bias,

which could be different during an evaluation in a real situation (François et al., 2008). Recruiters' gender was not considered in this study even though it could influence the type of judgment (Desrumaux & Pohl, 2014).

Implications for research

The implication of our research lies in the fact that it is the first inter-cultural study on the phenomenon of weight-related discrimination during recruitment. Moreover, this research not only includes motivation as a variable that can influence the recruitment of candidates, but also tests the relationship between these variables in the medical sector. This constitutes an avenue of exploration for future research.

Practical Implications

In view of the above, it appears that the weight of the candidates has an influence on the judgement of recruiters. This judgement is more favorable for overweight people than for average people. Also, the male occupation is more discriminating than the female occupation. This observation leads us to call on companies and associations to promote diversity through positive discrimination to maintain equality between men and women in the workplace.

Conclusion

Results of these two studies show the importance of weight, gender, and motivation in people's judgment. Recruiters are strongly influenced by the physical appearance, gender, and motivational style of candidates.

In the first study, overweight candidates were rated more favourably than those of average weight. In part, intrinsic motivation was a social norm of judgement. Where male recruiters demonstrated the gender distribution of occupations, female recruiters conferred the female as less suitable for either male or female positions. This reflected the presence of stereotypes that traditional societies judge women to be complementary to men and that they would find more space in the household than in the professional world.

In France, the weight had an impact in certain circumstances, when applicants had a specific type of motivation, but on the whole it did not constitute a handicap for those who applied, nor was the gender of the woman a great handicap, as previous studies have always mentioned.

This study offers encouraging avenues for the investigation of different forms of discrimination. Contributing to understanding the phenomenon of stereotypes and prejudices and developing critical and open thinking in relation to gender identities and socially assigned weights, remains once again a particularly useful tool, both in the school and professional environments.

Chapitre 8. Article 3. Classement des candidats par les recruteurs : Effets du poids, du sexe et de la motivation pour un poste masculin : Une étude interculturelle France -Gabon

MOUGHOGHA Ida Princiati

idaprinciati.moughogha.etu@univ-lille.fr

Laboratoire PSITEC – Université de Lille

Résumé

Objectif : Il existe une littérature prolifique sur la discrimination liée au poids et au sexe des candidats pendant un recrutement d'embauche mais, aucune d'entre elles n'a testé les effets de ces deux variables associées à la motivation des candidats et en tenant compte du contexte culturel dans lequel évoluent les recruteurs. La présente étude avait pour objectif de tester les effets du poids, du sexe et de la motivation des candidats sur les classements par les recruteurs pour un poste masculin dans un contexte français et gabonais.

Résultats : Des recruteurs issus des entreprises françaises ($N = 54$) et gabonaises ($N = 42$) ont classé 8 candidatures fictives par ordre de préférence sur un poste de technicien de laboratoire d'analyse médicale. Les résultats révèlent que les recruteurs français sont fortement impliqués dans le jugement selon l'apparence physique, valorisant la silhouette fine au détriment de celle ronde. Ils considèrent la motivation intrinsèque comme une norme sociale du jugement et contribuent à la discrimination positive en favorisant les femmes sur le poste masculin. Par ailleurs, dans le contexte gabonais, les candidats en surpoids sont mieux classés que ceux de poids moyen, la motivation extrinsèque est vue comme une norme du jugement et le sexe n'a pas influencé les classements par les recruteurs.

Conclusion : Cette étude est une première qui pose les bases de l'interculturalité dans l'explication des discriminations liées à l'apparence physique. Elle présente deux études issues de deux pays différents et les résultats sont interprétés à la lumière des théories interculturelles et travaux antérieurs.

Mots clés : Interculturelle, poids, sexe, motivation, France, Gabon, classement, recruteurs

Abstract

Objective: There is a prolific literature on discrimination related to the weight and gender of candidates during recruitment, but none of it has tested the effects of these two variables associated with the motivation of candidates and taking into account the cultural context in which recruiters operate. The objective of this study was to test the effects of candidate weight, gender, and motivation on recruiters' rankings for a male position in a French and Gabonese context.

Results: Recruiters from French ($N = 54$) and Gabon ($N = 42$) companies ranked 8 fictitious applications in order of preference for a position as a medical analysis laboratory technician. The results reveal that French recruiters are strongly involved in judging according to physical appearance, valuing the slim figure to the detriment of the round one. They consider intrinsic motivation as a social norm of judgement and contribute to positive discrimination by favouring women over men. Moreover, in the Gabonese context, overweight candidates are ranked higher than average candidates, extrinsic motivation is seen as a standard of judgement and gender has not influenced the rankings by recruiters.

Conclusion: This study is a first which lays the foundations for interculturality in explaining discrimination related to physical appearance. It presents two studies from two different countries and the results are interpreted in the light of intercultural theories and previous work.

Keywords: Intercultural, weight, gender, motivation, France, Gabon, ranking, recruiters

Cadre théorique

Lors d'un recrutement d'embauche, les informations factuelles incluses dans le CV, l'expérience professionnelle et la formation sont indicatrices de la performance des candidats. Néanmoins, quand ces informations sont nombreuses, les recruteurs peuvent être influencés par la forme du CV. A ce titre, les évaluateurs peuvent être amenés à exercer un jugement non objectif fondant leur choix sur la photographie (Laberon, 2001) ou l'origine du candidat (Galindo, Tixier, & Campye, 2015). Lorsque la photographie présente une personne en surpoids, les évaluateurs auront tendance à la sous-évaluer (Desrumaux et Pohl, 2014 ; Flint, Čadek, Codreanu, Ivić, Zomer, & Gomoiu, 2016).

Surpoids des candidats et aversion à l'embauche

Morchain et Kerneis-Pinelli (2013) ont étudié l'effet de la photographie sur le jugement de l'utilité et de la désirabilité sociale. Ils ont testé les effets de l'apparence physique de deux femmes (l'une de poids moyen et l'autre en surpoids) sur le jugement par les évaluateurs. Les résultats de cette recherche ont évidemment montré l'effet différencié de ce jugement. La femme en surpoids a reçu un score inférieur à celui de la femme de poids moyen.

Dans la même veine, Bartels et Nordstrom (2013) ont examiné l'impact du poids et du sexe des candidats, du type d'emploi et des attitudes des employeurs sur les décisions de sélection. De quatre candidats pour quatre emplois différents, avec une visibilité et des exigences physiques élevées ou faibles. Les candidatures variaient en termes de sexe et de poids, mais leurs demandes d'emploi étaient identiques. Les résultats ont montré que les femmes en surpoids ont subi une discrimination lorsqu'elles ont postulé un emploi exigeant une grande visibilité et des exigences physiques élevées. Flint, Hudson et Lavalée (2013) ont trouvé le même résultat en examinant l'effet du contre-conditionnement des attitudes anti-graisse en utilisant des images positives de personnes obèses. Les participants ont complété des mesures implicites et explicites des attitudes envers le poids à trois occasions : aucune intervention, à la suite de l'exposition à des images positives de membres obèses du grand public, et à des images de célébrités obèses. Contrairement à leurs attentes, les images positives de personnes obèses n'ont pas entraîné d'attitudes plus positives à l'égard de ces dernières. Bien au contraire, dans certains cas, les indices de ces attitudes se sont aggravés. Flint, Čadek, Codreanu, Ivić, Zomer et Gomoiu (2016) ont examiné si les personnes obèses font l'objet de discrimination lorsqu'elles postulent un emploi. Trois hypothèses ont été proposées dans la lignée des recherches précédentes : (1) les personnes obèses ont moins de chances d'être évaluées positivement sur les aptitudes du personnel que les personnes de poids normal ; (2) les personnes obèses en activité sont plus susceptibles d'être discriminées que les personnes inactives, et (3) les femmes obèses sont plus susceptibles d'être discriminées que les hommes obèses. 181 participants ont été échantillonnés

dans des professions sédentaires, debout, manuelles et manuelles lourdes. Les participants ont évalué des candidats en fonction de leur aptitude à l'emploi. Les employés ont également effectué des mesures des attitudes implicites et explicites à l'égard de l'obésité. Les résultats ont montré que les participants ont évalué les candidats obèses comme étant moins aptes au travail que les candidats de poids normal. Le sexe et le poids des participants ont également eu un impact sur la perception de l'aptitude au travail des candidats, et la discrimination à l'égard des candidats obèses était plus importante chez les participants exerçant des professions plus exigeantes physiquement. Les résultats de l'étude contribuent à prouver que les personnes obèses sont victimes de discrimination dans le processus d'embauche et soutiennent les appels à l'élaboration de politiques.

Agerström et Rooth (2011) ont testé si les stéréotypes automatiques captés par le test d'association implicite (TIA) peuvent prédire la discrimination réelle à l'embauche des personnes obèses. Dans le cadre d'une expérience de terrain discrète, des demandes d'emploi ont été envoyées à un grand nombre d'offres d'emploi réelles. Les candidatures ont été comparées en fonction des qualifications, mais différaient en ce qui concerne le poids du candidat. Le comportement discriminatoire a été quantifié par la mesure dans laquelle les responsables de l'embauche ont invité des candidats de poids normal par rapport aux candidats obèses à un entretien d'embauche. Plusieurs mois après l'obtention des données comportementales, les responsables de l'embauche ont rempli un questionnaire d'évaluation de l'obésité et des mesures explicites de préférence à l'embauche. Seuls les résultats de l'IAT ont permis de prédire de manière fiable les décisions d'entretien. Plus précisément, les recruteurs ayant des stéréotypes automatiques plus négatifs sur les obèses étaient moins susceptibles d'inviter un candidat obèse à un entretien. La discrimination des personnes en surpoids dépendant également du sexe des postulants, les femmes en surpoids étant plus discriminées que les hommes en surpoids (Carr & Friedman, 2005 ; Finkelstein, Demuth, & Sweeney, 2007 ; Puhl, Luedicke, & Heuer, 2013). Les recruteurs s'appuient sur des stéréotypes selon lesquelles les personnes en surpoids ou obèses sont dépressives (Faulconbridge et al., 2018), vulnérables, elles manquent de contrôle sur elles-mêmes et peuvent coûter chères à l'entreprise à cause de leur poids (Puhl, Luedicke, & Heuer, 2013 ; Vartanian et al., 2016).

Sexe des candidats et inégalités en matière d'emploi

Outre le poids, les inégalités liées au sexe des personnes sont présentes dans le monde professionnel. De nombreuses études ont montré l'impact de cette variable sur le recrutement des candidats (Cleveland, Vescio, & Barnes-Farrell, 2013 ; Parker & Funk, 2017), sur l'évolution des carrières (Lo Sasso, Armstrong, Forte, & Gerber, 2020) et même en matière de rémunération (Begeny, Ryan, Moss-Racusin, & Ravetz, 2020). Dans une étude qui testait, par méta-analyse, les hypothèses concernant

les facteurs qui affectent la discrimination sexuelle dans des contextes d'emploi simulés, Davison et Burke (2000) ont prédit que le sexe du candidat, le type d'emploi, le sexe de l'évaluateur et de la quantité d'informations pertinentes auraient une incidence sur la décision de recruter. En général, les hypothèses concernant le sexe du poste et les informations relatives au poste ont été confirmées. Les candidats féminins et masculins ont reçu des notes plus faibles lorsqu'ils ont été pris en considération pour un emploi du sexe opposé, et la différence entre les notes des hommes et des femmes a diminué quand les informations relatives à l'emploi étaient fournies. Toutefois, les évaluations des hommes et des femmes ne diffèrent pas comme on l'avait supposé en ce qui concerne l'importance du sexe et le sexe de l'évaluateur.

La culture, une variable explicative du comportement

Chaque individu évolue dans un environnement donné. Cet environnement impacte sa façon de voir et d'interpréter les situations. Il lui permet de s'identifier à un groupe et contribue à son inculturation (Hofstede, 1980). La culture est ce qui permet de distinguer un Etat d'un autre et une société à une autre. Hofstede (1980) appréhende la culture comme une « programmation mentale collective qui permet de distinguer les groupes d'individus ou une catégorie de personnes d'un autre ». Il sous-entend par cette assertion que chaque société construit ses valeurs et le fonctionnement de la société en dépend. Hofstede parle du collectivisme et de l'individualisme. Il qualifie de collectivistes les sociétés comme la Chine, le Burkina Faso parce que centrée sur le social et la quête du bien-être collectif. Les sociétés individualistes chez lui renvoient aux pays comme la France, l'Allemagne, la Belgique, parce que centrées sur la quête du bien-être personnel ou de soi. A cet effet, Judge et Cable (2011) ont testé l'effet du poids et du sexe des candidats sur le salaire en tenant compte de la culture de chaque pays. Ils se sont appuyés sur la théorie de la culture qui suggère que la société détient des normes corporelles très différentes pour les hommes et les femmes, et les recherches indiquent que les conséquences de défier ces normes sociales peuvent ne pas être linéaires. Pour tester leurs variables, ils ont examiné la relation entre le poids et le revenu et la mesure dans laquelle cette relation varie selon le sexe. Pour les femmes, ils ont théorisé une relation négative entre le poids et le revenu qui est la plus forte à l'extrémité fine de la distribution. Pour les hommes, ils ont prédit une relation positive entre le poids et le revenu jusqu'à l'obésité, où elle devient négative. Dans l'étude 1, le poids a été mesuré sur 2 périodes et la moyenne des revenus a été calculée sur les 5 années suivantes. L'étude 2 était une étude à plusieurs niveaux dans laquelle le poids et les revenus étaient des variables intra-individuelles observées dans le temps, et le sexe était une variable interindividuelle. Les résultats des deux études ont confirmé les hypothèses.

Classement par ordre de préférence

Dans une étude qui mesurait les effets de l'expérience professionnelle pertinente sur le degré de sexisme dans les décisions de promotion, en tenant compte du sexe du candidat et de la pertinence des emplois. L'effet de l'expérience de subordination de la personne interrogée à une femme cadre a également été étudié. Les résultats ont montré une prépondérance pour le classement de l'effet des préjugés liés au sexe que le format de notation. Pazy conclut donc que le classement est une méthode efficace pour étudier les discriminations lors de l'évaluation (Pazy, 1992). Ce résultat a été confirmé par Moughogha, Desrumaux, De Bosscher et Leoni (2020). En effet, dans une étude qui testait les effets de l'attrait, du sexe, des informations normatives (internalité/externalité) et des aptitudes des candidats sur les classements par les recruteurs. Ces auteurs ont montré une préférence des recruteurs pour les candidats attrayants, internes et aptes.

Le type de motivation au travail, indicateur privilégié de recrutement d'embauche

La littérature présente un panel d'études sur la motivation. Deci, Koestner et Ryan (2001) distinguent la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque. La première est tournée vers une force en lien avec des besoins internes et l'autre est tournée vers l'extérieur. Depuis Francois (2004), la motivation intrinsèque est une norme sociale du jugement. De nombreuses recherches ont émergé pour rendre compte de cette normativité. Par exemple, Bertrand-Cassagnol, Baldet et Louche (2006) ont testé l'effet de cette variable dans deux études différentes. La première a été réalisée auprès de 52 recruteurs, la seconde auprès de 25 experts chargés d'évaluer des dossiers de création d'entreprise. Les résultats montrent que dans les deux cas la motivation intrinsèque est une norme sociale du jugement. A la suite de ces travaux, Louche, Bartolotti et Papet (2006), Cassagnol-Bertrand (2006) ont réalisé de nombreuses études allant dans le même sens. Au regard des différences culturelles qui peuvent expliquer le comportement des individus, peut-on dire que la motivation intrinsèque est une norme sociale au Gabon ou en Afrique ?

Au regard de cette revue, tenant compte de nos deux contextes d'analyse que sont la France et le Gabon, nous supposons que la façon de juger les individus diffère selon les contextes différents. Nous pouvons nous attendre à ce qu'en France :

H1 : Les candidats de poids, motivés intrinsèquement soient mieux classés que ceux en surpoids motivés extrinsèquement,

H2 : les hommes soient mieux classés que les femmes,

H3 : les candidats motivés intrinsèquement soient mieux classés que ceux motivés extrinsèquement.

Chez les recruteurs gabonais, nous nous attendons à ce que :

H4 : les candidats en surpoids soient mieux classés que ceux de poids moyen,

H5 : les candidats hommes soient mieux classés que les femmes,

H6 : Les candidats motivés extrinsèquement soient mieux classés que ceux motivés intrinsèquement.

Etude 1a.

La première étude a été réalisée en contexte français. Elle testait les effets du poids, du sexe et de la motivation des candidats sur les classements par les recruteurs. Des analyses par test de Friedman ont été réalisées afin de déterminer quel candidat est mieux classé que d'autres.

Méthode

Participants

Les participants à cette étude, au nombre de 56, dont 44.6% étaient des hommes ($N = 25$) et 55.4% des femmes ($N = 31$). Ils avaient un âge moyen de 37.70 ans ($ET = 12.19$) et étaient tous issus des entreprises des Hauts-de-France et de la région parisienne.

Mesures et procédure

Le matériel utilisé comprenait 8 CV de candidatures fictives. Il s'agissait donc soit d'un homme ou d'une femme, de poids moyen ou en surpoids, avec une motivation intrinsèque ou extrinsèque : 2 (poids : moyen vs surpoids) \times 2 (sexe : homme vs femme) \times 2 (motivation : intrinsèque vs extrinsèque).

Le poids. Il a été manipulé à l'aide d'un logiciel. Il s'agissait de modifier l'apparence physique des personnes pour rendre un candidat en surpoids comparée à un autre candidat.

La motivation. La manipulation du profil de motivation était exprimée via une simulation des réponses données à chaque candidat lors d'un entretien visant à connaître leurs motivations à occuper le poste à pourvoir. Les items étaient issus de l'échelle de motivation de Camus, Berjot, Amoura et Forest (2017). Cette échelle comporte 17 items de Motivation autonome, celle par régulation identifiée, et celle par régulation externe sociale et celle par régulation externe matérielle et l'amotivation. Chacun des items sature de 0.55 à 0.87, expliquant 69.5 % de la variance totale. La motivation autonome se compose de cinq items, $\alpha = 0.82$. La régulation extrinsèque matérielle composée de trois items $\alpha = 0.73$. La régulation extrinsèque sociale est composée de trois items $\alpha = 0.66$. L'amotivation $\alpha = .07$ et la motivation $\alpha = .75$ introjectée sont composées de 3 items et leurs alphas sont composés de trois items

Nous avons pris des items de la motivation par régulation identifiée et la motivation autonome pour représenter la motivation intrinsèque, puis celle par régulation externe sociale et externe matérielle pour la motivation externe.

Pour la **motivation intrinsèque** : *Je postule pour ce poste parce que j'aime vraiment travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que travailler est une source de satisfaction et de plaisir, pour pouvoir développer des compétences nouvelles, parce que je m'en voudrais si je ne travaillais pas, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte de moi.*

Pour la **motivation extrinsèque** : *Je postule pour ce poste parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour que mes proches puissent être fiers de moi, pour éviter d'être critiqué par certaines personnes (famille, amis), pour être à l'aise financièrement, pour gagner plus d'argent, pour pouvoir m'acheter de nouvelles choses.*

Classement. Le classement a été mesurée à l'aide d'une échelle ordinale allant de 1 à 8, sachant que le candidat le plus apprécié portait le numéro 1 et le moins apprécié portait le numéro 8 (Desrumaux, 2001 ; Moughogha, Desrumaux, Deboscher, & Véronique, 2020 ; Pazy, 1992).

Le profil de poste. Une fiche de poste décrivait un poste de technicien de laboratoire, un salaire, le niveau d'études requis et les activités à effectuer dans la structure hospitalière.

Par la méthode des juges, chaque recruteur devait premièrement prendre connaissance du profil de poste indiqué dans l'annonce, deuxièmement, prendre connaissance de chaque CV puis, déterminer le classement de chaque candidat. L'ordre des CV a été contrebalancé pour éviter des biais d'ordre.

Résultats

Tableau 1

Statistiques descriptives et test de Friedman

Candidats	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>Mdn</i>	<i>Rg moyen</i>	χ^2	<i>p-value</i>
Homme poids moyen motivation intrinsèque	3.06	1.89	3.33	3 ^{eme}		
Homme poids moyen motivation extrinsèque	4.79	2.02	5.12	5 ^{eme}		
Homme surpoids motivation intrinsèque	4.86	2.49	5.25	6 ^{eme}		
Homme surpoids motivation extrinsèque	6.26	2.06	6.59	8 ^{eme}	151.26	.000
Femme poids moyen motivation intrinsèque	1.97	1.38	2.19	1 ^{er}		
Femme poids moyen motivation extrinsèque	4.72	2.17	5.04	4 ^{eme}		
Femme surpoids motivation intrinsèque	2.99	1.59	3.22	2 ^{eme}		
Femme surpoids motivation extrinsèque	4.87	2.08	5.25	6 ^{eme}		

Note. *N* = 56, *Mdn* = médiane, χ^2 = khi carré du test de Friedman, *Rg moyen* = rang moyen

Nous avons réalisé un test de Friedman sur les dossiers de chaque candidat. Ce test est une alternative à l'analyse de la variance (ANOVA) à mesures répétées recommandée quand la variable dépendante est une variable ordinale et quand les valeurs concernent des rangs (Howell, 2008). Ce teste indique que le candidat qui obtient le plus petit score est considéré comme le mieux apprécié et celui qui a la plus grande valeur est considéré comme le moins apprécié. En cas d'ex-aequo, le même rang sera attribué aux deux sujets ayant la même observation. Il s'accompagne généralement du test post-hoc de comparaison par paires (tests de Wilcoxon pour échantillons appariés).

Selon la formule, le test de Friedman :

$$X^2 = \left(\frac{12}{N \cdot k \cdot (k+1)} \right) \cdot \sum R^2 - (3 \cdot N \cdot (k+1))$$

Les résultats du test de Friedman montrent une différence significative entre le classement parmi les candidats, $\chi^2(7) = 151.26$, $p = .000$. Les médianes indiquent que la femme de poids moyen intrinsèquement motivée occupe la première place ($Mdn = 2.19$), suivie de la candidate en surpoids motivée intrinsèquement ($Mdn = 3.22$), puis l'homme de poids moyen motivé intrinsèquement ($Mdn = 3.33$). Le quatrième rang est occupé par la femme de poids moyen motivée extrinsèquement ($Mdn = 5.04$), le cinquième rang par l'homme de poids moyen motivé extrinsèquement ($Mdn = 5.12$). Le sixième rang est occupé à la fois par l'homme en surpoids motivé intrinsèquement et la femme en surpoids motivée extrinsèquement ($Mdn = 5.25$). En fin, le huitième rang est occupé par l'homme en surpoids motivé extrinsèquement ($Mdn = 6.59$). Le test de comparaison multiple de Wilcoxon montre une différence significative pour l'ensemble des candidatures comparées deux par deux, $p = .01$. Cette différence s'observe entre la femme de poids moyen motivée intrinsèquement et l'homme de poids moyen motivée intrinsèquement, puis entre la femme de poids moyen motivée intrinsèquement et celle de poids moyen motivée extrinsèquement, $p = .000$. Une différence s'observe également entre la femme de poids moyen motivée extrinsèquement et l'homme de poids moyen motivé extrinsèquement $p = .000$. Par ailleurs, le lien entre l'homme en surpoids motivé intrinsèquement et la femme en surpoids motivée extrinsèquement n'est pas significatif, $p = .64$. Ce dernier résultat vient confirmer le 6eme rang occupé à la fois par les deux candidats.

Discussion

L'apparence physique joue un rôle important dans nos interactions sociales et plus précisément durant un recrutement d'embauche (Agerström & Rooth, 2011 ; Bartels & Nordstrom, 2013 ; Möbius &

Rosenblat, 2006 ; Roehling, Roehling, & Wagstaff, 2013b). Les résultats de cette recherche confirment nos attentes. Les recruteurs ont mieux classé certains candidats que d'autres. Les premier, troisième, quatrième et cinquième rang sont occupés par les candidats de poids moyen. De plus, le sixième rang est discuté par un candidat de poids moyen et celui en surpoids, cela traduit une forte considération des recruteurs français pour les candidats de poids moyen au détriment de ceux en surpoids quand bien même le deuxième rang soit occupé par un candidat en surpoids. Ce résultat valide notre hypothèse H1. Cette hypothèse soutenait que les recruteurs classeraient mieux les candidats de poids moyen au détriment de ceux en surpoids. En effet, la méthode de classement permet de mieux identifier la présence des discriminations (Lacroux & Martin-Lacroux, 2014 ; Pazy, 1992). De plus, comme l'avance Hofstede, les cultures individualistes accordent une grande importance à l'apparence physique, notamment la silhouette fine. Les candidats en surpoids sont évalués au même titre que celle obèses). Les stéréotypes selon lesquels les personnes en surpoids ou obèses manquent de contrôle sur elles-mêmes sont fortement imprégnés dans la culture française. Ces personnes sont vues comme non efficaces ou comme pouvant coûter cher à l'entreprise (Flint et al., 2016 ; O'Brien et al., 2013). Aussi, le fait de considérer la minceur comme une norme sociale, engage les recruteurs issus des sociétés individualistes à considérer l'apparence physique au même titre que les informations objectives incluses sur le CV. Rajoutées aux stéréotypes développés sur ces personnes, les recruteurs donnent l'impression de ne pas prendre de risque de recruter des personnes jugées vulnérables.

Nous observons également que le premier, le troisième et quatrième rang sont occupés par une femme. Cela montre une préférence des recruteurs pour les femmes. Contrairement à ce qui est avancé dans la littérature concernant les stéréotypes de sexes et l'occupation de certains métiers, les recruteurs n'ont pas écarté les femmes de ce métier masculin. Bien au contraire, elles ont été privilégiées au détriment des hommes. Notre hypothèse H2 est invalidée. Celle-ci soutenait que les hommes devraient être mieux classés que les femmes. Cela prouve à suffisance une prise en compte par les recruteurs des nombreuses, sensibilisations et formations en vue de promouvoir la diversité en insérant les femmes dans des métiers qui autrefois étaient perçus comme appartenant aux hommes. Aussi, nous pouvons penser à une discrimination positive qui valorise les femmes afin de maintenir l'égalité des droits.

La motivation intrinsèque l'emporte sur celle extrinsèque. En effet, les candidats motivés intrinsèquement occupent les trois premières places avant de céder la place aux externes pour la reprendre au sixième rang. Notre hypothèse H3 est validée. Elle soutenait que les candidats motivés intrinsèquement seraient mieux classés que ceux motivés extrinsèquement. Ce résultat confirme l'hypothèse selon laquelle la motivation est une norme sociale de jugement (Cassignol-Bertrand,

2006 ; Cassignol-Bertrand & Constant, 2006 ; François, 2004). Si la motivation intrinsèque est tournée vers la réalisation de l'action pour un plaisir personnel, pour se sentir socialement intégré, cela renverrait une idée de recruter des salariés capables d'implication organisationnelle sur le long terme. Ces candidats motivés intrinsèquement seront moins préoccupés par le gain (salaire ou promotion) mais plutôt par le fait d'appartenir à une entreprise. Les entreprises les considèrent donc comme utiles et comme un personnel capable de stabiliser la performance organisationnelle.

Limites

Ce travail nous a permis de voir combien de fois, la méthode de classement est révélatrice des discriminations lors d'un recrutement d'embauche. Il comporte toutefois des limites. Tout d'abord, il s'agissait d'un nombre important de CV. Huit candidatures pourraient paraître importantes pour un recruteur. La complexité des informations pourrait induire un biais et amener les recruteurs à évaluer de façon formelle sans prendre connaissance de l'intégralité des informations inclus dans chaque CV.

Implication théorique

Nos résultats vont dans le même sens que ceux de Flin et al. (2014) qui soutenait que le poids influence le jugement des recruteurs. De plus, la variable classement est un indicateur privilégié d'étude des discriminations lors d'un recrutement d'embauche (Desrumaux, 2001 ; Moughogha et al., 2020 ; Pazy, 1992). Cette étude est donc la première qui pose les bases de l'étude des discriminations en lien avec le poids et le sexe des candidats sur les classements des recruteurs en tenant compte de leur motivation et du contexte culturel dans lequel évoluent les recruteurs. Elle montre que la motivation intrinsèque est une norme sociale en contexte français, que le poids a une influence sur les classements en ce sens que les recruteurs classent mieux ceux de poids moyen comme étant les premiers et ceux en surpoids comme étant les derniers. En définitive, cette étude renforce l'idée de considérer la variable classement comme indicateur non négligeable dans la détection des discriminations.

Implication pratique

Cette étude confirme la présence des discriminations lors du tri des CV. Il convient donc de développer de nouvelles méthodes de prévention et de lutte. Par exemple, la suppression de la photographie comme proposé par Amadiou (2014) est une méthode permettant de neutraliser l'apparence physique et le sexe des candidats lors du tri des CV. Aussi, la promotion de la diversité, la discrimination positive seraient quelques pistes de solution.

Etude 1b

La deuxième étude a été réalisée en contexte gabonais.

Méthode

Participants

89 participants ont accepté de répondre à l'enquête. Seuls 31 dont 15 hommes (48.4%) et 16 femmes (51.6%) ont répondu convenablement. Ils avaient une moyenne d'âge de 35.34 ans ($ET = 6.24$) et tous issus des entreprises de Libreville et de Moanda.

Mesures et procédure

Le matériel utilisé était le même que celui de l'étude 1a, à la différence des photographies qui étaient celles de personnes de couleur noire. La procédure utilisée par les recruteurs était également la même que celle de la première étude.

Résultats.

L'ensemble des données recueillies ont fait l'objet d'une analyse statistique par test de Friedman afin de déterminer quels candidats étaient mieux classés ou mieux quottés.

Tableau 2

Tableau des statistiques descriptives et test de Friedman

Candidats	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>Mdn</i>	<i>Rg moyen</i>	χ^2	<i>P-value</i>
Homme poids moyen motivation intrinsèque	4.66	1.44	5.68	7 ^{eme}	60.32	.000
Homme poids moyen motivation extrinsèque	4.03	1.00	3.63	3 ^{eme}		
Homme surpoids motivation intrinsèque	4.44	1.30	4.74	5 ^{eme}		
Homme surpoids motivation extrinsèque	3.84	1.14	3.32	1 ^{er}		
Femme poids moyen motivation intrinsèque	4.73	1.17	5.94	8 ^{eme}		
Femme poids moyen motivation extrinsèque	4.00	.93	3.71	4 ^{eme}		
Femme surpoids motivation intrinsèque	4.71	1.20	5.43	6 ^{eme}		
Femme surpoids motivation extrinsèque	3.93	1.22	3.55	2 ^{eme}		

Note. $N = 31$, *Mdn* = médiane, χ^2 = khi carré du test de Friedman, *Rg moyen* = rang moyen

Le test de Friedman réalisé sur l'ensemble de nos variables montre un choix différencié de la part des recruteurs $\chi^2(7) = 60.32, p = .000$. Ce choix de classement montre l'impact du poids, du sexe et de la motivation sur les classements par les recruteurs.

Tout d'abord, le premier rang est occupé par l'homme en surpoids motivé extrinsèquement ($Mdn = 3.32$) le deuxième rang est occupé par la femme en surpoids motivée extrinsèquement ($Mdn = 3.55$), l'homme de poids moyen motivé extrinsèquement prend le troisième rang ($Mdn = 3.63$) et la femme de poids moyen motivée extrinsèquement le quatrième rang ($Mdn = 3.71$) pour ensuite céder la cinquième place à l'homme en surpoids motivé intrinsèquement ($Mdn = 4.74$). La sixième place est occupée par la femme en surpoids motivation intrinsèque ($Mdn = 5.43$), la septième place occupée par l'homme poids moyen motivation intrinsèque ($Mdn = 5.68$). Enfin, la femme de poids moyen motivation intrinsèque prend la dernière place (huitième). Cette différence de classement est confirmée par le test post hoc de Wilcoxon. Il y a une différence entre les hommes en surpoids motivés extrinsèquement et les hommes en surpoids motivé intrinsèquement, $p = .008$, puis entre l'homme en surpoids motivé extrinsèquement et la femme en surpoids motivé intrinsèquement, $p = .000$.

Discussion

L'objectif de cette recherche était de tester les effets cumulés du poids, du sexe et de la motivation sur les classements par les recruteurs. Les résultats sont surprenants. Il y'a un effet du poids et de la motivation sur les classements par les recruteurs. Premièrement, nous observons un choix privilégié des recruteurs pour les candidats en surpoids au détriment de ceux de poids moyen. Ce résultat valide notre hypothèse H4 qui, supposait voir les candidats en surpoids être mieux classés que ceux de poids moyen. Ce résultat pourrait s'expliquer par le rôle de la culture dans la perception de l'apparence physique. En Afrique subsaharienne et dans d'autres pays traditionnels, le poids est synonyme de force, courage, bienveillance, autorité et caractère (Furnham & Baguma, 1994 ; Swami et al., 2007). La minceur quant à elle est synonyme de souffrance et de faiblesse (Furnham & Baguma, 1994).

Néanmoins, le sexe des candidats n'a pas eu une influence sur les classements par les recruteurs. Notre hypothèse H5 est invalidée. Cette dernière supposait un privilège accordé aux hommes au détriment des femmes. Ce résultat pourrait s'expliquer d'une part, par l'assimilation de nombreuses sensibilisations visant à promouvoir l'égalité de sexe en matière d'emploi (Desrumaux, 2005 ; Desrumaux & Pohl, 2014) et d'autre part, par le fait que les recruteurs considèrent chaque

membre comme appartenant à une famille et doit être considéré comme un proche que l'on soit homme ou femme (Hofstede, 1981). Pour ce poste dit masculin, la femme est la bienvenue.

Les candidats motivés extrinsèquement sont mieux classés que ceux motivation intrinsèquement. La motivation intrinsèque ne constitue pas une norme sociale du jugement. Notre hypothèse H6 est également validée. En effet, le Gabon est un pays traditionnel et collectiviste (Indoumou-Péppé, 2018). Dans une société collectiviste, les raisons extrinsèques avancées par les candidats durant le recrutement peuvent significativement influencer le classement par les recruteurs. Ces derniers tiennent compte des soucis financiers des candidats. Aussi, caractérisé par l'entraide, ils font preuve de bienveillance et d'empathie, ce qui caractérise le Gabon comme un pays collectiviste horizontal (Triandis, & Gefand, 1998).

Limites

Quelques limites sont à souligner dans cette recherche. Premièrement, notre échantillon était de petite taille, un grand nombre de participants pouvaient fournir des résultats plus complexes. Notre objectif a été orienté vers un cumul de variables (poids, sexe et motivation) qui ont conduit à une formulation d'hypothèses spécifiques nous limitant à un test de Friedman. Des hypothèses d'interaction auraient pu être posées pour nous conduire à des analyses statistiques telles que des équations d'estimation généralisées afin de cerner ou pas les interactions entre les variables indépendantes sur les classements.

Implication théorique

Cette étude reste une recherche *inédite* centrée sur les discriminations en Afrique, en l'occurrence au Gabon. Elle pose à la fois les fondements empiriques d'une étude des discriminations mais aussi et surtout tient compte de la culture pour interpréter ce phénomène, ce qui s'est rarement fait dans des études occidentales et quasiment jamais en Afrique.

Implication pratique

Promouvoir la diversité dans tous les secteurs d'activité est l'un des défis majeurs du siècle présent. Le choix des recruteurs basé sur le collectivisme est important mais le serait encore mieux si ce collectivisme était de l'ordre d'une justice distributive et non pas en privilégiant les uns au détriment d'autres. Cette étude encourage donc la promotion de la diversité, l'égalité de droit pour tous et un recrutement basé sur des principes objectifs.

Conclusion

La littérature rapporte que les croyances et les valeurs des individus diffèrent selon les cultures. Ainsi, la façon de penser, de voir et d'agir serait des construits purement culturels (Markus & Kitayama, 2010). Les résultats de cette étude ont pu montrer la différence du point de vue culturel en ce qui concerne le jugement ou du moins le classement des candidats par ordre de préférence. La discrimination est perçue, aussi bien en France qu'au Gabon excepté le sexe pour le cas du Gabon. Cela s'explique par les fortes implications des recruteurs dans leurs cultures et d'autre part, par des variables personologiques telles que l'empathie, la bienveillance, induisant un choix homogène basé sur les principes de valeurs universelles comme la promotion de la diversité.

Chapitre 9. Article 4. Les effets du poids des candidats sur le jugement de recrutabilité et de valeur : Les rôles modérateurs du sexe et de la proactivité vs réactivité pour un poste masculin

MOUGHOGHA Ida Princiat & DESRUMAUX Pascale

idaprinciat.moughogha@univ-lille.fr

Laboratoire PSITEC – Université de Lille

Résumé

Objectif : Cette recherche visait à tester les effets du poids, du sexe et de la personnalité d'un candidat sur les jugements de recrutabilité, de désirabilité et d'utilité sociale attribués par les recruteurs. Il vise plus particulièrement à montrer l'influence de certaines caractéristiques des candidats sur le jugement par les recruteurs durant la sélection du personnel. L'étude porte sur un échantillon de 219 recruteurs. Ces derniers devaient juger huit CV fictifs incluant une photo, la formation, l'expérience professionnelle du candidat et ses réponses aux tests de personnalité (personnalité proactive ou réactive). Le poste ciblé était celui de technicien de laboratoire d'analyse médicale.

Résultats : Les analyses de la variance ont mis en évidence un effet du poids, de la proactivité et du sexe des candidats sur les jugements de recrutabilité, de désirabilité et d'utilité.

Conclusion : La présente étude ouvre un nouveau champ de recherches quant à la proactivité, norme sociale du jugement et confirme également la présence des discriminations liés au sexe et au poids des candidats lors de la sélection du personnel.

Mots clés : jugement, recrutement, valeur, apparence physique, stéréotypes

Abstract

Objective: This research aimed to test the effects of a candidate's weight, gender and personality on recruiters' judgements of recruitability, desirability and social utility. More specifically, it aimed to show the influence of certain candidate characteristics on recruiters' judgements during staff selection. The study covers a sample of 219 recruiters. They were asked to judge eight fictitious CVs including a photo, the candidate's education, work experience and responses to personality tests (proactive or reactive personality). The targeted position was that of medical analysis laboratory technician.

Results: Analyses of variance revealed an effect of candidate weight, proactivity, and gender on judgements of recruitability, desirability and usefulness.

Conclusion: This study opens a new field of research about proactivity, the social norm of judgement, and confirms the presence of discrimination related to gender and the weight of candidates in personnel selection.

Keywords: judgement, recruitment, value, physical appearance, stereotypes

Introduction

Les défis auxquels les entreprises sont confrontées sont nombreux. Ces défis poussent les acteurs d'entreprises à être plus rigoureux quant aux salariés à recruter. De ce fait, ils recherchent des candidats capables d'occuper non seulement le poste à pourvoir mais aussi à participer par l'optimisation de la productivité.

Le recrutement d'un candidat dans une entreprise est donc un élément à prendre au sérieux puisque les acteurs d'entreprise ou personnes chargées de recrutement devront faire preuve de perspicacité pour recruter le meilleur candidat capable d'occuper le poste à pourvoir ou le remplacement au sein de la structure. Pour ce faire, ils devront sélectionner des curriculum vitae les plus pertinents et les candidats retenus devront être soumis à des tests (tests de personnalité, de compétences, d'habiletés...) qui, eux aussi, permettront de retenir les candidats idéals. Toutefois, cette phase de sélection n'est pas exempte d'erreurs. Très souvent, les recruteurs sont confrontés à des biais du jugement durant la sélection des CV (Desrumaux, 2001 ; Laberon, 2015). Les normes d'une démarche de recrutement impliquent une évaluation des candidats à partir du CV et de tous les tests qui s'y rapportent. Cependant, dès la phase de sélection des CV, certains candidats sont déjà écartés (De Larquier & Marchal, 2012, p. 53). Ces recruteurs ne se basent plus que sur les informations objectives telles que la formation professionnelle ou sur le parcours scolaire, mais se réfèrent également à d'autres informations. Quels sont donc les informations qui intéressent le jugement des recruteurs ?

La présente recherche aura pour objectif d'identifier les effets du poids, du sexe et de la personnalité des candidats sur le jugement de recrutabilité, de désirabilité et d'utilité sociale attribué par les recruteurs.

Jugement de recrutabilité

Selon la théorie de la réponse cognitive (Greenwald, 1968), lors de cette première phase du recrutement, l'apparence physique a un effet important sur la sélection (Garner-Moyer, 2008) et le stéréotype de l'apparence physique peut engendrer des réponses neuronales et automatiques. Ainsi, certaines apparences répondent à des attentes particulières (Garner-Moyer, 2008). Les stéréotypes ont donc des effets sur la recrutabilité des candidats, et ce, malgré les différentes lois visant à punir et à refreiner la discrimination à l'embauche.

Lors du processus de recrutement, le recruteur va tenter de trouver, de manière consciente ou non, toute information objective susceptible de lui donner une idée sur les habiletés du candidat

(formation, expérience professionnelle). Toutefois, ces informations seules ne suffisent plus pour déceler les aptitudes des candidats. D'autres informations subjectives (sexe, poids, beauté du candidat) vont également influencer, de manière inconsciente, le jugement du recruteur (Desrumaux, 2005 ; Desrumaux & Pohl, 2014 ; Desrumaux & Pohl, 2018). Très souvent, c'est lorsque le recruteur ne dispose pas d'informations suffisantes concernant les compétences du candidat, que les stéréotypes vont influencer le plus son jugement (Pohl & Klein, 2007). Il en va de même lorsque l'évaluateur doit extraire rapidement de l'information. En effet, dans cette situation, le sexe du candidat et l'apparence physique peuvent devenir déterminants (Marshall, Stamps, & Moore, 1998). Les stéréotypes liés au genre vont contribuer à se faire une idée quant à la valeur marchande et relations amicales au sein de l'entreprise. Les hommes seraient ainsi perçus, dans le domaine du recrutement, comme dynamiques, ambitieux (Desrumaux, Léoni, & Masclet, 2003), sérieux, forts de propositions (Verniers & Vala, 2018) quand les femmes seront perçues comme étant sensibles et craintives (Desrumaux et al., 2003).

Valeur désirable et utilitaire des individus

Selon l'approche sociocognitive, le jugement de valeur peut être envisagé sous deux axes. Le premier axe va correspondre à des jugements de valeur basés sur un aspect affectif de l'objet, alors que le deuxième axe va se baser sur des éléments qui sont prescrits pour un bon fonctionnement de la société (Dubois, 2005). Ceux-ci renvoient à deux dimensions distinctes dans la littérature : la désirabilité sociale et l'utilité sociale (Cambon, Djouari, & Beauvois, 2006 ; Dubois & Beauvois, 2002). La première dimension représente la « connaissance que nous avons des affects positifs ou négatifs qu'une personne peut obtenir. En d'autres termes, la désirabilité exprime l'« amabilité » que l'on peut attribuer à une personne dans ses relations avec les autres » (Grimault, 2015, p. 22). L'utilité dite sociale, quant à elle, fait référence, selon Beauvois (1995), à la connaissance que nous avons des probabilités de succès ou d'échecs qu'une personne peut remporter dans sa vie sociale, basées sur sa capacité à satisfaire ou pas les exigences du système social dans lequel elle vit. Elle reflète la « valeur marchande d'une personne » (Cambon, 2006). Ainsi, cette norme sera pertinente dans le cadre des rapports institutionnels (Testé, Jouffre, & Somat, 2010). Certains traits comme « dynamique », « ambitieux », « intelligent » en opposition à « timide », « étourdi », « naïf » ont été considérés comme relevant de l'utilité sociale (Dubois & Beauvois, 2002, 2005 ; Le Barbenchon, Cambon, & Lavigne, 2005 ; Cambon, 2006, p. 125 ; Pansu & Beauvois, 2004, p. 171).

Plusieurs travaux ont permis de dégager certains traits relevant de la désirabilité sociale, notamment « ouvert », « sympathique », « attachant » en opposition à « prétentieux », « hypocrite », « agaçant » (Dubois & Beauvois, 2002, 2005 ; Le Barbenchon, Cambon, & Lavigne, 2005). Cette norme est considérée comme pertinente dans le cadre des rapports interpersonnels, en effet, les

personnes faisant preuve de désirabilité sociale seront vues favorablement car elles satisferont les principales attentes d'autrui (Testé, Jouffre, & Somat, 2010).

Au-delà de la compétence et l'agréabilité connues dans la littérature du jugement de valeur, plus récemment, Louvet (2011, 2012) ont fait intervenir une dimension faisant partie du jugement de valeur. Elle concerne l'effort. En effet, les candidats en situation de handicap sont souvent évalués négativement sur la dimension de l'agréabilité et de la compétence mais elles sont souvent vues comme des personnes très motivées. Notre choix des dimensions du jugement de valeur se posera donc sur cette appréhension de l'agréabilité, de l'effort et de la compétence. Ce choix s'explique par le fait que les personnes en surpoids ou obèses sont considérées comme des personnes en situation de handicap (Flint et al., 2015, 2016).

Les stéréotypes liés au sexe dans le jugement

Les stéréotypes liés au genre relèvent des croyances socialement construites selon lesquelles les hommes et les femmes disposeraient de compétences et caractéristiques distinctes (Reuben, Sapienza, & Zingales, 2014). Ces stéréotypes seraient entretenus par les parents orientant leurs enfants dans des métiers caractéristiques d'un genre (Fontayne, Sarrazin, & Famose, 2000). Ils naîtraient d'une association entre les métiers et les qualités attendues pour assurer le poste. Des qualités « masculines » permettraient de réussir dans un métier typé masculin et des qualités « féminines » pour réussir dans un poste typé féminin. Ainsi, les adjectifs « tendre, doux, affectueux » seraient considérés comme utiles socialement pour réussir dans un métier féminin, car liés à la féminité (Mazilescu & Gangloff, 2013). Cette interprétation en termes d'utilité sociale des qualités « féminines » et « masculines » renvoie à la théorie de la valeur sociale des personnes (Beauvois, 1995 ; Beauvois, Dubois, & Peeters, 1999 ; Dubois, 2005 ; Dubois & Beauvois, 2001 ; Le Barbenchon, Cambon, & Lavigne, 2005).

L'étude de Mazilescu et Gangloff (2013) a montré que les caractéristiques féminines sont considérées comme désirables socialement tandis que les caractéristiques masculines seraient appréciées à la fois comme désirables et utiles. Ainsi, « ce qui est masculin (caractéristiques ou métiers) a davantage de valeur sociale que ce qui est féminin » (Mazilescu & Gangloff, 2013, p. 90). Les femmes seraient ainsi considérées comme étant plus chaleureuses, plus émotives et comme étant moins compétentes ; les hommes seraient, eux, perçus comme plus compétents et brillants et il leur est attribué un esprit rationnel et un tempérament de leader (Del Boca & Ashmore, 1980 ; Heilman & Haynes, 2005 ; Knights & Richards, 2003 ; Leslie, Cimpian, Meyer, & Freeland, 2015 ; Madera, Hebl, & Martin, 2009). De la même façon, généralement les qualités scientifiques et l'excellence (Banchefsky, Westfall, Park, & Judd, 2016), ainsi que l'intelligence dite « pure » et le génie sont

attribués aux hommes plutôt qu'aux femmes (Leslie et al., 2015). Selon Valian (2005), les candidates femmes seraient perçues comme remplissant moins de critères d'excellence scientifique et de leadership que les hommes pour assurer un poste en lien avec le professorat. Cela serait dû au fait que l'on associerait les caractéristiques de leadership aux hommes et qu'à l'inverse, des caractéristiques comme la sensibilité, la collaboration et l'empathie seraient accordées aux femmes. De plus, certaines études ont montré qu'une femme affichant un type de leadership habituellement associé à un homme, se verrait jugée de façon négative car transgressant la norme et serait perçue comme antipathique ou agressive (Heilman, 2001 ; Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004).

Ainsi, au vu des différentes études, nous pouvons supposer que :

H1 : Le sexe des candidats influencera le jugement par les recruteurs. Les femmes seront jugées comme moins compétentes et comme fournissant moins d'efforts que les hommes.

Les stéréotypes liés au poids et le jugement

Selon une étude proposée par le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la perception des discriminations dans l'emploi (2016), 78% des femmes et 85% d'hommes estimerait qu'avoir un style qui ne serait pas conforme aux codes de l'entreprise et le fait d'être obèse feraient partie des situations les plus pénalisantes pour l'embauche. Ces estimations se confirment dans plusieurs études. En effet, à compétences égales, les personnes souffrant d'obésité ont souvent moins de chance d'être recrutées (Crossrow, Jeffery, & McGuire, 2001 ; Desrumaux & Pohl, 2014; Swami, Buchanan, Furnham, & Tovée, 2008), sont jugées comme moins recrutables (Desrumaux & Pohl, 2014 ; Flint & Snook, 2014 ; Puhl & Brownell, 2001 ; Puhl & Heuer, 2009), moins compétentes (Levine & Schweitzer, 2015) et comme faisant preuve de moins de leadership (Flint & Snook, 2014) que les personnes ayant un poids « standard ». Agerström et Rooth (2011) ont montré que les managers étaient moins susceptibles de recevoir un candidat obèse en raison de stéréotypes négatifs vis-à-vis de ces personnes. Ils associeraient davantage l'incompétence, la paresse et l'inefficacité à ces personnes, que la productivité, l'ambition et l'efficacité (Agerström, Carlsson, & Rooth, 2007). Ce stéréotype semble perdurer au-delà du processus de recrutement. Les personnes obèses reçoivent des salaires de base moins élevés, sont perçues comme étant moins qualifiées et travaillent plus longtemps que les employés ayant un poids standard (Schulte et al., 2007). De plus, à qualifications égales, les femmes de poids moyens seraient mieux rémunérées (Swami, Buchanan, Furnham, & Tovée, 2008) et obtiendraient plus de promotions que leurs homologues obèses ou en surpoids.

Certaines professions seraient plus impactées que d'autres par le stéréotype d'obésité, notamment les fonctions liées au transport, les fonctions managériales, ou les fonctions nécessitant

un contact avec la clientèle (Puhl & Brownell, 2001). Amadiou (2006) a notamment montré qu'un candidat obèse ne reçoit que 71% de réponses positives, comparativement à un candidat de référence. Entre outre, le candidat obèse a trois fois moins de chances d'accéder à l'entretien d'embauche qu'un candidat au poids standard. Les personnes obèses seraient désavantagées avant même l'étape de l'entretien comme le montrent Hennequin et Karakas (2007) avec l'accès différencié à l'emploi : pour le candidat en surcharge pondérale, accéder à l'entretien d'embauche serait plus difficile car une simple photo nuirait à sa présélection pour un poste.

Dans la même lignée, plusieurs études (Brewis, Hruschka, & Wutic, 2011 ; Crossrow, Jeffery, & McGuire, 2001) montrent que les personnes obèses sont souvent considérées comme étant stupides, incompetentes, émotionnellement instables, paresseuses et manquant de volonté. Elles seraient faibles de caractère, responsables de leur obésité et peu attrayantes (Desrumaux & Pohl, 2014), moins désirables et moins utiles socialement comparativement à des personnes plus minces (Morchain & Kerneis-Pinelli, 2013). Ainsi, contrairement à une personne plus mince dont l'évaluation se base sur l'utilité sociale et la désirabilité sociale, l'évaluation d'une personne obèse se ferait à partir d'un jugement global (Morchain & Kerneis-Pinelli, 2011, 2013). Ces différents travaux nous amènent à formuler les hypothèses suivantes :

H2 : Le poids aura une influence sur le jugement des personnes. Les personnes en surpoids seront plus discriminées que celles de poids moyen sur le jugement d'agréabilité, d'effort, de compétence et de recrutabilité,

H3 : Les femmes en surpoids seront plus discriminées que les hommes en surpoids sur l'agréabilité, l'effort, la compétence et la recrutabilité.

Relations entre sexe, poids et jugements

Une étude menée par Laberon, Dubos et Ripon (1998) sur l'effet de la morphologie des candidats a montré que l'apparence physique avait plus d'effet sur les candidats féminins que masculins. Lors d'une étude sur l'effet du poids sur la perception de culpabilité, Schvey, Puhl, Levandoski, et Brownell (2013) ont montré que les femmes obèses risquaient davantage que les hommes obèses, d'être jugées coupables. Ainsi, le poids et le sexe influenceraient la perception des évaluateurs. Flint, Hudson, et Lavalée (2016) quant à eux ont montré que les femmes obèses étaient jugées moins favorablement que les hommes obèses lors d'un recrutement d'embauche. Elles seraient davantage discriminées que les hommes (Roehling, Roehling, & Pitchler, 2007). Les femmes en surpoids étaient considérées comme moins aptes pour le travail demandant un effort physique que les hommes en surpoids (Bartlett & Nordstrom, 2013 ; Flint, Čadek, Codreanu, Ivić, Zomer, & Gomoiu, 2016). Ces effets s'observent également dans la rémunération, en effet, les femmes obèses seraient moins payées

que les femmes ayant de poids standard. Ce différentiel de rémunération pour les femmes serait plus important que celui d'hommes (Desrumaux & Pohl, 2014). En outre, l'impact de l'apparence physique et, plus spécifiquement, de l'obésité, serait lié au genre (Hansson, Naslünd, & Rasmussen, 2010).

La proactivité, vers une norme sociale du jugement de valeur

Rappelons au passage que Dubois et Beauvois (1988) mettent en avant les normes sociales de jugement. Dubois (2003) ajoute qu'une norme doit être l'expression d'un collectif et qu'elle ne peut s'exercer sous l'effet de contraintes institutionnalisées. Elle doit être mise au service de l'atteinte d'objectifs sociaux, faire l'objet d'un apprentissage social, d'une transmission, être indépendantes de tout critère de vérité et reposer sur une attribution de valeur. Parmi les normes connues en psychologie sociale, il y a la norme de motivation intrinsèque (François, 2004, 2006 ; Cassignol-Bertrand, 2006, 2009), la norme d'internalité (Beauvois & Dubois, 1988), la norme d'allégeance (Gangloff, 1995, 2002, 2004, 2011), la norme de consistance (Louche, Pansu, & Papet, 2001, Sénémeaud, 2002 ; Testé, Jouffre, & Somat, 2010).

La littérature nous renseigne que les acteurs d'entreprise recherchent davantage des salariés proactifs. Le concept de proactivité est défini par Godet (1991) comme agissant pour provoquer le changement souhaité, celui-ci s'opposant à la réactivité qui est d'attendre le changement pour agir. La proactivité peut être considérée comme une attitude ou un état d'esprit tourné vers le futur. En ce sens, elle s'oppose aux stratégies réactives qui sont de nature à suivre les modifications de l'environnement interne et externe et donc à s'adapter à une situation détectée. Selon Mahé de Boislandelle (1998), « la réactivité se différencie de la proactivité, qui traduit en outre un comportement anticipateur des changements, basé sur l'observation systématique des modifications probables de l'environnement sur un ensemble de plans : commercial, économique, technologique, politique...se traduisant par des adaptations anticipatrices, c'est-à-dire des pro-actions ». L'école du choix stratégique voit dans le rôle proactif du manager les fondements d'une manipulation de l'environnement, soutenue par des hommes socialement attachés à servir la vision du management (Harbulot & Baumard, 1996). Les entreprises possédant une attitude réactive ne sont pas de celles qui se remettent en question et elles entraînent des contraintes institutionnelles qui affaiblissent le développement de leurs activités.

Des études ont montré l'impact d'une attitude proactive au sein du travail, avec notamment le fait que dans une organisation avec des personnes pro-actives les performances de celles-ci étaient meilleures que les personnes ne prenant pas d'initiative (Bateman & Crant, 1999). Il a d'ailleurs été

montré que la proactivité est un facteur plus important en termes de prédiction sur la performance comparée à l'intelligence, l'expérience professionnelle.

La personne proactive n'a pas d'effet sur ses performances au sein de l'entreprise, mais également sur la manière dont les autres personnes au sein de celle-ci la perçoivent. Effectivement une personne portant des comportements proactifs sera vue comme étant plus enclin à devenir un leader portant l'entreprise vers le futur (leader transformationnel) (Bateman & Crant, 1999). Le fait d'avoir des impressions positives à son égard, la personne suscitera d'autant plus de bonnes relations au sein de l'entreprise. Aujourd'hui il existe même des entreprises qui favorisent et encouragent les personnes à produire des comportements proactifs en mettant en avant des récompenses comme le salaire, les promotions, l'évolution de carrière, ou encore une satisfaction reconnue (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

D'autres études ont montré qu'une personnalité proactive aurait tendance à être plus motivée pour travailler durement et s'engager à se développer personnellement au sein de l'entreprise afin d'acquérir de nouvelles compétences (Elliot & Harackiewicz, 1996 ; Fuller & Marler, 2009 ; Major, Turner, & Fletcher, 2006).

L'intérêt d'un comportement proactif est donc d'agir indépendamment tout en restant dans les objectifs et la vision globale de l'entreprise pour ne pas être à l'encontre des règles et politique de celle-ci (et ainsi éviter de produire des comportements contre-productif). Un individu portant une personnalité proactive va ainsi aider l'entreprise à s'adapter, survivre, se différencier des autres (Bateman & Crant, 1999). Ainsi on peut dire que la proactivité "véhicule l'image d'un salarié qui sait ce qu'il veut et qui fait ce qu'il faut pour y arriver" (Gatignon-Turnau, Ventolini, & Fabre, 2015). Ces études nous amènent donc à prendre en compte le fait que les personnalités proactives sont plus épanouies mais également nécessaires pour un bon développement de l'entreprise. Notre hypothèse va donc se centrer sur ces éléments. En effet, la capacité des candidats à s'adapter aux différents contextes, à interagir, à faire preuve de créativité pour résoudre de nouveaux problèmes ou encore à développer leurs compétences est très recherchée (Charbonnier-Voirin & El Akremi, 2016 ; Shoss, Witt, & Vera, 2012). Ces construits semblent étroitement liés (Wang et al., 2011). Ainsi, les personnes proactives seraient davantage tournées vers la recherche de solution ou le choix de faire quelque chose (Frankl, 2006), réussiraient mieux dans des environnements dynamiques et inciteraient au changement dans leur environnement en créant des circonstances facilitantes (Bateman & Crant, 1993), en analysant et en anticipant des problèmes potentiels les aidant à mieux maîtriser les situations (Thomas, Whitman, & Viswesvaran, 2010). Ces individus, par leur capacité à identifier des opportunités, à proposer des nouveautés, à résoudre des problèmes inédits (Parker, Williams, &

Turner, 2006) aideraient ainsi l'entreprise à s'adapter, se différencier des autres, à survivre (Bateman & Crant, 1993).

Des recherches antérieures ont montré que les normes sont empreintes de valeur, notamment utilitaire, au moins en situation d'évaluation (Dubois, Beauvois, 2002 ; Dubois, 2005). De même, la personnalité proactive est perçue comme étant efficace et productive. Peut-on dire que la proactivité serait une norme sociale du jugement ? Les recruteurs pourraient-ils être influencés par la proactivité/réactivité des candidats lors de la sélection des CV ?

Nous nous attendons à ce que les candidats proactifs soient mieux jugés que ceux réactifs sur l'effort, sur la compétence, et la recrutabilité (H4).

Originalité de l'étude :

Cette étude se concentre sur l'évaluation initiale des candidats au stade de la vérification du curriculum vitae puisque les discriminations s'observent dès cette première étape du recrutement (Derous & Ryan, 2018). L'objectif de cette étude était de tester les effets du poids des candidats sur le jugement de valeur et de recrutabilité par les recruteurs en tenant compte du sexe et de la personnalité des candidats. Ce jugement se faisait sur un poste masculin (technicien de laboratoire en analyse médicale). L'originalité de cette recherche réside dans le fait qu'elle s'adresse à une population de recruteurs, elle teste les variables sur un poste qualifié de masculin et elle est la première étude confirmatoire de la proactivité.

Méthode

Participants

Cette expérience se base sur un échantillon issu du secteur des Ressources Humaines, du management, des psychologues du travail et/ou de direction. Ces personnes avaient toutes déjà été confrontées à une situation de recrutement. Elles ont été approchées via LinkedIn, ce réseau facilitant l'approche des professionnels. Le questionnaire a été partagé via les réseaux sociaux sur les groupes spécialisés de Ressources Humaines et le réseau professionnel LinkedIn. Notre population était composée de 219 participants dont 115 hommes (52%) et 104 femmes (48%). L'âge moyen était de 36,68 ans avec un minimum situé à 20 ans et un maximum à 69 ans ($SD = 10,6$) possédant majoritairement un Bac +3 et Bac +4 et plus (52% et 20%). Elles avaient une expérience de plus de 5 ans (47%), entre 2 et 5 ans (27%), entre 1 à 2 ans (13%) et entre 0 et 1 an (13%).

Plan d'expérience et variables

Le plan d'expérience incluait trois variables indépendantes décrivant le candidat du point de vue de son sexe (S), de son poids (W : surpoids/norme) et de sa personnalité (P : proactivité/réactivité).

Matériel

Constitution des photographies

Dans le cadre de cette étude, le matériel en lien avec notre modèle de thèse (Moughogha, 2016) a été utilisé. Ce matériel consistait en la construction des CV fictifs. Un premier travail a consisté à neutraliser le critère de beauté sur le plan de l'attrait (ni attrayants, ni non attrayants) dans le but de réduire tout biais en rapport avec cette variable. De ce fait, 40 photos d'hommes et 40 photos de femmes ayant un aspect similaire sur le plan vestimentaire, la couleur des cheveux, d'oeils, du sourire et de peau, ont été évalués sur le critère de la beauté. Sur une échelle de type Likert allant de 0 (pas du tout attrayant) à 10 (tout à fait attrayant), soixante-quinze personnes venant de professions variées (comptabilité, médecine, etc.). L'âge moyen de la population était de 32.9 ans ($ET = 12.92$) avec une expérience professionnelle moyenne de 8.5 ans ($ET = 12.92$). L'ensemble présenté contenait autant de photos d'hommes que de femmes ($N = 80$). Les photographies jugées équivalentes sur l'attrait chez les femmes ont ensuite été comparées à celles jugées équivalentes chez les hommes. Quatre photographies d'hommes et quatre photographies de femmes ont été retenues et deux de chaque ont été retouchées pour les rendre plus obèses.

Constitution des profils de personnalité

La personnalité du candidat a été identifiée à partir d'un texte renvoyant à la proactivité et un autre à la réactivité des candidats inspiré de l'échelle de proactivité de Bateman et Cran (1993) adaptée à notre étude. A la base, cette échelle comporte 17 items et répond à une cohérence interne assez robuste du fait de son alpha de Cronbach variant de .80 à .84

Profil inséré pour une personnalité proactive (autonomie, initiatives)

Au travail je suis une personne qui possède une grande autonomie vis-à-vis des tâches à effectuer. De plus je n'hésite pas à prendre des initiatives lorsqu'elles sont dans mes capacités. Au travail j'ai également envie d'apprendre davantage sur mon métier, et ceci se manifeste par une flexibilité dans les rôles que je peux entretenir au sein de l'entreprise. A mes yeux ce qui est important est de prendre en considération le futur de l'entreprise.

Profil inséré pour une personnalité réactive (attente de directives)

Au travail, je suis une personne qui a besoin de directives précises vis-à-vis des différentes tâches à effectuer. De plus, dans mon travail, j'utilise mes capacités dans les tâches que je suis sur-(e) de pouvoir accomplir. Pour mon travail je suis plus à l'aise quand il s'agit de faire des tâches qui me sont habituellement attribuées. De plus, il me semble primordial de résoudre les tâches actuelles plutôt que d'avoir une vision globale.

Variables dépendantes

Nous avons dans cette étude deux variables dépendantes. La première renvoie au jugement de valeur (agréabilité, efforts, compétence) et la seconde renvoie au jugement de recrutabilité (représenté par trois items (Desrumaux, 2005, 2009).

Déroulement de l'enquête

La participation à cette étude s'est faite sur la base du volontariat. Dans un premier temps, les participants devaient prendre connaissance des objectifs et des étapes de l'étude. Elles devaient ensuite choisir un CV au hasard parmi les 8 CV proposés. Chaque recruteur examinait donc un CV fictif. Une fois le CV choisi, une page web s'ouvrait avec celui-ci et une offre d'emploi. Les participants prenaient ensuite connaissance de l'offre d'emploi (contexte, présentation de la structure, profil du poste pour un technicien(ne) de laboratoire en analyse médicale (H/F)). Après avoir pris connaissance du CV sélectionné et des réponses au questionnaire de personnalité du candidat, le sujet devait dire dans quelle mesure chacune des propositions correspondait à la personnalité de ce candidat. Le questionnaire était composé de 15 items et de 7 questions factuelles (âge, sexe, profession, etc.). Les participants devaient répondre via une échelle de Likert en 7 points allant de 1 (*pas du tout d'accord*) à 7 (*tout à fait d'accord*) en évaluant le candidat sur les dimensions de recrutabilité (« recrutabilité », « expérimenté », et « compétent »), de désirabilité sociale (« agréable », « honnête » et « sympathique ») et d'utilité sociale (« dynamique », « intelligent » et « travailleur »). Les CV variaient en fonction du sexe (femme/Homme), poids (surpoids/normal), et personnalité (proactive/réactive) des candidats fictifs.

Résultats

Tableau 1

Statistiques descriptives

Candidats	Agréabilité		Recrutabilité		Effort		compétence	
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>
Femmes								
Femme surpoids proactive	4.04	.95	5.30	.85	4.89	.98	4.35	.57
Femme surpoids réactive	3.95	.70	4.09	.83	3.68	.51	4.33	.52
Femme poids moyen proactive	4.97	1.12	5.60	.72	5.27	.99	5.11	1.03
Femme poids moyen réactive	4.67	.25	4.89	.39	4.42	.57	5.50	.38
Hommes								
Homme surpoids proactif	4.22	.89	4.99	.86	4.69	.90	3.65	.46
Homme surpoids réactive	4.00	.82	4.22	.82	3.75	.56	3.77	.73
Homme poids moyen proactif	5.56	.58	5.87	.67	5.84	.86	4.25	.55
Homme poids moyen reactive	5.02	.66	5.33	.68	4.56	.96	4.75	.64

Note. $N = 219$

Analyse de la variance

Effets principaux

Des analyses de la variance inter-sujets ont été réalisées sur l'ensemble de nos données. Les résultats de ces analyses présentent des effets principaux et des interactions entre nos variables indépendantes sur nos variables dépendantes. Néanmoins, le sexe n'a pas d'effet sur la recrutabilité, $F(1, 271) = .77, ns$, ni sur l'agréabilité, $F(1, 271) = 3.75, ns$, ni sur l'effort, $F(1, 271) = 3.87, ns$, ni sur la compétence, $F(1, 271) = .99, ns$.

Par ailleurs, ces analyses de la variance présentent des effets principaux du poids et de la personnalité sur l'agréabilité. En ce qui concerne l'effet du poids sur l'agréabilité, $F(1, 271) = 37.40, p = .000, \eta^2_p = .12$, les candidats de poids moyen ($M = 4.90$) sont jugés plus agréables que ceux en surpoids ($M = 4.20$). L'effet de la personnalité sur l'agréabilité, $F(1, 271) = 4.54, p = .03, \eta^2_p = .01$ montre que les candidats proactifs ($M = 4.65$) sont jugés plus agréables que ceux réactifs ($M = 4.42$).

Outre les effets de ces variables sur l'agréabilité, nous observons également leurs effets sur l'effort. En effet, l'influence du poids des candidats sur l'effort, $F(1, 271) = 17.10, p = .000, \eta^2_p = .05$ révèle que les recruteurs jugent les candidats de poids moyen ($M = 4.98$) comme ceux qui fournissent plus d'effort que ceux en surpoids ($M = 4.54$). Par rapport à la personnalité des candidats, $F(1, 271)$

=30.97, $p = .000$, $\eta^2_p = .01$, ils estiment que ceux proactifs ($M = 5.08$) fournissent plus d'effort que ceux réactifs ($M = 4.42$).

L'influence de ces mêmes variables sur la compétence perçue a également été décelée. Pour ce qui est du poids, $F(1, 271) = 32.38$, $p = .000$, $\eta^2_p = .10$, les candidats en surpoids ($M = 4.87$) sont jugés plus compétentes que celles de poids moyen ($M = 4.31$). Et, la personnalité des candidats une influence aussi leur compétence perçue par les recruteurs, $F(1, 271) = 14.84$, $p = .000$, $\eta^2_p = .05$. Les candidats proactifs sont jugés comme plus compétents ($M = 4.87$) que ceux réactifs ($M = 4.34$).

La décision de recruter les candidats est également influencée par ces deux variables. Tout d'abord, en ce qui concerne le poids des candidats, $F(1, 271) = 24.70$, $p = .000$, $\eta^2_p = .08$, ceux poids moyens ($M = 5.59$) sont préférés à ceux en surpoids ($M = 5.03$). Par rapport au type de personnalité, $F(1, 271) = 23.07$, $p = .000$, $\eta^2_p = .07$, les candidats proactifs ($M = 5.58$) sont plus recrutables que ceux réactifs ($M = 5.02$).

Tableau 2

Analyse de la variance sur le jugement de recrutabilité, d'agréabilité, de l'effort et de compétence

Variables	<i>ddl</i>	<i>MC</i>	<i>dl</i>	<i>F</i>
Recrutabilité				
Sexe du candidat	1	.43	271	.77ns
Poids	1	14.79	271	24.70***
Proactivité/réactivité	1	16.34	271	23.06***
Poids × sexe	1	1.21	271	2.15 ns
Poids × proactivité/réactivité	1	.85	271	5.54**
Proactivité/réactivité × sexe	1	.56	271	.99 ns
Poids × proactivité/réactivité × sexe	1	.11	271	.21 ns
Agréabilité				
Sexe du candidat	1	2.09	271	3.75 ns
Poids	1	25.02	271	37.40***
Proactivité/réactivité	1	2.07	271	4.54***
Poids × sexe	1	.78	271	1.24 ns
Poids × proactivité/réactivité	1	.45	271	.72 ns
Proactivité/réactivité × sexe	1	.21	271	.34 ns
Poids × proactivité/réactivité × sexe	1	.01	271	.02 ns
Effort				
Sexe du candidat	1	.51	271	3.87 ns
Poids	1	14.70	271	17.10***
Proactivité/réactivité	1	28.33	271	30.97***
Poids × sexe	1	1.09	271	1.61 ns
Poids × proactivité/réactivité	1	.001	271	.001 ns
Proactivité/réactivité × sexe	1	.03	271	.05 ns
Poids × proactivité/réactivité × sexe	1	.75	271	3.36 ns
Compétence				
Sexe du candidat	1	1.50	271	.99ns
Poids	1	18.90	271	32.38***
Proactivité/réactivité	1	12.88	271	14.84***
Poids × sexe	1	.95	271	3.15
Poids × proactivité/réactivité	1	.17	271	.44 ns
Proactivité/réactivité × sexe	1	.09	271	3.91*
Poids × proactivité/réactivité × sexe	1	.001	271	.002 ns

Note. $N =$ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ns = no significative

Figure 1

Effets du sexe et de la personnalité sur la compétence

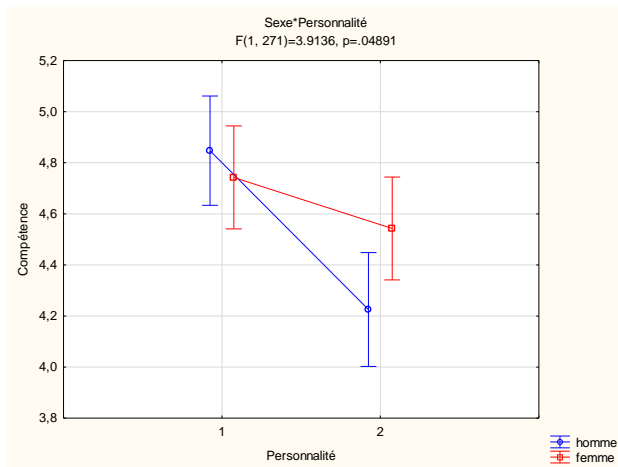
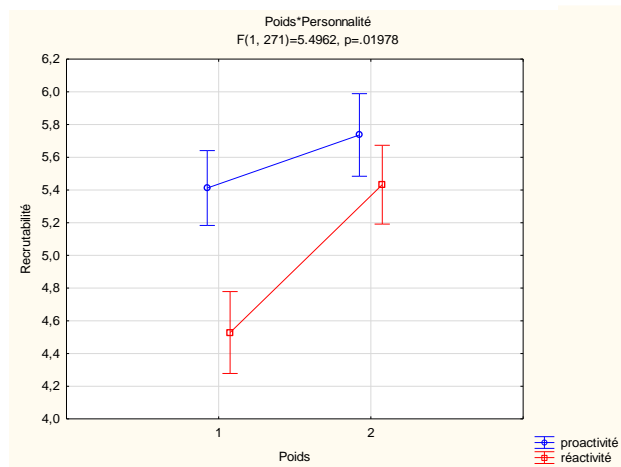


Figure 2

Effets du poids et de la personnalité sur la recrutabilité



Deux interactions de second ordre ont été décelées dans cette étude. Tout d'abord, un effet du sexe et la personnalité sur la compétence perçue, $F(1, 271) = 3.91, p = .04, \eta^2_p = .01$ (figure 1) indique que les recruteurs jugent les hommes proactifs ($M = 5.02$) comme plus compétents que les femmes proactives ($M = 4.74$), ce jugement s'inverse quand il s'agit d'évaluer les candidats réactifs, où il est perçu que les femmes réactives ($M = 4.71$) sont jugées plus compétentes que les hommes réactifs ($M = 4.41$).

Une autre interaction est perceptible entre le poids et le type de personnalité sur la décision de recruter les candidats, $F(1, 271) = 5.54, p = .01, \eta^2_p = .01$ (figure 2). Quand il s'agit de recruter les candidats en surpoids, les recruteurs choisissent ceux proactifs. En revanche, quand il s'agit de recruter ceux de poids moyen, ils choisissent les candidats réactifs.

Discussion

La présente étude testait les effets des variables de sexe, de poids (surpoids/norme) et de personnalité (proactivité/réactivité) sur les jugements de recrutabilité, d'utilité et de désirabilité sociale attribués à des candidatures fictives.

Cette étude confirme que le choix des recruteurs est influencé par les caractéristiques des candidats lors d'un recrutement d'embauche (Desponds, 2011 ; Desrumaux, 2011). En effet, les appartenances catégorielles activeraient des stéréotypes et croyances selon lesquelles un individu partagerait les mêmes traits et comportements que la catégorie sociale à laquelle il appartient (Leyens,

Yzerbyt, & Schadron, 1999) et renverrait, de ce fait, à plus ou moins de valeur sociale et plus particulièrement de désirabilité et d'utilité sociale (Desponds, 2011).

Dans cette recherche, le sexe des candidats n'a pas eu d'influence sur le jugement d'agrabilité, d'efforts et de compétence. Ce résultat invalide notre hypothèse H1 qui stipulait que les femmes seront jugées moins agréables, fournissant moins d'effort et seront moins recrutables que les hommes. Cette absence d'effet sur la recrutabilité du candidat avait déjà été montrée par les études de Desrumaux (2005), Desrumaux, De Bosscher et Léoni (2008), Desrumaux et Pohl (2018), Pansu et Dubois (2002). Les stéréotypes de sexe impacteraient de nos jours moins fortement que les stéréotypes liés à l'apparence physique. Par exemple, le fait d'être une femme ne serait pas désavantageux pour accéder à un poste masculin ou de manager. L'absence de discrimination des femmes pour un poste masculin s'explique d'une part, par les bienfaits des programmes mis en place pour lutter contre les discriminations, et d'autre part, par l'évolution du monde du travail qui offre désormais aux femmes la possibilité d'exercer des métiers masculins. Le caractère sex-typé de certains métiers a donc évolué. Cela amène, sans doute, les recruteurs à être beaucoup plus vigilants au regard de ce facteur « sexe », et à la parité femme/homme lors d'un processus de recrutement.

L'impact du stéréotype des personnes obèses ou en surpoids a été mis en évidence sur les trois types de jugement. En effet, les jugements de recrutabilité, agrabilité, d'effort et de compétence défavorisant une personne en surpoids comparativement à une personne ayant un poids moyen. Ainsi, notre hypothèse H2 est validée. Ces résultats vont dans le sens d'autres travaux menés sur la discrimination des personnes obèses dans les processus de recrutement (Agerström & Rooth, 2011 ; Bartels & Nordstrom, 2013 ; Desrumaux & Pohl, 2014 ; Flint & Snook, 2014 ; Flint et al., 2015 ; Morchain & Kerneis-Pinelli, 2011, 2013). Contrairement à d'autres études (Flint, Hudson, & Lavalley, 2016), nos résultats montrent que le surpoids influencera de manière équivalente le jugement d'agrabilité, de l'effort de compétence et de recrutabilité. Néanmoins, cette influence ne varie pas selon le sexe des candidats. Notre hypothèse H3 est donc invalidée. Cette hypothèse stipulait un jugement négatif sur l'agrabilité, l'effort, la compétence et la recrutabilité à l'endroit des femmes en surpoids.

Enfin, comme attendu, la présente étude a mis en évidence la préférence des recruteurs pour les candidats à la personnalité proactive validant l'hypothèse H4. Ils les considèrent comme plus agréables, fournissant plus d'effort, plus compétents et choisissent de les recruter au détriment de ceux réactifs. Ces résultats confirment les travaux antérieurs indiquant que la proactivité ou capacité des candidats à s'adapter aux différents contextes, à anticiper les problèmes est très recherchée (Charbonnier-Voirin & El Akremi, 2016 ; Shoss, Witt, & Vera, 2012). Ainsi, les recruteurs

préfèreraient des personnes à force de propositions, prenant des initiatives à celles ayant besoin de directives, et se sentant plus en sécurité avec des tâches qu'elles ont l'habitude d'effectuer.

Limites

Une des limites a trait au poste de « technicien de laboratoire », typé masculin. Il serait nécessaire qu'une étude soit réalisée en comparant deux métiers, masculin et féminin à l'instar de l'étude de Desrumaux et Pohl (2018). Une troisième limite concerne la population : certains juges exerçaient uniquement le métier de recruteur alors que d'autres menaient des recrutements parmi d'autres activités. Il serait intéressant de reproduire cette étude auprès de demandeurs d'emploi afin de repérer les différentes sensibilités aux biais. Une autre limite concerne les conditions de passation du questionnaire, accessible via internet. Des versions papier auraient été nécessaires.

Implications pratiques

Cette recherche met en évidence les effets des stéréotypes sur les jugements pendant un recrutement. Elle questionne l'impact de la photo lorsqu'elle est jointe au CV. En effet, il semble que l'apparence joue sur les jugements de recrutabilité, parfois au détriment des compétences mentionnées sur le CV du candidat. Il pourrait être intéressant dans une prochaine recherche, de tester les effets du sexe du recruteur sur les jugements de recrutabilité, de désirabilité et d'utilité. En effet, Cohen-Scali et Moliner (2009) ont montré qu'il existerait un biais pro-endogroupe, et qu'ainsi les hommes et les femmes s'identifieraient davantage à une personne qui leur ressemble. On peut donc supposer que ce biais influence le jugement des recruteurs hommes et femmes en fonction du sexe du ou de la candidate à évaluer. Enfin, les sujets étant dans une situation de besoin de clôture, sous pression temporelle, auraient davantage recours aux stéréotypes (De Dreu, 2003 ; Kruglanski, 1989). Dans la présente étude, les participants disposaient du temps qu'ils voulaient pour prendre connaissance du CV.

Conclusion

L'apparence physique en termes de poids a un effet discriminant sur les notations des candidats. Les personnes en surpoids auront moins de chance de passer le premier tri des candidatures que les candidats de poids moyen. Le jugement s'inverse quand apparait la personnalité des candidats : quel que soit le poids des candidats, la proactivité l'emporte sur le jugement par les recruteurs. Cette étude a montré la préférence de la part des recruteurs pour les personnes ayant une personnalité proactive, résultat en concordance avec les exigences du contexte économique actuel. En effet, les personnes

proactives seraient perçues comme des individus capables d'identifier des opportunités (Parker et al., 2006), mais surtout, comme permettant aux entreprises de se différencier des autres et de survivre (Bateman & Crant, 1993). En revanche, le sexe ne semble plus jouer un rôle déterminant, les femmes n'étant pas reléguées pour un poste masculin.

Remerciements : les auteurs remercient les étudiants de master 1 et 2 pour leurs participations aux préenquêtes et aux recueils de données.

3^{EME} PARTIE : DISCUSSION GENERALE

Chapitre 10. Discussions des résultats, limites, implications et perspectives pour les recherches ultérieures

Cette thèse visait à tester les effets des stéréotypes liés au poids et au sexe des candidats sur le jugement de valeur et de recrutabilité dans un contexte interculturel français et gabonais. Le présent chapitre rappelle d'abord les résultats obtenus en lien avec chacun des objectifs de chaque étude. Ces résultats sont interprétés et comparés à la lumière des travaux antérieurs et, finalement, leurs limites sont signalées. Les implications théoriques et pratiques sont mises en relief et des pistes d'exploration suggérées pour permettre aux chercheurs d'entamer une nouvelle perspective de recherche.

La problématique de recherche nous a conduit à une recension d'articles interculturels se rapportant aux stéréotypes liés au poids des personnes. L'ensemble de ces articles ont contribué à une étude sur une revue systématique afin de mieux cerner le problème. Ces études ont montré la présence des stéréotypes dans chacun des pays. Toutefois, ces études étaient limitées dans la mesure où les participants ciblés étaient pour la plupart des étudiants en psychologie et le secteur visé était le milieu scolaire. Aucune étude interculturelle du phénomène n'a été testée dans un monde professionnel par les recruteurs. Les trois principales études ont donc tenté de tester la présence des discriminations liés à l'apparence physique dans un contexte organisationnel auprès des personnes chargées de recrutement.

La littérature actuelle suggère que l'apparence physique influence largement les rapports sociaux des individus et plus précisément le recrutement d'embauche. Parmi les critères de l'apparence qui induisent les discriminations, l'attrait (Desrumaux, 2005 ; Desrumaux et al., 2008 ; Desrumaux et Pohl, 2018) et le poids des personnes sont des facteurs qui ont montré leur influence sur les décisions d'embauches (Agerström & Rooth, 2011 ; Flint et al., 2016 ; Morchain & Pinneli, 2013). Nous avons donc voulu tester l'hypothèse des discriminations liées au poids des candidats durant un recrutement d'embauche. Pour cela, nous avons élaboré un matériel d'enquête en deux étapes. La première étape consistait à juger le degré d'attrait de 80 photographies d'hommes et de femmes afin d'écarter le biais lié à la beauté (Agerström & Rooth, 2009 ; Desrumaux & Pohl, 2018). Ces photographies jugées très attrayantes ou moyennement attrayantes ont été sélectionnées en tenant compte de leur parité, leur homogénéité en termes de moyennes. La deuxième étape consistait à modifier l'apparence physique d'une personne de chaque paire pour la rendre plus ronde/obèse que l'autre afin de la distinguer de son homologue.

Nous avons également procédé à un choix des métiers en nous focalisant sur les recherches de Moughogha (in press). L'auteur a répertorié d'une part, les métiers dits d'hommes et d'autres part, les métiers dits de femmes et ceux dits mixtes. A partir de ces métiers, nous avons choisi ceux de la branche médicale car ce secteur est peu exploité en matière d'études sur les discriminations liées au poids. Ainsi, le métier de technicien de laboratoire d'analyses médicales (métier dit masculin) et celui d'infirmier d'état (métier dit féminin) ont été choisis. L'ensemble des études portent donc sur ces deux métiers.

10.1. Discussions des résultats liés aux principales études

10.1.1. Gender and Weight discrimination: Are Recruiters of Europe and Africa Judging Differently Applicants's Values? (Chapter 7. Article 3, étude 1a et 1b)

L'objectif de cet article était de tester les effets du poids, du sexe, de la motivation des candidats et du type sexuel de poste sur le jugement d'agréabilité, d'effort, de compétence et de recrutabilité par les recruteurs pour deux métiers. Deux études ont été réalisées dans deux contextes de cultures opposées. En effet, toute culture est ethnocentrique. A partir du moment où nos valeurs, nos us et coutumes nous sont propres, nos jugements et notre perception de l'environnement en dépendent également (Hofstede, 1981).

La première étude (**1a**) a été réalisée au Gabon auprès des personnes chargées de recrutement ($N = 40$). Cette étude tenait compte du type sexuel de poste (technicien de laboratoire d'analyses médicales et infirmier d'Etat). Les résultats ont montré l'importance de considérer la culture dans la perception du poids. Au sein de cette société dite collectiviste, les recruteurs accordent une importance capitale au poids, au sexe des candidats et à leur type de motivation car ils ont jugé les personnes en surpoids comme étant meilleures par rapport aux autres. En effet, **l'interaction entre les poids des candidats, le type sexuel de poste et leur sexe sur la compétence** a indiqué que le surpoids de l'homme est perçu comme une compétence quel que soit le type sexuel de poste, alors que celui de la femme est vu comme une compétence lorsqu'elle postule pour un poste dit masculin. Des études empiriques rapportent d'ailleurs que les femmes minces issues des sociétés dites collectivistes bénéficiaient d'un traitement spécifique lors de leurs grossesses pour leur permettre d'être en forme, c'est-à-dire grosse (Swami et al., 2012). Ce jugement conforte l'idée selon laquelle, le surpoids serait une compétence dans les sociétés dites traditionnelles ou collectivistes. Être en surpoids serait synonyme de force et de compétence quel que soit le sexe. Le fait d'être un homme en surpoids renforce les attributs alloués à ces derniers (dynamique, s'adapte à toute situation, agil, fort...), c'est ce qui expliquerait qu'ils soient jugés plus compétents sur les deux postes (Swami et

al., 2008). Par ailleurs, les femmes de poids moyen qui ont postulé pour le poste dit masculin ont été jugées moins compétentes. Cela serait lié aux attributs associés aux femmes minces dans cette société. En effet, elles sont vues comme maladroites, faibles, inefficaces donc moins performantes sur un poste dit masculin. Elles ont plutôt été jugées comme plus compétentes pour le poste dit féminin, au même titre que les hommes en surpoids. Ce jugement serait consécutif à la définition de la femme dans les sociétés traditionnelles (douceur, écoute, avenante...). En effet, une femme mince serait donc la bienvenue sur un poste dit féminin au vu des caractéristiques associées aux femmes (Hofstede, 1981). Elle serait plus féminine et plus compétente si elle occupait un poste dit féminin, et, de surcroît, si elle est mince ou de poids moyen. Ce jugement est d'ailleurs perçu avec **l'interaction entre le poids des candidats, le sexe du recruteur et le type sexuel de poste sur la recrutabilité** où les recruteurs hommes et femmes ont préféré juger plus recrutables les candidats en surpoids pour le poste dit masculin. En revanche, pour celui dit féminin, ils ont recruté les candidats de poids moyen. **Un autre effet d'interaction entre le sexe du candidat, le sexe du recruteur et le type sexuel de poste sur la recrutabilité** a également indiqué que pour le poste dit masculin, les recruteurs hommes et femmes préfèrent recruter les hommes alors que pour le poste dit féminin, les recruteurs hommes choisissent les femmes pendant que les recruteurs femmes conservent leur préférence pour les hommes. Là aussi, apparaît la question de stéréotypes des métiers. En effet, certains métiers sont considérés comme appartenant aux hommes et d'autres appartenant aux femmes (Heilman, 1983, 2001). Les recruteurs hommes préfèrent attribuer à chaque catégorie de sexe le métier qui lui est associé. Pour les recruteurs femmes, les hommes seraient prioritaires en matière d'emploi quel que soit le type de poste. En effet, dans les sociétés dites traditionnelles, la perception qu'on a de la femme limite à une prise de certaines fonctions. Pour ces dernières, il serait préférable qu'un homme occupe un emploi au lieu que celui-ci le soit par la femme. Un homme est considéré comme le chef de famille dont l'activité de travail serait une obligation afin de répondre aux besoins de sa petite famille. Pour ces recruteurs femmes, un homme serait bien vu s'il travaille que s'il ne travaille pas alors qu'une femme serait bien vue si elle répond aux tâches ménagères que si elle occupe une fonction professionnelle (Hofstede, 1981 ; Swami et al., 2009).

Les candidats ayant une motivation intrinsèque ont également été jugés plus agréables, plus utiles, plus compétents et plus recrutables. Cette première étude qui teste pour la première fois la motivation comme variable modératrice dans la relation entre le poids et le jugement révèle que la motivation intrinsèque serait une norme sociale du jugement (Francois, 2004). Contrairement à nos attentes pour cette société dite collectiviste, la motivation intrinsèque a fait l'objet d'un jugement de valeur positif. Les recruteurs seraient donc enclins à travailler avec les candidats qui soient intrinsèquement motivés. L'idée selon laquelle la réalisation personnelle de l'individu serait une

source de motivation, qui à son tour conduirait un salarié à s'attacher à l'entreprise pourrait expliquer le choix des recruteurs gabonais (Camus et al., 2017). Dans ce cas de figure, ces recruteurs ne sont pas influencés par ce que penserait l'entourage du candidat s'il n'est pas recruté (moqueries, manque de considération...) mais plutôt par le fait que le salarié se réalise personnellement. Si les sociétés dites collectivistes mettent l'accent sur le lien familial pour prendre des décisions ou recruter, cette étude révèle le contraire. Une forme d'acculturation liée à la mondialisation, aux échanges sociaux pourrait être l'une des causes qui influencent le jugement de ces recruteurs.

Les chercheurs affirment qu'en Europe, l'origine des régimes ne serait effective qu'à partir des années 90 où la minceur a pris de l'ampleur avec les idéaux féminins (Sobale, 2001). L'étude (1b) a été réalisée en France. Étant donnée la complexité des variables dans la première (étude 1a), elle s'est limitée à un seul métier. Elle testait les effets des mêmes variables sur le jugement de valeur et de recrutabilité pour un métier dit masculin (technicien de laboratoire...) auprès des recruteurs français ($N = 103$). Les résultats ont montré que les effets principaux du poids, de sexe et de la motivation, seuls, ne sont pas aussi significatifs. L'étude a révélé la perception qu'ont les recruteurs de la motivation intrinsèque. Celle-ci serait vue comme une compétence pour l'entreprise contrairement à la motivation extrinsèque qui serait prise pour un signe d'agréabilité et non pas de compétence. L'effet d'interaction entre **le sexe du recruteur et la motivation** indique que les recruteurs hommes considèrent les candidats motivés intrinsèquement comme plus agréables que les autres alors que les recruteurs femmes jugent tous les candidats comme ayant le même niveau d'agréabilité. L'effet d'interaction entre **le sexe du candidat, son poids et son type de motivation** indique que les recruteurs jugent plus agréables les hommes et les femmes de poids moyen qui présentent une motivation intrinsèque. Ce résultat inédit montre la considération particulière des recruteurs français vis-à-vis du poids moyen et de la motivation intrinsèque. Ces deux variables, associées, accentueraient donc le stéréotype selon lequel le poids moyen est signe de compétence, de rigueur, de force et d'excellence dans les sociétés dites individualistes. Cassagnol-Bertrand (2007) et François (2004) considéraient déjà la motivation intrinsèque comme une norme sociale du jugement. Les recruteurs seraient donc plus attirés par des candidats intrinsèquement motivés que par ceux extrinsèquement motivés. Cela pourrait s'expliquer par leurs attentes qui reposeraient sur une efficacité du personnel, son engagement organisationnel et la fidélisation d'un capital humain en vue de limiter les désistements, tourner car les candidats qui se présentent sous un jour de motivation intrinsèque se voient attribués des caractéristiques de fidélité et de performance (Camus et al., 2017). Toutefois, dans certains cas, les candidats en surpoids étaient mis en avant. En effet, quand il s'agit de juger les candidats en surpoids, les hommes qui se présentent sous un jour de motivation intrinsèque l'emportent sur leurs homologues extrinsèquement motivés alors que les femmes

extrinsèquement motivées l'emportent sur celles intrinsèquement motivées. La motivation intrinsèque est donc une qualité efficace venant neutraliser la perception que les recruteurs se font du surpoids des hommes puisqu'ils se sont vus jugés plus agréables que leurs homologues ayant une motivation extrinsèque. Par ailleurs, la motivation extrinsèque de la femme réduit la perception du surpoids des femmes car elles ont été jugées positivement par rapport aux autres. Le poids est donc plus discriminant pour les femmes motivées intrinsèquement. **L'effet d'interaction entre le poids et la motivation sur l'effort** confirme également que le poids est plus discriminant pour les personnes motivées extrinsèquement. Cette étude montre l'intérêt des recruteurs pour l'apparence physique durant la sélection du personnel. Au premier regard, leur intérêt serait plus porté vers les candidats de poids moyen ayant une motivation intrinsèque. Cependant, ces résultats seraient à considérer avec relativisme. En effet, en observant la taille de l'effet de chaque résultat significatif, plus précisément en ce qui concerne les interactions, on s'aperçoit qu'elles sont de très petites tailles comprises entre .03 et .08, pourtant selon la formule de Cohen, une taille de l'effet inférieure à .5 est relativement très faible (Cohen, 1988). De même, la plupart des valeurs associées à la p-value sont comprises entre .03 et .05. Cela justifie la similarité des résultats en rapport avec la comparaison des moyennes.

10.1.2. Classement des candidats par les recruteurs : Effets du poids, du sexe et de la motivation pour un poste masculin. Une étude interculturelle France -Gabon (Chapitre 8. Article 3, étude 1a et 1b)

De nombreuses études s'accordent à l'idée que le poids des candidats a une influence sur les décisions des recruteurs (Desrumaux & Pohl, 2018 ; Flint et al., 2015 ; Morchain & Pinelli, 2013). Ces auteurs ont pour la plupart utilisé des questionnaires évaluant le degré d'attrait, de recrutabilité, d'effort, de compétence (Morchain & Pinelli, 2013 ; Rooth, 2009) ou procédaient à des tests d'associations (Flint et al., 2015 ; Puhl et al, 2015 ; Swami et al., 2001) pour estimer la correspondance des individus à un poste. Pourtant, Pazy (1993) rapporte que les classements sont une formule efficace pour détecter les discriminations. Des recherches actuelles ont montré l'efficacité de cette variable dans la détection des comportements discriminatoires lors d'un processus de recrutement (Desrumaux, 2005 ; Martin-Lacroux & Lacroux, 2017 ; Moughogha et al., 2020). En effet, dans une étude qui testait les effets de l'attrait, du sexe, des informations normatives des candidats sur les classements par les recruteurs en tenant compte de deux postes, les résultats ont montré que les candidats attrayants, internes étaient mieux classés que ceux externes non attrayants. Les auteurs confirment donc que les classements sont efficaces pour mesurer les discriminations à l'embauche. L'étude 3 (article 3) tentait de tester les effets du poids, du sexe et de la motivation des candidats sur les classements par les recruteurs à un

poste masculin (technicien de laboratoire d'analyses médicales). Deux études ont été réalisées dans deux contextes différents.

L'Etude 1a a été réalisée en contexte français. Les résultats du test de Friedman montrent que les recruteurs ont classé les candidats différemment. Par exemple, la femme de poids moyen intrinsèquement motivée occupe la première place, suivie de la candidate en surpoids motivée intrinsèquement, puis de l'homme de poids moyen motivé intrinsèquement.

Les premières places sont également occupées par les candidats extrinsèquement motivés puisque les candidats qui occupent les premières places se revêtent de motivation intrinsèque. Néanmoins, le sexe des candidats ne détermine pas la préférence des recruteurs puisque les classements sont alternés entre les hommes et les femmes.

Tout d'abord, comme le soulignent Pazy (1992), Martin-Lacroux (2017), Moughogha et al. (2020) les classements ont montré un jugement différencié des candidats. En effet, l'apparence physique impacte considérablement le jugement par les recruteurs dans les sociétés qualifiées d'individualistes. Elle est vue comme un indicateur de performance tant relationnelle que technique. Plus une personne est de masse corporelle importante, moins elle est apte à occuper un poste qui la met au contact des patients. Puhl et Heur (2015) ont d'ailleurs montré que le corps de ces personnes est associé à la paresse, à la vulnérabilité et à la faiblesse. Swami et al. (2001) ajoutent que dans les sociétés dites individualistes les individus attribuent les causes du poids aux concernées sous prétexte qu'elles manquent de contrôle, sur elles-mêmes, elles manquent de suivi de leur apparence. Elles ne peuvent donc pas prendre des responsabilités si elles sont recrutées. L'apparence physique n'a pourtant pas la même connotation dans toutes les cultures. L'étude suivante permet d'affirmer cette hypothèse.

La deuxième étude (**1b**) a été réalisée en contexte gabonais. Elle testait également l'effet des mêmes variables sur les classements par les recruteurs. Les résultats issus du test de Friedman ont révélé que les recruteurs ont classé les candidats de façon différente. Ils ont privilégié les candidats en surpoids au détriment de ceux de poids moyen. Par exemple, le premier rang est occupé par l'homme en surpoids motivé extrinsèquement, le deuxième rang est occupé par la femme en surpoids motivée extrinsèquement. Ces personnes perdent la troisième et la quatrième place pour la reprendre à la cinquième place puisque l'homme en surpoids motivé intrinsèquement occupe cette place et la sixième par la femme en surpoids à la motivation intrinsèque. Cette étude paraît tout à fait surprenante du fait de l'exactitude des hypothèses avancées dans la littérature. Il est couramment avancé que les sociétés issues des cultures traditionnelles ou collectivistes ont tendance à attribuer le surpoids à la

force, au courage, à l'intelligence, au caractère et à la domination. Ce qui semble anormal dans ces sociétés est l'apparence physique fine, souvent associée à une souffrance, une absence de bien-être, d'équilibre et d'alimentation. Pendant que le surpoids est un handicap dans les pays dits individualistes, il est un atout dans les pays dits collectivistes. Il serait donc important de parler des discriminations des personnes fines dans les cultures dites collectivistes étant donné la perception différenciée du sujet dans les différentes cultures.

10.1.3. Les effets du poids des candidats sur le jugement de recrutabilité et de valeur : Les rôles modérateurs du sexe et de la proactivité vs réactivité pour un poste masculin (Chapitre 9. Article 4)

L'objectif de cette étude était de tester les effets du poids, du sexe et de la personnalité (proactivité/réactivité) des candidats sur le jugement d'agréabilité, d'effort, de compétence et de recrutabilité pour un poste masculin. Les résultats sont inédits. En effet, les candidats de poids moyen sont jugés comme plus agréables, comme fournissant plus d'efforts et sont plus recrutables que les candidats en surpoids. En revanche les candidats en surpoids sont jugés plus compétents. Ce résultat soutient donc que le surpoids est considéré comme un facteur de risque pour l'entreprise. Quand bien même les recruteurs jugent les personnes en surpoids comme étant compétentes, ils n'osent pas les recruter. La pensée selon laquelle les obèses coûtent cher à l'entreprise s'applique dans cette étude aux vues des résultats obtenus.

Cette étude a également montré que le sexe ne joue aucune importance dans le choix des recruteurs sur le poste masculin car il s'est révélé non significatif. Les femmes ne sont donc plus reléguées au second plan puisqu'elles sont jugées au même titre que les hommes sur ce poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales. En cohérence avec l'étude de Desrumaux et Pohl (2018), le sexe de la femme n'est plus considéré comme un handicap contrairement à ce que prévoyait Heilman dans son modèle du manque de correspondance (1983, 2018).

Malgré les interactions qui apparaissent, la proactivité l'emporte sur la réactivité. Notre étude a également montré que la proactivité serait une norme sociale du jugement à la fois ancrée dans l'agréabilité, l'effort, la compétence et la recrutabilité. En effet, les candidats proactifs sont jugés positivement comparés aux candidats réactifs sur toutes les dimensions. **Cette étude pose les fondements des recherches sur la proactivité comme norme sociale du jugement. Tout comme la norme de motivation intrinsèque (François, 2004), elle pourrait être considérée comme une norme sociale du jugement.**

10.2. Limites des études

Ces articles sont importants d'autant bien qu'ils abordent une thématique d'actualité et leurs résultats sont surprenants. Toutefois, il convient de souligner quelques limites.

10.2.1. Le matériel et les méthodes utilisés

- Les photographies

L'apparence physique a été testée en référence aux différentes photographies présentées. Elles ont été manipulées à l'aide d'un logiciel de traitement d'images pour les distinguer des autres. La modification de chaque image multipliait le biais du jugement puisque nous sommes parties d'images différentes. Il aurait été important d'utiliser une même image de femme (Morchain & Pinneli, 2013) et une même image d'homme puis modifier pour répondre à une méthodologie équitable. De plus, la présentation d'un panel de photographies à des recruteurs (8 dossiers) semblait énorme et pouvait être vecteur d'un biais de désirabilité social. Nous estimons que, pour maintenir l'attention d'une personne, il est important de lui présenter un, deux ou trois stimuli car à partir de huit-dix photographies, la mémoire devient victime d'interférence liée à plusieurs informations. L'autre limite est en rapport avec la qualité des images, certaines modifications étaient perceptibles et pouvaient entraîner un soupçon chez les recruteurs.

- Les échelles de mesures

Nous avons évalué la personnalité avec les items issus de l'échelle de proactivité /réactivité. La motivation a été évaluée avec l'échelle de motivation à retravailler de Camus et al. (2017). Les variables dépendantes ont été identifiées à partir des items issus des échelles du jugement de valeur (Rohmer & Louvet, 2011, 2012) et de la recrutabilité (Desrumaux et al., 2008, Desrumaux & Pohl, 2018). Cependant, ces échelles ont été validées en France (échelle de motivation à retravailler) et aux Etats-Unis (échelle de proactivité). Aucune validation n'a été faite au Gabon pourtant les résultats d'une validation transculturelle pouvaient donner une perception claire du type de personnalité ou du type de motivation recherchés par les recruteurs gabonais avant de lancer les études au Gabon. Aussi, la dimension de la culture a été appréhendée en termes de contexte d'analyse des variables et non pas en tant que variable à tester. Pourtant des études suggèrent que cette variable est déterminante des comportements aussi bien dans le monde organisationnel (Mutabazy, 2006) que dans le milieu scolaire (Swami et al., 2001). Des recherches futures pourraient donc mettre en avant une échelle de la culture pour cerner tous les contours du phénomène.

- *La méthode utilisée*

Dans les articles 2, 3 et 4 nous nous sommes limitées à la méthode du paradigme des juges. Cette méthode consiste à présenter un ensemble de dossiers à des participants, puis ils en prennent connaissance et donnent une note à chacun des candidats sur une échelle (Jellison & Green, 1981). D'autres méthodes comme le paradigme d'autoprésentation ou le test d'associations implicites pouvaient être révélateurs des résultats différents ou similaires.

- *Le type d'analyses*

La première étude qui était en accord avec une revue de la littérature, s'est focalisée sur une revue narrative et descriptive à cause de la complexité des variables utilisées par chaque auteur et les objectifs parfois larges. Celle-ci nous a conduit à réaliser une méta-analyse qui pouvait non seulement montrer des résultats significatifs ou pas mais aussi vérifier la puissance statistique de chaque étude.

Ensuite, dans l'article 4, nous avons eu recours à un test de Friedman. Ce test est approprié quand la variable dépendante est une variable ordinale afin de voir les différences entre les classements et les rangs attribués à chaque sujet. Toutefois, il demeure limité dans la mesure où lorsqu'on souhaite tester des interactions, il ne nous les révèle pas. Il serait donc intéressant pour les prochaines études d'élargir les analyses aux équations d'estimation généralisées (EEG) (Moughogha et al., 2020).

10.2.2. La taille et la qualité des participants

Les données de nos études issues du Gabon émanent de 32 à 45 participants. Bien que les résultats concordent avec nos hypothèses de base, ils pourraient être dus à la taille des participants. Pour atteindre certaines précisions il faut une taille conséquente de l'échantillon. Cependant, les difficultés rencontrées (désistement, refus catégorique) lors de la quête des participants nous ont limitées à ce nombre. Aussi, certaines informations sociodémographiques comme le secteur d'activité, la durée au sein de l'entreprise, le niveau d'études pouvaient être déterminants des résultats alors qu'ils n'ont pas été pris en compte. Tout d'abord, les résultats des anciens pouvaient se distinguer de ceux des nouveaux à cause de l'expérience professionnelle. Des études ont montré que la durée d'une personne au sein de l'entreprise est déterminante de son engagement dans la tâche (Meyer & Allen, 1991).

Outre cela, les catégories concernées, les résultats des jeunes pouvaient se différencier des moins jeunes. Enfin, nous nous sommes limitées à une population de recruteurs alors que des comparaisons entre recruteurs et salariés ou entre étudiants et recruteurs pouvaient être surprenants.

10.2.3. Les métiers choisis

L'ensemble des variables ont été testées sur deux postes du secteur médical : technicien de laboratoire d'analyses médicales et infirmier d'Etat. Ces métiers sont intéressants à tester puisqu'aucune étude n'a tenté de le faire. Néanmoins, leurs comparaisons semblaient hétérogènes. En d'autres termes, lorsqu'il s'agit de comparer deux éléments (deux métiers), nous devons nous assurer qu'ils répondent tous deux aux mêmes critères d'analyses. Le métier de technicien de laboratoire n'implique pas autant de forces physiques que le métier d'infirmier d'Etat. Nous aurions pu comparer ce métier d'infirmier d'Etat à celui de brancardier puisque tous deux recommandent les mêmes forces physiques. Le métier de technicien de laboratoire, lui, pouvait être comparé à un autre métier féminin qui recommande les mêmes efforts physiques et intellectuels.

10.3. Implications pour les recherches ultérieures

En dépit des limites qui découlent de ces études, d'importantes implications peuvent être soulignées afin de permettre aux auteurs de lutte contre les discriminations de bénéficier d'un socle solide.

L'apport de nos études dans la science est premièrement en rapport avec le modèle du manque de correspondance de Heilmann (1983, 2018). Celui-ci se base sur l'attrait et suppose que l'attrait est un avantage pour les hommes quel que soit le type de poste auquel ils postulent. En revanche la beauté de la femme est un désavantage quand elle vise un poste de type masculin. Nos recherches ont pu le montrer mais avec la variable *poids* des candidats. Le poids est bien évidemment vu comme un handicap pour les femmes qui visent les postes dits masculins (article 2, étude 1a). Nous contribuons donc à enrichir le modèle de Heilmann dans la mesure où l'attrait seul ne constitue pas le seul problème chez les femmes mais dans la mesure où le poids également peut impacter les décisions. En revanche, dans l'article 2 (étude 1b) ni le sexe, ni le poids n'ont influencé le jugement par les recruteurs.

Deuxièmement, la dimension de la culture n'est pas prise en compte par Heilmann et de nombreux autres auteurs, alors qu'elle conditionne en grande partie le comportement des individus. Nos recherches ont pu le montrer. Ainsi, notre apport concerne aussi l'inclusion de la culture dans un modèle qui teste les discriminations liées à l'apparence physique à l'embauche puisqu'un même critère peut avoir une signification différente. Pour ce qui est du poids, le surpoids est un handicap dans les sociétés dites individualistes (France) alors qu'il est bien perçu dans les sociétés dites collectivistes (Gabon).

Troisièmement, notre recherche a contribué à confirmer la normativité de la motivation intrinsèque dans cette étude. D'ailleurs, elle est la toute première étude qui teste les effets conjugués

du poids, du sexe des candidats et leur type de motivation sur le jugement par les recruteurs. Elle est donc en accord avec les travaux de François (2004), Cassagnol-Bertrand et Constant (2007) qui ont montré que la motivation intrinsèque est une norme sociale du jugement très souvent ancrée dans l'utilité sociale. Notre étude la présente comme une norme ancrée dans toutes les dimensions de valeur.

Quatrièmement, notre recherche teste pour la première fois, la motivation à travailler lors d'un recrutement d'embauche. Les recherches antérieures se sont pour la plupart focalisées sur la motivation des salariés au sein de l'entreprise (Deci & Ryan, 2002 ; Vallerand et al., 2008).

Cinquièmement, cette recherche teste pour la première fois le modèle du jugement de valeur de Rohmer et Louvet (2011, 2012) sur les personnes en situation de surpoids alors que les auteurs se sont focalisés sur les personnes en situation de handicap physique. Cette recherche pose donc les fondamentaux d'une étude sur le jugement de valeur à trois dimensions (agréabilité, efforts, compétences). Toutefois, le modèle n'est pas confirmé dans sa totalité étant donné que dans le modèle de base les personnes en situation de handicap sont considérées comme fournissant plus d'efforts que les autres. Dans nos études, les personnes en surpoids sont vues comme fournissant moins d'efforts que les autres dans certains cas (article 2 étude 1a, article 4) et parfois elles sont jugées aux mêmes titres que les autres (article 2, étude 1b). Dans d'autres cas, au Gabon elles sont jugées positivement (article 3b).

Sixièmement, notre recherche introduit pour la première fois dans la science le concept de norme de proactivité. Elle pose les bases empiriques d'une recherche originale et ouvre une porte aux futurs chercheurs qui souhaiteraient étudier le concept. La plupart des études en lien avec la proactivité/réactivité se sont focalisées sur l'impact de ce comportement sur l'engagement des salariés ou la performance adaptative (Charbonier-Virin & Akremi, 2016) ou comme un indicateur de ressources efficaces (Pierre, 2018) ou comme variable en lien avec l'utilisation des forces dans l'entreprise (Belleville et al., 2020).

Septièmement, notre recherche est la première en Afrique qui traite des discriminations liées au poids durant un recrutement d'embauche. Elle associe pour la première fois des variables différentes et tient compte d'un n contexte culturel. Elle montre en effet qu'en Afrique on ne parle pas de discrimination des personnes en surpoids/obèses mais plutôt l'inverse. Cette problématique nécessite d'être creusée minutieusement.

10.4 Perspectives de lutte contre les discriminations à l'embauche

Au vu de nos résultats, il convient de mettre en place des dispositifs pour lutter efficacement contre le phénomène des discriminations à l'embauche. Les programmes devront donc montrer leur efficacité et être utiles sur le long terme. Même si les recherches antérieures ont montré l'efficacité des programmes tels que le CV anonyme (Amadiou, 2002, 2014), le CV vidéo (Galindo et al., 2015) ou la discrimination positive, cela a été sur le court terme. En effet, les victimes des discriminations le sont non pas seulement lors d'un recrutement d'embauche mais aussi durant leur carrière professionnelle. Même recrutées elles feront face à ces recruteurs ou chefs d'entreprises durant toute leur carrière. A cet effet, elles seront toujours des potentielles victimes puisque les stéréotypes liés aux discriminations sont imprégnés dans les mémoires. Il convient donc de mettre en place des programmes efficaces sur le long terme. Ces programmes viseraient à déconstruire les stéréotypes à l'origine des discriminations. La discrimination devrait être vue comme le symptôme d'une maladie. Lutter contre ce symptôme revient à lutter contre la cause de cette maladie que sont les préjugés et les stéréotypes.

10.4.1. Favoriser la prise de conscience par des mises en situations de discrimination

Tout d'abord, nous proposons une formation efficace des responsables d'entreprises, des chargés de recrutement et même des salariés et des enfants de l'école primaire et maternelle. Cette formation passe par une mise en situation des discriminations afin de conduire les individus à réaliser les conséquences de ces actes. Une étude réalisée au Canada auprès d'élèves de l'école primaire a montré une diminution efficace des discriminations (des obèses) en milieu scolaire à la suite d'une mise en situation (Bourhis & Carignan, 2007). L'objectif de cette scène était d'amener les enfants d'une école primaire à réaliser les conséquences des discriminations sur les victimes et les amener à traiter les autres de façon équitable. L'exercice s'est fait sur plusieurs jours en favorisant un groupe au détriment d'un autre tout en attribuant au groupe discriminé des termes dévalorisants (paresse, inefficacité, non méritant) afin de les mettre dans la peau d'une victime de discrimination. La mise en situation qui s'est achevée par des pleurs a conduit les enfants à intérioriser l'importance de traiter les autres avec dignité. Vingt ans après l'expérience, les jeunes disent avoir été marqués par cette mise en scène et que celle-ci les a aidés à prendre conscience des discriminations.

10.4.2 Favoriser des sensibilisations en lien avec les discriminations dans les écoles et dans les entreprises

En plus de cette formule, citée plus haut, nous suggérons aussi une formation dans les écoles et les entreprises. Les études antérieures ont souligné que dès l'école primaire les enfants sont déjà sujets à des stéréotypes de sexe liés aux métiers (Durand-Delvigne, 2002). Certains stéréotypes découlent de la sphère familiale (Puhl & Heuer, 2009). Il est donc nécessaire de développer des programmes de sensibilisation dans les quartiers, les entreprises, les écoles etc...Par exemple, créer des salons ou des conférences trimestrielles. Nous pensons également multiplier des films et bandes dessinées visant à promouvoir la diversité.

10.4.3 Favoriser une culture de bienveillance et d'égalité des droits pour tous.

Selon la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, tous les Hommes naissent libres et égaux en droits (1789). De plus elle reconnaît depuis 2001, l'apparence physique comme un critère de discrimination pourtant peu de personnes réalise cela. Nous suggérons donc une valorisation de ces deux lois par des sensibilisations.

10.4.4. Promouvoir des solutions en tenant compte des différences culturelles

Nous soulignons en amont que chaque culture est ethnocentrique. Elle est organisée selon ses valeurs, us et coutumes. Sa perception de l'environnement, ses interprétations des situations et ses jugements reposent sur ces valeurs véhiculées de génération en génération. A ce propos, il serait important de considérer le rôle de la culture lorsque nous parlons des discriminations et lorsque nous souhaitons mettre en exergue des solutions de prévention et de lutte. Par exemple, pour le cas du Gabon, l'étude **1a** a montré que la discrimination desservait les personnes de poids moyen puisqu'elles sont reléguées au second plan. A l'inverse, dans le contexte français, les candidats de poids moyen étaient jugés plus favorablement que les autres. Un dispositif tourné vers les discriminations des personnes minces ou de poids moyen serait donc une des solutions à promouvoir au Gabon alors qu'en France il s'agirait de mettre en place des dispositifs pour protéger des discriminations envers les personnes obèses ou en surpoids. De plus, au Gabon, les femmes juges ont privilégié les hommes quel que soit le type de poste. La question de la marginalisation de la femme par la femme elle-même susciterait l'attention des acteurs de lutte contre l'exclusion. En effet, développer des ONG au Gabon en vue de promouvoir le sens et le rôle de la femme dans cette société serait une des solutions envisageables. Alors que les recruteurs femmes relèguent au second plan leurs homologues, les recruteurs hommes, eux, leur accordent une valeur mais, qui serait limitée à des

métiers bien spécifiques ou dits féminins. La ségrégation des métiers perçue chez les recruteurs hommes entrainerait également une sensibilisation particulière dans cette société dite traditionnelle.

CONCLUSION GENERALE DE LA THESE

L'objectif de cette thèse était de tester les impacts du poids, du sexe, de la motivation et de la personnalité (proactivité/réactivité des candidats) sur le jugement par les recruteurs pour le métier de technicien de laboratoire d'analyses médicales et sur le poste d'infirmier d'Etat. Deux contextes culturels différents ont été mis en valeur afin de mieux comprendre comment le jugement se développe chez les recruteurs de chaque culture.

Une méthode qualitative a donc été adoptée afin de tester les variables. Des traitements statistiques à la fois axés sur des analyses de la variance et le test de Friedman avec SPSS et STATISTICA nous ont permis de tester nos différentes hypothèses. Ainsi, les résultats ont mis en évidence la relation entre le poids, le sexe, de la motivation et de la proactivité des candidats sur le jugement de valeur, de recrutabilité et les classements par les recruteurs. L'impact de ces variables sur les différentes dimensions du jugement varie d'une culture à une autre. Si dans les pays dits individualistes, le surpoids était/ est considéré comme un handicap, dans les pays dits collectivistes le surpoids est synonyme de force, courage, rigueur, dynamisme... Les personnes en surpoids sont donc valorisées dans ces cultures dites collectivistes alors que ces mêmes personnes sont laminées dans les sociétés de cultures dites individualistes.

L'étude a également montré les effets de la motivation intrinsèque comme une norme sociale du jugement dans certains cas. **Cette étude a également posé les bases d'une première recherche sur la proactivité en tant que norme sociale du jugement.** En outre, le métier masculin a été plus discriminant que le métier féminin.

Ce programme de recherche permet de rappeler aux acteurs de la lutte contre les inégalités et aux responsables d'entreprises les conséquences des biais de jugement durant le recrutement. Il permet également de renforcer des méthodes et pratiques de prévention et de lutte afin de maintenir l'égalité des droits.

REFERENCES

- Abele, A. E., Uchronski, M., Suitner, C., & Wojciszke, B. (2008). Towards an operationalization of the fundamental dimensions of agency and communion: Trait content ratings in five countries considering valence and frequency of word occurrence. *European Journal of Social Psychology, 38*(7), 1202-1217. <https://doi.org/10.1002/ejsp.575>
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self-versus others. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(5), 751-763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.751>
- Adam, A., & Louche, C. (2009). Approche normative de la motivation intrinsèque dans une situation intergroupe d'asymétrie de statut hiérarchique. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 81*, 87-96.
- Agerstöm, J., Carlsson, R., & Rooth, D. (2007). *Ethnicity and Obesity – Evidence of implicit workperformance stereotypes in Sweden*. Uppsala: IFAU.
- Agerstrom, J., & Rooth, D. (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology, 96*(4), 790-805. <https://doi.org/10.1037/a0021594>
- Alameda, M. W., & Whitehead, J. (2015). Comparing levels of anti-fat bias between American and Mexican athletes and undergraduate physical education and exercise science students. *The Physical Educator, 72*(5), 1-22. <https://doi.org/10.18666/TPE-2015-V72I5-4668>
- Alliot, L., Le Marc, M., & Lafon, J. C. (2005). Déterminants sociaux des perceptions intergroupes en milieu hospitalier : contribution à une psychologie sociétale. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 65*, 45-57.
- Allport, G. W., & Postman, L. (1947). *The psychology of rumor*. Henry Holt
- Altemeyer, B. (1998). The other “authoritarian personality”. *Advances in Experimental Social Psychology, 30*, 47-92.
- Amadiou, J. F. (2002). *Poids des apparences (Le) : Beauté, amour et gloire*. Odile Jacob.
- Amadiou, J. F. (2005). Discriminations à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien. *Adia/Paris I, Observatoire des discriminations*.

- Amadiou, J. F. (2014). CV anonyme et prévention des discriminations. *Cahier de Recherche PRISM-CERGORS*, 28.
- Amadiou, J.-F. (2006). Baromètre Adia - *Observatoire des discriminations*. Novembre
- Amadiou, J-F. (2010). Apparence physique et Obésité : la discrimination au travail. In E. Pelisson (Ed.), *L'apparence physique, motif de discrimination* (pp. 104 -111). Lille : Publication de l'IEP de Lille.
- Archer, J., & MacRae, M. (1991). Gender-perceptions of school subjects among 10–11-year-olds. *British Journal of Educational Psychology*, 61(1), 99-103.
- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(3), 370-398.
- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(1), 67-79.
- Ashford, S. J., Blatt, R., & VandeWalle, D. (2003). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management*, 29(6), 773-799. [http://doi.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00079-5](http://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00079-5)
- Ashforth, B. E., & Fried, Y. (1988). The mindlessness of organizational behaviors. *Human Relations*, 41(4), 305-329. <https://doi.org/10.1177/001872678804100403>
- Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1976). Psychological approaches to understanding intergroup conflicts. In *Towards the elimination of racism* (pp. 73-123). Pergamon.
- Askegaard, S., Ordabayeva, N., Chandon, P., Cheung, T., Chytкова, Z., Cornil, Y., ... & Kristensen, D. B. (2014). Moralities in food and health research. *Journal of Marketing Management*, 30(17-18), 1800-1832. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2014.959034>
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological bulletin*, 121(3), 417-436. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.3.417>
- Aterianus-Owanga, A. (2012). « L'émergence n'aime pas les femmes ! » Hétérosexisme, rumeurs et imaginaires du pouvoir dans le rap gabonais. *Politique africaine*, 126(2), 49-68. <https://doi.org/10.3917/polaf.126.0049>

- Aterianus-Owanga, A. (2016). « Tu t'en es pris à la mauvaise go ! » Transgresser les normes de genre sur les scènes rap du Gabon. *161(1)*,45-58
- Badraoui, S., Lalaouna, D., & Belarouci, S. (2014). Culture et management : le model d'Hofstede en question. *Cross-Cultural Management Journal*, *16(2)*, 239-245.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *ILR Review*, *68(3)*, 467-500.
- Bakan, D. (1966). *The Duality of Human Existence: Isolation and Communication in Western Man*. Boston, MA: Beacon Press.
- Banaśkiewicz-Bazińska, R., & Wojciszke, B. (1996). Drawing inferences on moral and competence-related traits. *Polish Psychological Bulletin*, *27*, 293-300,
- Banchefsky, S., Westfall, J., Park, B., & Judd, C. M. (2016). But you do not look like scientist! Women scientists with feminine appearance are deemed less likely to be scientists. *Sex Roles*, *75(3)*, 95-109. <http://doi.org/10.1007/s11199-016-0586->
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, *5(1)*, 307-337.
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American Psychologist*, *54(7)*, 462-479. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.462>
- Barras, C., & Manço, A. (2018). Valoriser la diversité socioculturelle en milieu scolaire en déjouant les stéréotypes : expériences inclusives en Belgique francophone. *Éducation et Francophonie*, *46(2)*, 146-167. <http://doi.org/10.7202/1055566ar>
- Bartels, L. K. and Nordstrom, C. R. (2013). Too big to hire: Factors impacting weight discrimination. *Management Research Review*, *36(9)*, 868-881. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2012-0134>
- Bartels, L. K., Nordstrom, C. R., & Pyatt, J. L. (2013). Weight discrimination against females of different races. *Psychology Research*, *3(7)*, 409 - 417.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14(2)*, 103-118.
- Bauer, C. C., & Baltes, B. B. (2002). Reducing the effects of gender stereotypes on performance evaluations. *Sex Roles*, *47(9-10)*, 465-476.

- Baumeister, R. F. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin*, 91(1), 3-26. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.1.3>
- Bazinska, R., & Wojciszke, B. (1996). Drawing inferences on moral and competence-related traits from the same behavioural information. *Polish Psychological Bulletin*, 27, 293-300.
- Beauvois, J.-L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, 40, 375-388.
- Beauvois, J. L. (2003). Judgment norms, social utility, and individualism. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive Approach to Social Norms*, 23, 47-123. <https://doi.org/10.1007/BF03172750>
- Beauvois, J. L., & Dubois, N. (2009). À propos d'une critique critiquable : quelques précisions sur la théorie de la norme d'intériorité. [About a criticizable criticism: Some details on the theory of the internality norm]. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 22(2), 117-135.
- Beauvois, J. L., & Dubois, N. (2009). Lay psychology and the social value of persons. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(6), 1082-1095.
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists-Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6 (26), 7814
- Belleville, K., Dubreuil, P., & Courcy, F. (2020). L'utilisation des forces au travail et les comportements proactifs et de citoyenneté organisationnelle : examen du rôle médiateur du bien-être. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 37(2), 16-31.
- Bernaud, J. & Lemoine, C. (2012). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod.
- Bernaud, J. L. (2012). Recrutement et évaluation du personnel. In J-L. Bernaud et C. Lemoine. *Traité de psychologie du travail et des organisations* (pp. 101-139). Dunod.
- Bian, L., Leslie, S. J., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355(6323), 389-391. <http://doi.org/10.1126/science.aah6524>
- Biernat, M., & Fiegen, K. (2001). Shifting standards and the evaluation of competence: Complexity in gender-based judgment and decision making. *Journal of Social Issues*, 57(4), 707-724. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00237>

- Billsberry, J. (1996). *The effective manager perspectives and illustrations*. Sage Publications Ltd.
- Billsberry, J. (2000). *Réussir ses recrutements (et savoir les conserver)*. Village Mondial.
- Billsberry, J. (2009). The social construction of leadership education. *Journal of leadership education*, 8(2), 1-9. <http://doi.org/10.12806/V8/I2/AB1>
- Blais, M. R., Lachance, L., Vallerand, R. J., Briere, N. M., & Riddle, A. S. (1993). The Blais inventory of work motivation. *Revue Québécoise de Psychologie*, 14, 185-215.
- Blaker, N. M., Rompa, I., Dessing, I. H., Vriend, A. F., Herschberg, C., & Van Vugt, M. (2013). The height leadership advantage in men and women: Testing evolutionary psychology predictions about the perceptions of tall leaders. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 17-27. <https://doi.org/10.1177/1368430212437211>
- Blank, R. M., Dabady, M., & Citro, C. F. (2004). Measuring racial discrimination. Natl Academy Pr.
- Bodenhausen, G. V. (1990). Stereotypes as Judgmental Heuristics: Evidence of circadian variations in discrimination. *Psychological Science*, 1(5), 319-322. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1990.tb00226.x>
- Bosse, N., & Guégnard, C. (2007). Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées. *Travail, genre et sociétés*, 18(2), 27-46.
- Bourhis, R. L., & Leyens, J. P. (1999). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. Éditions Mardaga.
- Bourhis, R.Y. & Carignan, N. (2007). Petit guide pédagogique pour « La leçon de discrimination ». Dans le DVD : La leçon de discrimination. Documentaire tiré de l'émission Enjeux, Montréal, Québec : Services Éducatif de Radio-Canada.
- Boussougou-Moussavou, J. A. (2014). Théorie de la contextualisation culturelle : un nouveau paradigme de l'étude de l'homme au travail. [Cultural Contextualization Theory: A New Paradigm in the Study of Human in Workplace]. *Conduites Humaines et Pratiques Psychologiques*, 1, 128
- Breugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on Employee Recruitment: So Many Studies, So Many Remaining Questions. *Journal of Management*, 26(3), 405-434. <https://doi.org/10.1177/014920630002600303>

- Bressoux, P., & Pansu, P. (2003). *Quand les enseignants jugent leurs élèves*. Presses Universitaires de France.
- Brewis, A. A., & Wutich, A. (2014). A world of suffering? Biocultural approaches to fat stigma in the global contexts of the obesity epidemic. *Annals of Anthropological Practice*, 38(2), 269-283. <https://doi.org/10.1111/napa.12056>
- Brewis, A. A., McGarvey, S. T., Jones, J., & Swinburn, B. A. (1998). Perceptions of body size in Pacific Islanders. *International Journal of Obesity*, 22(2), 185-189.
- Brewis, A. A., Wutich, A., Falletta-Cowden, A., & Rodriguez-Soto, I. (2011). Body norms and fat stigma in global perspective. *Current Anthropology*, 52(2), 269-276.
- Brewis, A., Hruschka D., & Wutich A. (2011). Vulnerability to fatstigma in women's everyday relationships. *Social Science & Medicine*, 73(4), 491-497.
- Briguet, M. (2016). *L'influence des stéréotypes de genre sur les discriminations entre les élèves* (Thèse de doctorat), Haute école pédagogique du Valais.
- Brown, D. J., Cobert, R.T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoup, J. (2006). Proactivity personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717-726.
- Buckley, M. R., Mobbs, T. A., Mendoza, J. L., Novicevic, M. M., Carragher, S. M., & Beu, D. S. (2002). Implementing realistic job previews and expectation-lowering procedures: A Field Experiment. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 263-278.
- Buijsrogge, A., Derous, E., & Duyck, W. (2014). Introducing the partially blind job interview as a novel procedure to eliminate interview discrimination. Paper presented Contemporary issues for theory and practice (pp. 44–60). Hove East-Sussex, UK: Psychology Press.
- Burke, M. & Sarda, P. (2007). Chapitre 2. Les origines des valeurs masculines et féminines. Dans M. Burke, & P. Sarda (Eds.), *Émergence des valeurs féminines dans l'entreprise : Une révolution en marche* (pp. 19-28). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
- Buscatto, M. (2014). La culture, c'est (aussi) une question de genre. Dans : Sylvie Octobre éd., *Questions de genre, questions de culture* (pp. 125-143). Paris : Ministère de la Culture - DEPS.

- Buss, DM (1987). Sélection, évocation et manipulation. *Journal de Personnalité et Psychologie Sociale*, 53, 1214.
- Cadin, L., & Guérin, F. F. Pigeyre (1997). "Gestion de ressources humaines – Pratique et éléments de théories". Paris : Dunod.
- Calogero, R. M., & Thompson, J. K. (2009). Potential implications of the objectification of women's bodies for women's sexual satisfaction. *Body image*, 6(2), 145-148.
- Cambon L. (2004) La désirabilité sociale et l'utilité sociale des professions et des professionnels. In J.L. Beauvois, R.V. Joule, & J.M. Monteil *Perspectives cognitives et conduites sociales* (vol. 9). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Cambon, L. (2002). Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des activités professionnelles. L'orientation scolaire et professionnelle. <https://doi.org/10.4000/osp.4861>
- Cambon, L. (2006). La fonction évaluative de la psychologie, vers la mise en évidence de deux dimensions de la valeur : la désirabilité sociale et l'utilité sociale. *Psychologie Française*, 51(3), 285-305.
- Cambon, L., Djouary, A., & Beauvois, J-L. (2006). Social norms of judgement and social utility: when it more profitable to be useful than desirable. *Swiss Journal of Psychology*, 65, 167-180.
- Camilleri, C., & Cohen-Emerique, M. (1989). *Chocs de cultures : concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. Paris : L'Harmattan.
- Camus, G., Berjot, S., Amoura, C., & Forest, J. (2017). Échelle de motivation à (re) travailler : Vers une nouvelle approche de la théorie de l'autodétermination. [Scale of motivation to (re)work: Towards a new approach to the theory of self-determination]. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 49(2), 122-132.
- Carolan, S., & Magnin, M. (2013). *Le MOOC et la motivation : les élèves face à une formation autogérée*. Conférence EIAH (Environnements Informatiques pour l'Apprentissage Humain).
- Carr, D., & Friedman, M. A. (2005). Is obesity stigmatizing? Body weight, perceived discrimination, and psychological well-being in the United States. *Journal of health and social behavior*, 46(3), 244-259.

- Cassignol-Bertrand, F., & Constant, É. (2007). La norme de motivation intrinsèque : valorisation, utilité et désirabilité sociales. *Bulletin de Psychologie*, (2), 121-133.
- Cassignol-Bertrand, F., Baldet, S., Louche, C., & Papet, J. (2006). Norme de motivation intrinsèque et utilité sociale : recherches dans le champ organisationnel. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 12(4), 339-349. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2006.09.001>
- Cassignol-Bertrand, F., Brouillet, D., Louche, C. (2009). Influence du type de motivation sur le traitement cognitif de l'utilité et de la désirabilité sociale. [Influence of the type of motivation on the cognitive processing of utility and social desirability]. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 84(4), 11-26.
- Castel, P., & Lacassagne, M. F. (1993). L'émergence du discours raciste : une rupture des routines. *Revue internationale de Psychologie sociale*, 6(1), 7-20.
- Castel, P., & Lacassagne, M.-F. (1995). Un indicateur psychosocial : la position syntaxique [A psychosocial indicator: Syntactic position]. *Canadian Journal of Experimental Psychology/Revue Canadienne de Psychologie Expérimentale*, 49(1), 121–129.
- Cawley, J. (2004). An economic framework for understanding physical activity and eating behaviors. *American journal of Preventive Medicine*, 27(3), 117-125.
- Cediey, E., & Foroni, F. (2006). Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. *Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT*. Bureau International du Travail.
- Chaintreuil, L., & Epiphane, D. (2013). Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteurs-es parlent du sexe des candidat-es. *Bref du Cereq*, 315, 1-4.
- Chambliss, H. O., Finley, C. E., & Blair, S. N. (2004). Attitudes toward obese individuals among exercise science students. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 36(3), 486-474. <https://doi.org/10.1249/01.MSS.0000117115.94062.E4>
- Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 475-481.

- Channouf, A., & Mangard, C. (1997). Les aspects socionormatifs de la consistance cognitive [Socionormative aspects of cognitive consistency]. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 36, 28 - 45.
- Charbonnier-Voirin, A., & El Akremi, A. (2016). *L'influence de la personnalité proactive sur la performance adaptative : le rôle du sentiment d'auto-efficacité et de la justice organisationnelle perçue*. Edition: ESKA
- Chen, G. M. (2012). The impact of new media on intercultural communication in global context. *China Media Research*, 8(2), 2-10. <http://www.wdw.chinamediaresearch.net/index.php/back-issues?id=54>.
- Chen, H., & Jackson, T. (2005). Are cognitive biases associated with body image concerns similar between cultures? *Body Image*, 2(2), 177-186. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2005.03.005>
- Chrisler, J. C. (2012). “Why can’t you control yourself?” Fat should be a feminist issue. *Sex Roles*, 66, 608–616. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-011-0095-1>
- Citeau, J. P. (1997). *Gestion des ressources humaines. Principes généraux et cas pratiques*. Armand Colin.
- Cleveland, J. N., Vescio, T. K., & Barnes-Farrell, J. L. (2013). Gender discrimination in organizations. *European Journal of Social Psychology*, 33(4), 455-472.
- Cohen, T. R., Montoya, R. M., & Insko, C. A. (2006). Group morality and intergroup relations: Cross-cultural and experimental evidence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 1559-1572. <http://doi.org/10.1177/0146167206291673>
- Cohen-Scali, V., & Moliner, P. (2008). Représentations sociales et identité : Des relations complexes et multiples. *L'orientation Scolaire et Professionnel*. [Online], 37/4 |, Online since 15 December 2011, connection on 08 November 2015.URL : <http://osp.revues.org/1770>. <http://doi.org/10.4000/osp.1770>
- Cointe, N., Bonnet, G., & Boissier, O. (2016). Multi-agent based ethical asset management. In *Ceur Workshop Proceedings* (pp. 52–57). La Haye.
- Correia, J., Pataky, Z., & Golay, A. (2014). Comprendre l’obésité en Afrique. *Revue Médicale Suisse*, 10, 712-6.

- Crandall, C. S., & Martinez, R. (1996). Culture, ideology, and antifat attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(11), 1165-1176.
- Crandall, C. S., D'Anello, S., Sakalli, N., Lazarus, E., Nejtardt, G. W., & Feather, N. T. (2001). An attribution-value model of prejudice: Anti-fat attitudes in six nations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(1), 30-37. <https://doi.org/10.1177/0146167201271003>
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63-75.
- Crant, J. M. (2000). Comportement proactif dans les organisations. *Journal de Gestion*, 26, 435-462.
- Crossrow, N., Jeffery, R., & McGuire, T. (2001). Understanding weight stigmatization: A focus group study. *Journal of Nutrition Education*, 33(4), 208-214.
- 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. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. *Advances in experimental social psychology*, 40 (pp.61-149). Elsevier Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631-648.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Htun, T. T. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology*, 48(1), 1-33.
- Da Costa Neves, P. S. (2009). Les discriminations positives dans une perspective comparée. Les cas brésilien et français. *Hommes & migrations. Revue française de référence sur les dynamiques migratoires*, 1281, 92-101.
- Dagot, L. (2002). *Normativité de l'allégeance et de l'internalité : le cas des acteurs du marché de l'emploi* (Thèse de doctorat). Université de Bordeaux 2, France.
- Dagot, L., & Castra, D. (2002). L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*. <https://doi.org/10.4000/osp.3362>

- Dambrun, M., Guimond, S., & Duarte, S. (2002). The impact of hierarchy-enhancing vs. attenuating academic major on stereotyping: The mediating role of perceived social norm. *Current Research in Social Psychology*, 7(8), 114-136.
- Daréoux, E. (2007). Des stéréotypes de genre omniprésents dans l'éducation des enfants. *Empan*, 1, 89-95.
- Davison, H. K., & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A meta-analytic investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 225-248.
- De Dreu, C.K.W. (2003). Time pressure and closing of the mind in negotiation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 91(2), 280-295.
- De Larquier, G., & Marchal, E. (2008). Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements. *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, 109.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. *Review of Educational Research*, 71(1), 1-27. <https://doi.org/10.3102/00346543071001001>
- Deconchy, J.P., & Dru, V. (2007). *L'Autoritarisme*. Presses Universitaires de Grenoble.
- Del Boca, F. K., & Ashmore, R. D. (1980). Sex stereotypes and implicit personality theory. II. A traitinference approach to the assessment of sex stereotypes. *Sex Roles*, 6(4), 519-535.
- Deschamps, J. C., & Beauvois, J. L. (1996). Des attitudes aux attributions. Sur la construction de la réalité sociale. Presses universitaires de Grenoble.
- Desponds, F. (2011). *Clairvoyance de l'utilité et de la désirabilité sociale dans les situations d'évaluation*. Thesis, University of Lausanne.
- Desrumaux, P. (2005). Informations normatives et stéréotypiques : effets de l'internalité/externalité, du genre, de l'apparence physique et du type hiérarchique et sexuel du poste sur les décisions

de recrutement. *Revue Internationale de Psychologie Sociale/ International Review of Social Psychology*, 18, 165-199.

Desrumaux, P. (2011) La norme d'internalité et le stéréotype de beauté Chapitre 3 : In Laberon S (Ed). *Psychologie du recrutement* (pp. 150-172). Bruxelles : De Boeck.

Desrumaux, P., & Pohl, S. (2014). L'influence des stéréotypes de beauté et liés à l'obésité sur le processus de recrutement. In S. Pohl & O. Klein (Eds.), *Stéréotypes et préjugés au travail : des processus aux conséquences*. L'harmattan.

Desrumaux, P., & Pohl, S. (2018). Juger la recrutabilité des candidats : quels effets de l'apparence et des aptitudes en fonction des types de postes? *Psychologie française*, 63(2), 217-232. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.12.001>

Desrumaux, P., De Bosscher, S., & Léoni, V. (2008). Les effets de l'attrait, du genre, des aptitudes du candidat, du type de poste (masculin/féminin) et du niveau hiérarchique du poste sur le recrutement. [The effects of attractiveness, gender, candidate aptitudes, type of position (male/female) and hierarchical level of the position on recruitment]. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(1), 218-237. [Http://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30203-5](http://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30203-5)

Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2001). Recrutement, critères valides et norme d'internalité : Effet de l'expérience professionnelle, de l'essai professionnel, de l'aptitude et du mode d'explication des candidats sur les décisions d'embauche. *Le Travail Humain : A Bilingual and Multi-Disciplinary*, 64(4), 343–362. <https://doi.org/10.3917/th.644.0343>

Desrumaux-Zagrodnicki, P., & Rainis, N. (2000). Recrutement pour un poste de cadre en fonction des explications causales et des aptitudes des candidats. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 13(4), 203–224.

Desrumaux-Zagrodnicki, P., Léoni, V., & Masclet, G. (2003). Recrutement, internalité/externalité, apparence physique de candidats masculins et type de poste. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 59, 30-39.

Devine, T. J., Devine, T. J., & Kiefer, N. M. (1991). *Empirical labor economics: The search approach*. Oxford University Press on Demand.

Devos-Comby, L., & Devos, T. (2000). Jugements de responsabilité et registres de connaissance. In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule et J.-M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (vol. 7). Rennes : P.U.R.

- Dictionnaire, OE (1989). *Dictionnaire anglais d'oxford*. Simpson, JA et Weiner, ESC.
- Dipboye, R. L., Arvey, R. D., & Terpstra, D. E. (1977). Sex and physical attractiveness of raters and applicants as determinants of resume evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 288–294. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.3.288>
- Dipboye, R. L., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 39-43. <https://doi.org/10.1037/h0076352>
- Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques. (2019). Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? Consulté le 26 juin 2020. <http://sarkoups.free.fr/segregatp.pdf>
- Dodson, T. A., & Di Borders, L. A. (2006). Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 283-296. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00194.x>.
- Dompnier, B., & Pansu, P. (2007). L'intervention des explications causales internes en termes d'effort dans les stratégies d'autoprésentation et le jugement social : Perspectives sociocognitives. *Psychologie française*, 52(4), 459-478.
- Dompnier, B., & Pansu, P. (2010). Social value of causal explanations in educational settings : pupils' self-presentation and teachers' representations. *Swiss Journal of Psychology*, 69, 39-51.
- Dompnier, B., Pansu, P., & Bressoux, P. (2006). An integrative model of scholastic judgments: Pupils' characteristics, class context, halo effect and internal attributions. *European Journal of Psychology of Education*, 21(2), 119-133.
- Dordoni, P., & Argentero, P. (2015). When age stereotypes are employment barriers: a conceptual analysis and a literature review on older workers stereotypes. *Ageing International*, 40(4), 393-412. <http://doi.org/10.1007/s12126-015-9222-6>
- Doutre, É. (2012). Inégalités et discrimination en Recherche & Développement : analyse de l’effet des stéréotypes de genre dans les représentations sociales et les attitudes des élèves ingénieurs. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(1), 151-179.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1986). Prejudice, discrimination, and racism. Academic Press.

- Dovidio, J. F., & Hebl, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 11-35). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview. In the SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination (p. 3-28). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n1>
- Dubois, N. (1988). Acquisition de la norme d'internalité : évolution des croyances internes dans l'explication des conduites et des renforcements. *Psychologie Française*, 33(1-2), 75–83.
- Dubois, N. (2005). Normes sociales de jugement et valeur : Ancrage sur l'utilité et ancrage sur la désirabilité [Social judgment norms and value: Anchoring in utility and anchoring in desirability]. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18(3), 43–79.
- Dubois, N., & Aubert, E. (2010). Valeur sociale des personnes : deux informations valent-elles mieux qu'une ? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 23(1), 57-92.
- Dubois, N., & Beauvois, J. L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 123-146. <https://doi.org/10.1002/ejsp.236>
- Dubois, N., & Beauvois, J. L. (2008). The social value of internal explanations and the norm of internality. *Social and Personality Psychology Compass*, 2, 1737-1752.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2002). Désirabilité et utilité : Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, 391-405.
- Duckitt, J. (2001). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. In *Advances in experimental social psychology*, Vol. 33 (p. 41–113). Academic Press.
- Duckitt, J., & Sibley, C. G. (2010). Personality, ideology, prejudice, and politics: A dual-process motivational model: Dual-process motivational model. *Journal of Personality*, 78(6), 1861-1894. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00672.x>
- Duflos-Priot, M. T. (1981). L'apparence individuelle et la représentation de la réalité humaine et des classes sociales. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 63-84.
- Duflos-Priot, M. T. (1989). L'apparence physique, réalité sociale. *Ethnologie française*, 101-101.

- Durand-Delvigne, A. (1992). Identité et modèles sexués des personnes : contribution aux recherches sur la dynamique relationnelle de l'identité et du genre (Doctoral dissertation, Paris 5).
- Durand-Delvigne, A. (1995). Jeu du soi et du genre : les effets structurels de la co-éducation. *Les cahiers du MAGE*, 1, 9-16.
- Durand-Delvigne, A. (1997). Positions hiérarchiques, contextes professionnels et expressions du genre. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 10(2), 31-48.
- Durand-Delvigne, A., Desombre, C., De Bosscher, S., & Poissonnier, K. (2011). Sensibiliser les filles à l'orientation vers les métiers scientifiques et techniques. Évaluation d'un dispositif. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(2), 115-128.
- Durand-Delvigne, A., & Duru-Bellat, M. (1998). Mixité scolaire et construction de genre [School coeducation and gender construction]. *Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail*, 83-92.
- Dutrévis, M. & Tockzek, M. (2007). « Perception des disciplines scolaires et sexe des élèves : le cas des enseignants et des élèves de l'école primaire en France », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 36(3), 379-400. <https://doi.org/10.4000/osp.1469>
- Eagly, A. H. (1987). Reporting sex differences.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, 14(6), 807-834.
- Ebneter, D. S., Latner, J. D., & O'Brien, K. S. (2011). Just world beliefs, causal beliefs, and acquaintance: Associations with stigma toward eating disorders and obesity. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 618-622. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.05.029>
- Eco, U. (2013). Los límites de la interpretación. DEBOLS! LLO.
- Eisenberg, M. H., Street Jr, R. L., & Persky, S. (2017). "It runs in my family...": The association of perceived family history with body dissatisfaction and weight bias internalization among overweight women. *Women & health*, 57(4), 478-493.
- Ernoul, V. (2001). Recruter sans se tromper (Doctoral dissertation, Ed. D'organisation).
- Eymard-Duvernay, F. (2008). Justesse et justice dans les recrutements. *Formation et Emploi*, 101, 55-69.

- Fall, A. (2014). Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque : résultats d'une étude empirique. *Relations industrielles/Industrial relations*, 69(4), 709-731. <http://id.erudit.org/iderudit/1028109ar>
- Faniko.K., Bourguignon. D., Sarrasin. O. & Guimond. S, (2018). *Psychologie de la discrimination et des préjugés : De la théorie à la pratique*. De Boeck Supérieur.
- Faulconbridge, L. F., Driscoll, C. F., Hopkins, C. M., Bailer Benforado, B., Bishop-Gilyard, C., Carvajal, R., ... & Wadden, T. A. (2018). Combined treatment for obesity and depression: a pilot study. *Obesity*, 26(7), 1144 -1152.
- Feingold, A. (1992). Gender differences in mate selection preferences: A test of the parental investment model. *Psychological Bulletin*, 112, 125-139
- Fezeu, L., Minkoulou, E., Balkau, B., Kengne, A. P., Awah, P., Unwin, N., ... & Mbanya, J. C. (2006). Association between socioeconomic status and adiposity in urban Cameroon. *International Journal of Epidemiology*, 35(1), 105-111.
- Findlay, A., McCollum, D., Shubin, S., Apsite, E., & Krisjane, Z. (2013). The role of recruitment agencies in imagining and producing the 'good' migrant. *Social & Cultural Geography*, 14(2), 145-167. <https://doi.org/10.1080/14649365.2012.737008>
- Finkelstein, L. M., Frautschy Demuth, R. L., & Sweeney, D. L. (2007). Bias against overweight job applicants: Further explorations of when and why. *Human Resources Management*, 46, 203-222.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. *The Handbook of Social Psychology*, 2(4), 357-411.
- Fiske, S. T. (2004). Intent and ordinary bias: Unintended thought and social motivation create casual prejudice. *Social Justice Research*, 17, 117-127.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77-83.

- Flint, S. W., & Reale, S. (2014). Obesity stigmatisation by obesity researchers. *Lancet*, 384, 1925-1926.
- Flint, S. W., & Snooke, J. (2014). Obesity and discrimination: The next ‘Big Issue’? *International Journal of Discrimination and Law*, 14, 183 - 193.
- Flint, S. W., Čadek, M., Codreanu, S. C., Ivić, V., Zomer, C., & Gomoiu, A. (2016). Obesity discrimination in the recruitment process: “You’re not Hired!”. *Frontiers in Psychology*, 7(647), 1-9. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00647>
- Flint, S. W., Codreanu, S. C., Gomoiu, A., Čadek, M., Ivić, V., Zomer, C., & Walton, P. (2015). Obesity discrimination in the workplace: ‘You’re Hired!’ *Journal of European Psychology Study*, 6(2), 64 - 69.
- Flint, S. W., Hudson, J., & Lavalley, D. (2013). Counterconditioning as an intervention to modify anti-fat attitudes. *Health Psychology Research*, 1, 122–125.
- Flint, S. W., Hudson, J., & Lavalley, D. (2015). UK adults’ implicit and explicit attitudes towards obesity: A cross-sectional study. *BMC Obesity*, 2(1), 31. <https://doi.org/10.1186/s40608-015-0064-2>
- Flint, S.W., & Snook, J. (2014). Obesity and discrimination: The next « Big Issue »? *International Journal of Discrimination and Law*, 14(3), 183-193.
- Flint, S.W., & Snook, J. (2015). Obesity discrimination in the workplace: implementation of recent EU laws. *Current Obesity Reports*, 4, 504 - 509.
- Fontayne, P., Sarrazin, P. & Famose, J.P. (2000). The Bem Sex-Role Inventory: Validation of a Short Version for French Teenagers. *European Review of Applied Psychology*, 50(4), 405-416.
- Fouda, M. O. (2003). Recherche de dimensions culturelles dans un contexte à pluralité ethnique et implications sur le management des organisations et la formation à l’entrepreneuriat. *Revue Africaine de Gestion*, 1, 65-87.
- François (2004). La norme de motivation intrinsèque. *Actes du colloque « Normes sociales et processus cognitifs »*, Poitiers, Saco-MSH, p. 75-78.
- François, P. H. (2008). La norme de motivation intrinsèque. *Actes du colloque « Normes sociales et processus cognitifs »* organisé par l’équipe SACO, Poitiers 18-20 juin 2003, p.75-78.

- Frankl, V. (2006). *Découvrir un sens à sa vie*. Montréal: Edition de l'Homme.
- Frederick, D. A., Forbes, G. B., & Anna, B. (2008). Female body dissatisfaction and perceptions of the attractive female body in Ghana, the Ukraine, and the United States. *Psihologijske teme*, 17(2), 203-219.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative (PI): An active performance concept for work in the 21st century. In B.M. Staw & R.M. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 23, pp. 133-187). Elsevier Science.
- Friedman, K. E., Ashmore, J. A., & Applegate, K. L. (2008). Recent experiences of weight-based stigmatization in a weight loss surgery population: psychological and behavioral correlates. *Obesity*, 16(S2), 69-74. <https://doi.org/10.1038/oby.2008.457>
- Frierson, C. A. (1993). *Peasant icons: Representations of rural people in late nineteenth century Russia*.
- Furnham, A. (2008). *Personality and intelligence at work: Exploring and explaining individual differences at work*. Psychology Press/Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203938911>
- Furnham, A., & Baguma, P. (1994). Cross-cultural differences in the evaluation of male and female body shapes. *International Journal of Eating Disorders*, 15(1), 81-89.
- Galindo, G., Tixier, J. – L., & Campoy, E. (2015). Le CV vidéo : le nouveau visage de la lutte contre les discriminations à l'embauche en France ? *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 95, 44-57.
- Gangloff, B. (1998). Niveau hiérarchique, style de management et infortunes de la norme d'internalité. *Revue Québécoise de Psychologie*, 19(2), 1-17.
- Gangloff, B. (2001). La valorisation des externes faisant preuve d'allégeance, 22, *Psychologie et Psychométrie*.
- Gangloff, B. & Mayoral, L. (2008). La perception des travailleurs argentins, des cadres moyens et des membres du syndicat quant au niveau approprié d'alignement à recruter. *Journal interaméricain de psychologie*, 42, 338-352.
- Garner-Moyer, H. (2008). Le poids de l'apparence physique dans la décision d'embauche. *Le Journal des Psychologues*, 257(4), 53-57.

- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(1), 109-128. <http://doi.org/10.1037/a0022530>
- Gillet, N., Berjot, S., & Paty, E. (2010). Profils motivationnels et ajustement au travail : vers une approche intra-individuelle de la motivation. *Le Travail Humain, 73*(2), 141-162. <http://doi.org/10.2307/40864412>
- Godet, M. (1991). *De l'anticipation à l'action*. Paris : Dunod.
- Godet, M. (2004). *Manuel de prospective stratégique : une indiscipline intellectuelle*. Dunod.
- Goffman, E. (1963). *Embarrassment and Social Organization*. In N. J. Smelser & W. T. Smelser (Eds.), *Personality and social systems* (pp. 541–548). John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/11302-050>
- Gortmaker, S. L., Must, A., Perrin, J. M., Sobol, A. M., & Dietz, W. H. (1993). Social and economic consequences of overweight in adolescence and young adulthood. *New England Journal of Medicine, 329*(14), 1008-1012. <https://doi.org/10.1056/NEJM199309303291406>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior, 28*, 3-34. <http://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Greenwald, A. G. (1968). Cognitive learning, cognitive response to persuasion, and attitude change. *Psychological Foundations of Attitudes, 147-170*.
- Grimault, V. (2015). *La dichotomie entre les jugements d'utilité et de désirabilité relative aux normes sociales*. Thèse de doctorat, Université de Nanterre : Nanterre. Repéré à <http://theses.fr/2015PA100133>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*, 271-299.
- Guimond, S. (2004). Lutter contre le racisme et le sexisme en milieu scolaire.
- Guimond, S., Dambrun, M., Michinov, N., & Duarte, S. (2003). Does social dominance generate prejudice? Integrating individual and contextual determinants of intergroup cognitions. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(4), 697-721. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.697>

- Guimond, S., de la Sablonnière, R., et Nugier, A. (2014). Vivre dans un monde multiculturel : idéologies intergroupes et contexte sociétal des relations intergroupes. *Revue Européenne de Psychologie Sociale*, 25, 142-188.
- Györkös, C., Becker J., Massoudi K., Antonietti J.-P., Pocnet C., De Bruin D., & Rossier J. (2013). Comparing the horizontal and vertical individualism and collectivism scale and the Auckland individualism and collectivism scale in two cultures: Switzerland and South Africa. *Cross-Cultural Research*, 47, 310–331. <http://doi.org/10.1177/1069397112470371>.
- Haines, E. L., Deaux, K., & Lofaro, N. (2016). The times they are a-changing... or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983–2014. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 353-363. <https://doi.org/10.1177/0361684316634081>
- HALDE (2008). *Présentation des tests de discrimination*. Paris : Dossier de presse Halde.
- Hansson, L., Näslund, E., & Rasmussen, F. (2010). Perceived discrimination among men and women with normal weight and obesity. A population-based study from Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(6), 587-596. <http://doi.org/10.1177/1403494810372266>
- Harding, S. K., Page, A. S., Falconer, C., & Cooper, A. R. (2015). Longitudinal changes in sedentary time and physical activity during adolescence. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 12(1), 44.
- Hardy, F., Humbeeck, B., Berger, M., & Lahaye, W. (2015). Enfance/adolescence et immigration : réalités de la discrimination en milieu scolaire. *De la discrimination à l'inclusion scolaire*, 13-28.
- Hebl, M. R., & Xu, J. (2001). Weighing the care: physicians' reactions to the size of a patient. *International Journal of Obesity*, 25(8), 1246-1252.
- Heilman, E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <http://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269–298.
- Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. <http://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>

- Heilman, M. E., & Caleo, S. (2018). Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5),725-744.
- Heilman, M. E., & Haynes, M. C. (2005). No credit where credit is due: Attributional rationalization of women's success in male-female teams. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 905-916. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.905>
- Heilman, M. E., & Haynes, M. C. (2008). Subjectivity in the appraisal process: A facilitator of gender bias in work settings. Beyond common sense: *Psychological Science in the Courtroom*, 127-155.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 81-92.
- Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 360-372. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(79)90003-5)
- Heilman, M. E., Manzi, F., & Braun, S. (2015). *Presumed incompetent: Perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection*. In *Handbook of gendered careers in management*. Edward Elgar Publishing.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416- 427. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>
- Hellemans, C. (2006). Les travailleurs âgés et la fin de carrière : Stéréotypes et réalités. In O. Klein. , & S. Pohl (Eds.), *Psychologie des Stéréotypes et des Préjugés* (pp. 267-304). Bruxelles.
- Hennequin, E., & Karakas, S. (2007). Au-delà des politiques de diversité, la réalité des discriminations au travail : mise en évidence de l'accès différencié à l'emploi. L'exemple des commerciaux. *Management & Avenir*, 4(14), 119-136. <http://doi.org/10.3917/mav.014.0119>
- Heuer, C. A., McClure, K. J., & Puhl, R. M. (2011). Obesity stigma in online news: a visual content analysis. *Journal of Health Communication*, 16(9), 976-987.
- Hilton, J. L., & Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 47, 237-271.

- Hodson, G., & Dhont, K. (2015). The person-based nature of prejudice: Individual difference predictors of intergroup negativity. *European Review of Social Psychology*, 26(1), 1-42.
- Hofstede G., (1991). *Vivre dans un monde multiculturel : comprendre nos programmations mentales*. Les Editions d'Organisation.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15-41. <https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>
- Hofstede, G. (1981). Management control of public and not-for-profit activities. *Accounting, Organizations and Society*, 6(3),193-221.
- Hofstede, G. (2010). *Vivre dans un monde multiculturel : Comprendre nos programmations mentales*. Éditions d'Organisation.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures : The Hofsteds Modèle in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <http://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures et organisations : Nos programmations mentales*. Pearson Education France.
- Hosoda, M, E F. Stone-Remoero & Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology*, 56, 431-462. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60382-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60382-2)
- Huteau, M. (2004). La place de l'INOP dans l'histoire de la psychologie de l'orientation (1928-1970). *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 34, 39-49.
- Hytter, A. (2007). Retention strategies in France and Sweden. *Irish Journal of Management*, 28(1).
- Iatridis, T., & Fousiani, K. (2009). Effects of status and outcome on attributions and just-world beliefs: how the social distribution of success and failure may be rationalized. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(2), 415-420. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.12.002>
- Jagacinski, C. M. (1987). Androgyny in a male-dominated field: The relationship of sex-typed traits to performance and satisfaction in engineering. *Sex Roles*, 17(9-10), 529 - 547. <https://doi.org/10.1007/BF00287734>
- Jasper, C. R., & Klassen, M. L. (1990). Perceptions of salespersons' appearance and evaluation of job performance. *Perceptual and Motor Skills*, 71(2), 563-566.

- Jellison, J. M., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(4), 643-649.
- Jouffre, S., Py, J., & Somat, A. (2008). Academic judgment and institutional evaluation made by teachers according to pupils' explanatory activity. *European Journal of Psychology of Education*, 23(4), 399-420.
- Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V., & Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: Understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 899–913. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.899>
- Judd, C. M., & Park, B. (1993a). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological Review*, 100(1), 109-128.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (2004). The effect of physical height on workplace success and income: preliminary test of a theoretical model. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 428-441.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (2011). When it comes to pay, do the thin win? The effect of weight on pay for men and women. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 95-112.
- Kagitcibasi, C. (2005). Autonomy and relatedness in cultural context: Implications for self and family. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 403- 422.
- Kim, TY, Cable, DM et Kim, SP (2005). Tactiques de socialisation, proactivité des employés et adéquation personne-organisation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 232.
- Klaczynski, P. A., Goold, K. W., & Mudry, J. J. (2004). Culture, obesity stereotypes, self-esteem, and the “thin ideal”: A social identity perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 33(4), 307-317. <https://doi.org/10.1023/B:JOYO.0000032639.71472.19>
- Klaczynski, P., Daniel, D. B., & Keller, P. S. (2009). Appearance idealization, body esteem, causal attributions, and ethnic variations in the development of obesity stereotypes. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30(4), 537-551.
- Knights, D., & Richards, W. (2003). Sex Discrimination in UK Academia. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 213-238. <http://doi.org/10.1111/1468-0432.t01-1-00012>

- Kray, L. J., Galinsky, A. D., & Thompson, L. (2002). Reversing the gender gap in negotiations: An exploration of stereotype regeneration. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87(2), 386-409. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2979>
- Križanec, T., & Čorkalo Biruški, D. (2009). Les prédicteurs du nationalisme et du cosmopolitisme : la contribution de certaines caractéristiques sociodémographiques, de l'auto-identification idéologique et de l'individualisme/collectivisme sur le modèle des étudiants et de leurs parents. [The predictors of nationalism and cosmopolitanism: the contribution of certain socio-demographic characteristics, ideological self-identification, and individualism / collectivism on the model of students and their parents]. *Migracijske i Etničke Teme*, 25(1-2), 7-33.
- Kruglanski, A.W. (1989). *Lay epistemics and human knowledge: Cognitive and motivational bases*. New York : Plenum.
- Laberon, S. (2001). *Les processus psychologiques à l'œuvre dans la procédure de recrutement* (Thèse de doctorat). Université Bordeaux 2.
- Laberon, S. (2015). *Psychologie et recrutement. Modèles, pratiques et normativités*. Editions De Boeck.
- Laberon, S., & Bernaud, J. L. (2011). *Modélisations de la procédure de recrutement dans les recherches actuelles. Psychologie et recrutement : modèles, pratiques et normativités*. Éditions De Boeck.
- Laberon, S., Dubos, L., & Ripon, A. (1998). Influence de la morphologie du candidat sur la décision d'embauche lors d'un entretien de recrutement. *Carriéologie*, 7(1-2), 115-131.
- Lacroux, A. & Martin-Lacroux, C. (2017). Quelle efficacité pour le CV anonyme ? Les leçons d'une étude expérimentale. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 104(2), 61-78.
- Lanquetin, M. (2009). Égalité, diversité et... discriminations multiples. *Travail, Genre et Sociétés*, 21(1), 91-106.
- Larkin, J. C., & Pines, H. A. (1979). No fat persons need apply experimental studies of the overweight stereotype and hiring preference. *Sociology of Work and Occupations*, 6, 312-327. <https://doi.org/10.1177/073088847900600303>

- Larribeau, S., Masclet, D., & Peterle, E. (2013). Une mesure expérimentale de la discrimination homme-femme à l'embauche. *Revue d'Economie Politique*, 123(3), 333-351.
- Latridis, T., & Fousiani, K. (2009). Effects of status and outcome on attributions and just-world beliefs: How the social distribution of success and failure may be rationalized. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(2), 415-420. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.12.002>
- Le Barbanchon, E. & Milhabet, I. (2005). L'optimisme : réponse désirable et/ou socialement utile ? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18(3), 153-181.
- Leckpa Yauta, H. (2015). Etude des déterminants psychosociaux de l'obésité au Point G, Commune III du District de Bamako' (Thèse de doctorat en médecine). Bamako, Mali.
- Leke, E. (2013). L'activité corporelle et les transformations des normes sociales de genre dans les manuels scolaires béninois de lecture et de français. L'influence des changements gouvernementaux de 1945 à nos jours. *Staps*, 100(2), 35-59.
- Leoni, V., De Bosscher, S., & Desrumaux, P. (2011). Équité, Solidarité et Justice Perçue des Décisions de Recrutement Professionnel : Effets du Point de Vue de l'Observateur, de la Valence de la Décision et du Caractère contrôlable de la Cause du Besoin. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(1), 23-42.
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262-265.
- Levasseur, P., & Ortiz-Hernandez, L. (2017). How does childhood obesity affect school achievement? Contributions from a qualitative analysis implemented in Mexico City. *Autrepart*, 83(3), 51-72.
- Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2015). The affective and interpersonal consequences of obesity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 127, 66-84.
- Levine, M. P., & Smolak, L. (2006). *The prevention of eating problems and eating disorders: Theory, research, and practice*. psychology press.
- Levy, B. (2009). Incarnation des stéréotypes : une approche psychosociale du vieillissement. *Orientations Actuelles de la Science Psychologique*, 18, 332-336.
- Lévy-Leboyer, C. (2007). *Évaluation du personnel : Quels objectifs. Quelles méthodes*.

- Lewis, S., Thomas, S. L., Blood, R. W., Castle, D. J., Hyde, J., & Komesaroff, P. A. (2011). How do obese individuals perceive and respond to the different types of obesity stigma that they encounter in their daily lives? A qualitative study. *Social Science & Medicine*, 73(9), 1349-1356. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.08.021>
- Leyens, J. P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Editions Mardaga.
- Leyens, J.-P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1999). *Stéréotypes et cognition sociale*. Bruxelles : Mardaga.
- Li, S., & Si, K. T., & Tan, J. K. (2014). 中国人对幸福的追求: 中国经济社会转型中的个人主义, 集体主义和主观幸福感 [Individualisme, collectivisme et bien-être subjectif dans la transformation économique et sociale de la Chine]. *国外理论动态*, 5, 54-61.
- Liebkind, K., Larja, L., & Brylka, A. A. (2016). Ethnic and gender discrimination in recruitment: experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 403–426. <https://doi.org/10.5964/jspp.v4i1.433>
- Lin Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 563-593.
- Lippman, W. (1922). L'abus des tests. *La Nouvelle République*, 15, 297-8.
- Lo Sasso, A. T., Armstrong, D., Forte, G., & Gerber, S. E. (2020). Differences In Starting Pay For male And female Physicians persist; Explanations for the gender gap remain elusive: An examination of how the gender gap in total starting pay has evolved and the extent to which preferences over work-life balance factors affect the gap. *Health Affairs*, 39(2), 256-263. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2019.00664>
- Lopez, R. P. (2007). Neighborhood risk factors for obesity. *Obesity*, 15(8), 2111-2119.
- Louche, C., Bartolotti, C., & Papet, J. (2006). Motivation intrinsèque et présentation de soi à différentes instances dans une organisation. *Bulletin de Psychologie*, 484(4), 351-357.
- Louche, C., Pansu, P., & Papet, J. (2001). Normes de jugement et appréciation du personnel. *Bulletin de psychologie*, 54, 369-374.

- Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16(1), 47-62.
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777-785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>
- Macrae, C. N., & Bodenhausen, G. V. (2000). Social Cognition: Thinking Categorically about Others. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 93-120. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.93>
- Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591-1599.
- Major, B., Eliezer, D., & Rieck, H. (2012). The psychological weight of weight stigma. *Social Psychological and Personality Science*, 3(6), 651-658.
- Mallin, M. L., Ragland, C. B., & Finkle, T. A. (2014). The proactive behavior of younger salespeople: Antecedents and outcomes. *Journal of Marketing Channels*, 21, 268-278.
- Mange, J., Sénémeaud, C., & Somat, A. (2015). When the “why” makes you socially useful: Action identification and social value. *Swiss Journal of Psychology*, 74(4), 197-206. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000162>
- Marshall, G. W., Stamps, M. B., & Moore, J. N. (1998). Pre interview biases: the impact of race, physical attractiveness, and sales job type on pre interview impressions of sales job applicants. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 18(4), 21-38.
- Martin, I., & Levey, A. B. (1978). Evaluative conditioning. *Advances in Behaviour research and Therapy*, 1(2), 57-101. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90013-9](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90013-9)
- Martorell, R., & Stein, A. D. (2001). The emergence of diet-related chronic diseases in developing countries. In B. Bowman., & R. Russel (Eds.) *Present knowledge in nutrition* (p.85). Washington
- Matoti-Mvalo, T., & Puoane, T. (2011). Perceptions of body size and its association with HIV/AIDS. *South African Journal of Clinical Nutrition*, 24(1), 40-45.

- Mavoa, H. M., & McCabe, M. P. (2008). Sociocultural factors relating to Tongans' and Indigenous Fijians' patterns of eating, physical activity, and body size. *Asia Pacific Journal of Clinical Nutrition, 17*(3), 375-384.
- Mazilescu, C. A., & Gangloff, B. (2013). Métiers, caractéristiques et valeurs sociales attribuées à la masculinité et à la féminité. *Psihologia Resurselor Umane, Association of Industrial and Organizational Psychology, 11*(1), 83-91.
- Mazilescu, C. A., Gangloff, B., & Auzoult, L. (2011). Désirabilité et utilité sociales des traits du Big Five. *Psihologia Sociala, 28*(2), 33-51.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., de Lima, M. P., Simões, A., Ostendorf, F., Angleitner, A., Marušić, I., Bratko, D., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Chae, J.-H., & Piedmont, R. L. (1999). Age differences in personality across the adult life span: Parallels in five cultures. *Developmental Psychology, 35*(2), 466–477. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.35.2.466>
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & DeNisi, A. S. (2000). A meta-analytic examination of realistic job preview effectiveness: A Test of three counterintuitive propositions. *Human Resource Management Review, 10*(4), 407-434. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00034-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00034-6)
- Mensa-Shrèque, M. F. (2012). *De l'estime de soi à la réussite scolaire*. Editions L'Harmattan
- Millman, M. (1980). *Such a pretty face: being fat in America*. New-York Norton.
- Morchain, P., & Kerneis-Pinelli, M. (2011). (Moins) Utile et (Moins) Désirable ? Quand le surpoids féminin est un potentiel facteur de discrimination à l'embauche. *ePsychologie du Travail et des Organisations, 17*, 465-476.
- Morchain, P., & Kerneis-Pinelli, M. (2013). (Moins) Utile ? (Moins) Désirable ? Quand le surpoids est un potentiel facteur de discrimination à l'embauche. *Psychologie du Travail et des Organisations, 19*(1), 111-122. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30071-1](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30071-1)
- Morlaix, S., & Lambert-Le Mener, M. (2015). La motivation des étudiants à l'entrée à l'université : quels effets directs ou indirects sur la réussite ? <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01160985>
- 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, 109*(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

- Moughogha, I. P., & Desrumaux, P. (2019, Juin). Sa tête me plaît, je l'embauche ! Effets du poids, du sexe et de la motivation des candidats sur le jugement de valeur et de recrutabilité. 2^{ème} congrès International de Psychologie du Travail et des Organisations des pays du Sud, Douala, Cameroun.
- Moughogha, I. P., & Desrumaux, P. (2020, révisé). Stéréotypes physiques de poids et jugement par les pairs : Une revue de la littérature des études interculturelles. *Psychologie Française*.
- Moughogha, I. P., Desrumaux, P., De Bosscher, S. & Léoni, V. (2018, Juillet). Recrutement : effets du stéréotype de beauté et de la norme d'internalité, de l'aptitude du type sexuel des postes sur les classements en fonction du type sexuel du poste. 20^{ème} congrès de l'AIPTLF. Bordeaux.
- Moughogha, I. P., Desrumaux, P., Deboscher, S., & Léoni, V. (2020, sous presse). Effets de l'attrait des candidats sur les classements par les recruteurs : les rôles modérateurs du sexe, des aptitudes et de l'internalité/externalité. *Individus et organisations : évolutions, attitudes et santé au travail*, 39.
- Moutapam (2019). La notion de beauté en Afrique comme dans le reste du monde est une notion polysémique aux contours variables. Comment donner une définition prescriptive, c'est-à-dire solide, stricte et scientifique de la beauté avec l'assurance qu'elle fasse l'unanimité ? D'après le dictionnaire Larousse, est beau tout ce qui suscite un plaisir visuel, auditif, intellectuel, moral, etc. <https://pluton-magazine.com/2019/10/03/la-beaute-en-afrique/>
- Murray, G. R., & Schmitz, J. D. (2011). Caveman politics: Evolutionary leadership preferences and physical stature. *Social Science Quarterly*, 92, 1215-1235. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2011.00815.x>
- Mutabazi, E., & Pierre, P. (2006). *Globalisation et rapprochements d'entreprises mondialisées : les dividendes de la diversité culturelle*. Paris.
- Ndobo, A. (2009). Gender bias and gender language marks in hiring decision settings: An effect of persistent gender discrimination at work. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 22(1), 107-136. <https://www.cairn.info/journal-revue-internationale-de-psychologie-sociale-2009-1-page-107.htm>
- Noorderhaven, N. G., & Tidjani, B. (2001). Culture, governance, and economic performance: An explorative study with a special focus on Africa. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 1(1), 31-52.

- O'Brien, K. S., Latner, J. D., Ebner, D., & Hunter, J. A. (2013). Obesity discrimination: The role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice. *International Journal of Obesity*, 37(3), 455–460.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0146167201275004>
- Organisation International du Travail. (2016). 9e édition du Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. https://www.ilo.org/paris/publications/WCMS_452486/lang--fr/index.html
- Organisation Mondiale de la Santé. (2017). *10 Faits Sur L'obésité*, Geneva, Switzerland, <http://www.who.int/features/factfiles/obesity/fr/>.
- Oyane Zué, P. (2015). Observatoire des Droits de la Femme et de la Parité Gabon. Organisation Internationale de la Francophonie. <https://www.genreenaction.net/IMG/pdf/piereette.pdf>
- Pambo, N. J., Truchot, D., & Ansel, D. (2018). Psychometric properties of the Gabonese version of the horizontal and vertical individualism and collectivism scale among employees. *International Journal of Culture and Mental Health*, 11(4), 351-361. <https://doi.org/10.1080/17542863.2017.1389965>
- Pansu, P. (2001). Juger et être jugé : présentation. L'orientation scolaire et professionnelle, (30/3).
- Pansu, P. (2006). The internality bias in social judgments: A sociocognitive approach. *Advances in Psychology Research*, 40, 75-110.
- Pansu, P., & Beauvois, J. L. (2004). Juger de la valeur sociale des personnes : les pratiques sociales d'évaluation. In P. Pansu & C. Louche (Eds.), *La psychologie appliquée à l'analyse des problèmes sociaux*. Presses Universitaires de France.
- Pansu, P., & Dompnier, B. (2011). A bidimensional scale of scholastic value: Social desirability and social utility, two dimensions of personological judgment. *European Review of Applied Psychology*, 61(1) , 31- 41. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2010.08.001>
- Pansu, P., & Dubois, M. (2002). The effects of face attractiveness on pre-selective recruitment. *Swiss Journal of Psychology*, 61, 15-20.

- Pansu, P., Bressoux, P., & Louche, C. (2003). Theory of the social norm of internality applied to education and organizations. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms*, (196-230). London
- Pansu, P., Dubois, N., & Dompnier, B. (2008). Internality-norm theory in educational contexts. *European Journal of Psychology of Education*, 23 (4) , 385-397.
- Parker, C. (2000). Performance measurement. *Work Study*, 49(2), 63-66. <https://doi.org/10.1108/00438020010311197>
- Parker, K., & Funk, C. (2017, December 14). Gender discrimination comes in many forms for today's working women. Pew Research Center. Retrieved May 11, 2018, from <http://www.pewresearch.org/facttank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-inmany-forms-for-todays-working-women/> Phillips.
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 925-939. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.925>
- Parker, S.K., Williams, H.M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Pattison, P., Eixmann, Y., & McClung, B. (2016). Too fat for me: Obesity discrimination in employment. *Southern Law Journal*, 26, 117.
- Pazy, A. (1992). Sex-linked bias in promotion decisions: The role of candidate's career relevance and respondent's prior experience. *Psychology of Women Quarterly*, 16(2), 209-228. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1992.tb00251.x>
- Peeters, G. (1992). Evaluative meanings of adjectives invitro and in context-some theoretical implications and practical consequences of positive-negative asymmetry and behavioral-adaptive concepts of evaluation. *Psychologica Belgica*, 32(2), 211-231.
- Peeters, G., Cornelissen, I., & Pandelaere, M. (2003). Approach-avoidance values of target-directed behaviours elicited by target-traits: The role of evaluative trait dimensions. *Current psychology letters. Behaviour, Brain & Cognition*, 11(2).

- Peeters, H., & Lievens, F. (2005). Situational judgment tests and their predictiveness of college students' success: The influence of faking. *Educational and Psychological Measurement*, 65(1), 70-89. <https://doi.org/10.1177/0013164404268672>
- Pepper, A. C., & Ruiz, S. Y. (2007). Acculturation's influence on antifat attitudes, body image and eating behaviors. *Eating Disorders*, 15(5), 427-447.
- Péretti J.M. (2009). *Gestion des ressources humaines* (16^{ème} édition). Vuibert.
- Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2010). Prejudice toward female leaders: Backlash effects and women's impression management dilemma. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(10), 807-820. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00306.x>
- Pierre, L. (2018). *Promouvoir la qualité de vie au travail, l'innovation et la performance au travail des cadres hospitaliers : la proactivité au travail, une nouvelle ressource ?* (Thèse de doctorat en psychologie du travail). Université de Bordeaux.
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Scott Foresman & Co.
- Pohl, S., & Klein, O. (2007) Les biais rencontrés lors du processus de sélection professionnelle : une analyse en termes de stéréotypes. In O. Klein & S. Pohl (Eds.), *Psychologies des stéréotypes et des préjugés* (pp. 197-239). Bruxelles : Labor.
- Pohl, S., & Klein, O. (2014). *Stéréotypes et préjugés au travail : Des processus aux conséquences*. Paris: L'Harmattan.
- Pollock, N. J. (1995). Cultural elaborations of obesity-fattening practices in Pacific societies. *Asia Pacific Journal of Clinical Nutrition*, 4, 357-360.
- Pollock, N. J. (2001). Obesity or large body size? A study in Wallis and Futuna. *Pacific Health Dialogue*, 8(1), 119.
- Popenoe, R. (2004). *Feeding desire: fatness. Beauty, and sexuality among a Saharan people*. London/New York.
- Pritchard, R. D., & Payne, S. C. (2003). Motivation and performance management practices. In Holman, D., Wall, T. D., Clegg, C. W., Sparrow, P. and Howard, A. (Eds.), *The New Workplace: People, technology and organisation: A handbook and guide to the human impact of modern working practices* (pp. 219-44). Wiley.

- Prokos, A. H., Padavic, I., & Schmidt, S. A. (2009). Nonstandard work arrangements among women and men scientists and engineers. *Sex roles, 61*(9-10), 653.
- Puhl, R. M., & Brownell, K. (2001). Bias, discrimination, and obesity. *Obesity Research, 9*, 788-805.
- Puhl, R. M., & Brownell, K. D. (2006). Confronting and coping with weight stigma: an investigation of overweight and obese adults. *Obesity, 14*(10), 1802-1815.
- Puhl, R. M., & Heuer, C. (2009). The stigma of obesity: a review and update. *Obesity Research, 17*(5), 941-964.
- Puhl, R. M., & Heuer, C. A. (2011). Public opinion about laws to prohibit weight discrimination in the United States. *Obesity, 19*(1), 74-82. <https://doi.org/10.1038/oby.2010.126>
- Puhl, R. M., & Heuer, C. A. (2012). The stigma of obesity: A review and update. *Obesity, 17*(5), 941-964. <https://doi.org/10.1038/oby.2008.636>
- Puhl, R. M., Andreyeva, T., & Brownell, K. D. (2008). Perceptions of weight discrimination: prevalence and comparison to race and gender discrimination in America. *International Journal of Obesity, 32*(6), 992-1000. <http://doi.org/10.1038/ijo.2008.22>.
- Puhl, R. M., Gold, J. A., Luedicke, J., & DePierre, J. A. (2013). The effect of physicians' body weight on patient attitudes: implications for physician selection, trust, and adherence to medical advice. *International Journal of Obesity, 37*(11), 1415-1421.
- Puhl, R. M., Latner, J. D., O'Brien, K., Luedicke, J., Daniélsdóttir, S., & Forhan, M. (2015). A multinational examination of weight bias: predictors of anti-fat attitudes across four countries. *International Journal of Obesity, 39*(7), 1166-1173.
- Puhl, R. M., Luedicke, J., & Heuer, C. A. (2013). The stigmatizing effect of visual media portrayals of obese persons on public attitudes: does race or gender matter? *Journal of Health Communication, 18*(7), 805-826. <https://doi.org/10.1080/10810730.2012.757393>
- Puhl, R. M., Moss-Racusin, C. A., Schwartz, M. B., & Brownell, K. D. (2008). Weight stigmatization and bias reduction: perspectives of overweight and obese adults. *Health Education Research, 23*(2), 347-358. <https://doi.org/10.1093/her/cym052>
- Puhl, R., & Brownell, K. D. (2001). Bias, discrimination, and obesity. *Obesity Research, 9*(12), 788-805. <https://doi.org/10.1038/oby.2001.108>

- Puoane, T., & Hughes, G. D. (2008). Impact of the HIV/AIDS pandemic on non-communicable disease prevention. *South African Medical Journal*, *95*(4), 228.
- Py, J., & Jouffre, S. (2009). The explanatory production among fourth graders to ninth graders: Impact of institutional and social demands on the development of unstable internal causality. *European Journal of Psychology of Education*, *24* (3) , 307-323. <https://doi.org/10.1007/BF03174763>
- Quereshi, M. Y., & Kay, J. P. (1986). Physical attractiveness, age, and sex as determinants of reactions to resumes. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, *14*, 103-112. <https://doi.org/10.2224/sbp.1986.14.1.103>
- Raine, A., Dodge, K., Loeber, R., Gatzke-Kopp, L., Lynam, D., Reynolds, C., ... & Liu, J. (2006). The reactive–proactive aggression questionnaire: Differential correlates of reactive and proactive aggression in adolescent boys. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, *32*(2), 159-171.
- Rank, J., Pace, VL & Frese, M. (2004). Trois pistes pour de futures recherches sur la créativité, l'innovation et l'initiative. *Psychologie Appliquée*, *53*, 518-528.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *111*(12), 4403-4408.
- Roehling, M. V., Roehling, P. V., & Pichler, S. (2007). The relationship between body weight and perceived weight-related employment discrimination: The role of sex and race. *Journal of Vocational Behavior*, *71*(2), 300-318.
- Roehling, M. V., Roehling, P. V., & Wagstaff, M. F. (2013). Sex differences in perceived weight-based employment discrimination when weight discrimination is illegal. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *25*, 159–176. <https://doi.org/10.1007/s10672-013-9217y>
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience : Une application des modèles de la bi-dimensionnalité [Stereotype content of disability subgroups Testing predictions of the fundamental dimensions of social judgment]. *L'Année Psychologique*, *111*(1), 69–85.
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2012). Implicit measures of the stereotype content associated with disability. *British Journal of Social Psychology*, *51*(4), 732-740.

- Rooth, D. O. (2009). Obesity, attractiveness, and differential treatment in hiring a field experiment. *Journal of Human Resources*, 44(3), 710-735.
- Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523-534. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.04.005>
- Ruby, C. (2005). Jugement de la faculté critique. *EspacesTemps.net*.
- Ryan, A. M., & Delany, T. (2010). Attracting job candidates to organizations. In J. L. Farr & N. T. Tippins (Eds.), *Handbook of employee selection* (pp. 127–150). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Saïas, M., & Métais, E. (2001). Stratégie d'entreprise : évolution de la pensée. *Finance Contrôle Stratégie*, 4, 183-213.
- Salès-Wuillemin, E., Castel, P., & Lacassagne, M. F. (2002). La représentation sociale des maghrébins : effet du mot inducteur sur les éléments activés lors d'une tâche d'association verbale. *European Journal for Semiotic Studies*, 14(3-4), 643-662.
- Sawbridge, D. T., & Fitzgerald, R. (2009). 'Lazy, slothful and indolent': medical and social perceptions of obesity in Europe to the eighteenth century. *Vesalius: Acta Internationales Historiae Medicinae*, 15(2), 59-70.
- Schafer, M. H., & Ferraro, K. F. (2011). The stigma of obesity: does perceived weight discrimination affect identity and physical health? *Social Psychology Quarterly*, 74(1), 76-97.
- Schneider, D. J. (2004). Distinguished contributions in psychology. The psychology of stereotyping.
- Schrimpf, A., McGarvey, S., Haun, D., Kube, J., Villringer, A., & Gaebler, M. (2019). Socio-cultural norms of body size in Westerners and Polynesians affect heart rate variability and emotion during social interactions. *Culture and Brain*, 7(1), 26-56.
- Schulte, P. A., Wagner, G. R., Ostry, A., Blanciforti, L. A., Cutlip, R. G., Krajnak, K. M. (2007). Work, obesity, and occupational safety and health. *American Journal Public Health* 97(3), 428 - 436. <http://doi.org/10.2105/AJPH.2006.086900>
- Schvey, N. A., Puhl, R. M., Levandoski, K. A., & Brownell, K. D. (2013). The influence of a defendant's body weight on perceptions of guilt. *International Journal of Obesity*, 37(9), 1275 - 1281. <http://doi.org/10.1038/ijo.2012.211>

- Schwartz S.H. (1994). Beyond individualism/collectivism new cultural dimensions of values In U. Kim, H. C. Triandis, ç Kagitçibasi, S. C Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*, (pp. 85-119). Thousand Oaks CA: Sage.
- Schwartz, S. (2006). Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications. *Revue Française de Sociologie*, 47(4), 929-968.
- Seibert S. E., Kraimer M. L., & Crant J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-87.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416 - 427.
- Sénémeaud, C., & Testé, B. (2007). La norme de consistance : une norme de jugement ou de comportement. *Trente années de psychologie sociale avec J.-L. Beauvois : bilan & perspectives*, 27-29.
- Sénémeaud, C. (2002). *Norme de consistance et de changement d'attitude post-comportemental en situation de soumission forcée* (Thèse de doctorat). Université d'Aix-Marseille 1.
- Sénémeaud, C., Mange, J., & Somat, A. (2016). When attribution of consistency depends on group value: Social valorization of preference for consistency in equivalent and asymmetric intergroup relations. *International Review of Social Psychology*, 29(1), 127-135. <http://doi.org/10.5334/irsp.13>
- Sénémeaud, C., Mange, J., Gouger, A., Testé, B., & Somat, A. (2011). Étude de la valeur sociale attribuée à la préférence de la consistance dans le cadre des relations intergroupes. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 24(3), 43-85.
- Shah, J. Y., & Gardner, W. L. (Eds.). (2008). *Handbook of motivation science*. The Guilford Press.
- Shoss, M.K., Witt, L. A., & Vera, D. (2012). When does adaptive performance lead to higher task performance? *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 910-924.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press.

- Sidanius, J., & Pratto, F. (2004). Social dominance theory: A new synthesis. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings* (p. 315–332). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-18>
- Siervo, M., Grey, P., Nyan, O. A., & Prentice, A. M. (2006). A pilot study on body image, attractiveness and body size in Gambians living in an urban community. *Eating and Weight Disorders-Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, *11*(2), 100-109. <https://doi.org/10.1007/BF03327758>
- Stake, J., & Lauer, M. L. (1987). Les conséquences du surpoids : une étude contrôlée des différences entre les sexes. *Rôles Sexuels*, *17*, 31-47.
- Stankiewicz, F., & Geuze, F. (2010). *Manager RH : des concepts pour agir*. De Boeck.
- Stephan, W. G., & Renfro, C. L. (2002). The role of threat in intergroup relations. In D. M. Mackie, & E. R. Smith (Eds.), *From prejudice to intergroup emotions: Differentiated reactions to social groups* (p. 191–207). New York: Psychology Press.
- Stephan, W. G., Ybarra, O., & Bachman, G. (1999). Prejudice Toward Immigrants¹. *Journal of Applied Social Psychology*, *29*(11), 2221-2237.
- Stephan, W. G., Ybarra, O., & Morrison, K. R. (2009). Intergroup threat theory. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (p. 43–59). Psychology Press.
- Sternberg, R. J. (Ed.). (2000). *Handbook of intelligence*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947>
- Stone, D. L., Hosoda, M., Lukaszewski, K. M., & Phillips, T. N. (2008). Methodological problems associated with research on unfair discrimination against racial minorities. *Human Resource Management Review*, *18*(4), 243-258.
- Swami, V., Buchanan, T., Furnham, A., & Tove'e, M. J. (2008). Five-factor personality correlates of perceptions of women's body sizes. *Personality and Individual Differences*, *45*(7), 697-699.
- Swami, V., Frederick, D. A., Aavik, T., Alcalay, L., Allik, J., Anderson, D., ... & Danel, D. (2010). The attractive female body weight and female body dissatisfaction in 26 countries across 10 world regions: Results of the international body project I. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *36*(3), 309-325. <https://doi.org/10.1177/0146167209359702>

- Swami, V., Neto, F., Tovée, M. J., & Furnham, A. (2007). Preferences for female body weight and shape in three European countries. *European Psychologist, 12*(3), 220-228. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.3.220>
- Swift, J. A., Choi, E., Puhl, R. M., & Glazebrook, C. (2013). Talking about obesity with clients: Preferred terms and communication styles of UK pre-registration dietitians, doctors, and nurses. *Patient Education and Counseling, 91*(2), 186-191.
- Tajfel, H. (1972). Some developments in European social psychology. *European Journal of Social Psychology, 2*(3), 307–321. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420020307>.
- Tajfel, H. (1981). Human groups and social categories: Studies in social psychology. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420120209>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of group behavior. In H. Tajfel (Ed.), *The social dimension: European developments in social psychology* (p. 15–40). Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel, & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson-Hall. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>
- Tchagang, E. (2016). Stéréotypes et identités de genre au Cameroun. Une validation de Bem Sex-Role Inventory (BSRI). *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 109*(1), 25-48.
- Testé, B., & Simon, K. (2005). Valeur affective et utilité sociale des traits dans les stéréotypes de genre, le soi féminin et le soi masculin. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 18*(3), 81–94
- Testé, B., Jouffre, S., & Somat, A. (2010). L'expression de la préférence pour la consistance est-elle une norme de jugement comparable à l'expression de l'internalité ? *L'Année Psychologique, 110*(3), 401-425.
- Thomas, J.P., Whitman, D.S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 83*(2), 275-300.
- Tibere, L., Poulain, J. P., da Costa Proenca, R. P., & Jeannot, S. (2007). Adolescents obèses face à la stigmatisation. *Obésité, 2*(2), 173-181.

- Tidjani, B. (1995). Culture africaine et management : une problématique, plusieurs approches, vers la construction d'une typologie. *Revue des Ressources Humaines*, 17, 25-35.
- Tischner, I., & Malson, H. (2012). Deconstructing health and the un/healthy fat woman. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 22(1), 50-62. <https://doi.org/10.1002/casp.1096>
- Tisserant, P., Wagner, A. L., & Barth, I. (2012). The propensity to discriminate: A diagnostic indicator for diversity management. *Equality, diversity, and inclusion: An International Journal*, 32(1), 36 - 48. <https://doi.org/10.1108/02610151311305605>
- Tisserant, P., Wagner, A. L., & Barth, I. (2013). The propensity to discriminate: a diagnostic indicator for diversity management. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/02610151311305605>
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis in the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology*, 62(1), 44-96.
- Tostain, M. (2016). Pour en finir avec la domination masculine ? Regard critique sur les études psychosociales des relations entre sexes. *Bulletin de Psychologie*, 5 (545), 345-363.
- Triandis, H. C. (2000). Culture and conflict. *International Journal of Psychology*, 35(2), 145-152.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.118>
- Tziner, A. E., Jeanrie, C., & Cusson, S. (1993). La sélection du personnel : concepts et applications. Agence d'Arc.
- Valian, V. (2005). Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia. *Hypatia*, 20(3), 198-213.
- Vallerand, R. J. (1993). La motivation intrinsèque et extrinsèque en contexte naturel : implications pour les secteurs de l'éducation, du travail, des relations interpersonnelles et des loisirs. *Introduction à la Psychologie de la Motivation*, 533-581.
- Vallerand, R. J. (2004). Intrinsic and extrinsic motivation in sport.

- Vallerand, R. J., Blais, M. R., Brière, N. M., & Pelletier, L. G. (1989). Construction et validation de l'échelle de motivation en éducation (EME). *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 21(3), 323-349. <https://doi.org/10.1037/h0079855>
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017.
- Vallerand, R. J., & Thill, E. E. (1993). Introduction au concept de motivation. *Revue des Sciences de l'Education*, 20(2), 411 - 414
- Van Den Berg, P., Neumark-Sztainer, D., Eisenberg, M. E., & Haines, J. (2008). Racial/ethnic differences in weight-related teasing in adolescents. *Obesity*, 16(2), 3-10. <https://doi.org/10.1038/oby.2008.445>
- Van Vugt, M., & Spisak, B. R. (2008). Sex differences in the emergence of leadership during competitions within and between groups. *Psychological Science*, 19(9), 854-858. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02168.x>
- Vargas-Salfate, S., Paez, D., Liu, J. H., Pratto, F., & Gil de Zúñiga, H. (2018). A comparison of social dominance theory and system justification: The role of social status in 19 nations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(7), 1060-1076.
- Vartanian, L. R., & Silverstein, K. M. (2013). Obesity as a status cue: perceived social status and the stereotypes of obese individuals. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 319-328. <https://doi.org/10.1111/jasp.12052>
- Vartanian, L. R., Trewartha, T., & Vanman, E. J. (2016). Disgust predicts prejudice and discrimination toward individuals with obesity. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(6), 369-375. <https://doi.org/10.1111/jasp.12370>
- Verniers, C., & Vala, J. (2018). Correction: Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. *Plos One*, 13(7).
- Vezzali, L., & Stathi, S. (2017). (Eds.) *Intergroup contact theory: Recent developments and future directions*. New York, NY : Routledge.
- Vigarello, G. (2007). « Science du travail » et imaginaire du corps. *Communications*, 81, 61-70.

- Wagner-Guillermou, A. L., Bourguignon, D., & Tisserant, P. (2015). Ambivalent sexism and modern racism as mediators of propensity to discriminate against gender and origin. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 28(3), 29-58.
- Wagner-Guillermou, A. L., Tisserant, P., & Bourhis, R. Y. (2013). Propension à discriminer et acculturation. *Revue Internationale de Psychologie sociale*, 26(1), 5-34.
- Wagner-Guillermou, A.-L., Bourguignon, D., & Tisserant, P. (2015). Le rôle médiateur du sexisme ambivalent et du racisme moderne dans la propension à discriminer à l'égard du genre et de l'origine. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 28(3), 29-58.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373-385. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.132>
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers*. Prentice Hall.
- Wegner, DM et Wheatley, T. (1999). Causalité mentale apparente : sources de l'expérience de la volonté. *Psychologue Américain*, 54(7), 480-492.
- Weick, K. E. (1996). Drop your tools: An allegory for organizational studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 301-313.
- Weiner, B. (1979). Une théorie de la motivation pour certaines expériences en classe. *Journal de Psychologie de l'Education*, 71, 3-25.
- Wojciszke, B. (1994). Inferring interpersonal attitudes: Hypotheses and the information-gathering process. *European Journal of Social Psychology*, 24(3), 383-401.
- Wojciszke, B. (2005). Morality and competence in person-and self-perception. *European Review of Social Psychology*, 16(1), 155-188.
- Word, C. O., Zanna, M. P., & Cooper, J. (1974). The nonverbal mediation of self-fulfilling prophecies in interracial interaction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 109-120. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(74\)90059-6](https://doi.org/10.1016/0022-1031(74)90059-6)
- Zanna, M. P., & Olson, J. M. (Eds.). (1994). *The psychology of prejudice* (Vol. 7). Psychology Press.

Zárate, M. A., Garcia, B., Garza, A. A., & Hitlan, R. T. (2004). Cultural threat and perceived realistic group conflict as dual predictors of prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*(1), 99-105. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00067-2](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00067-2)

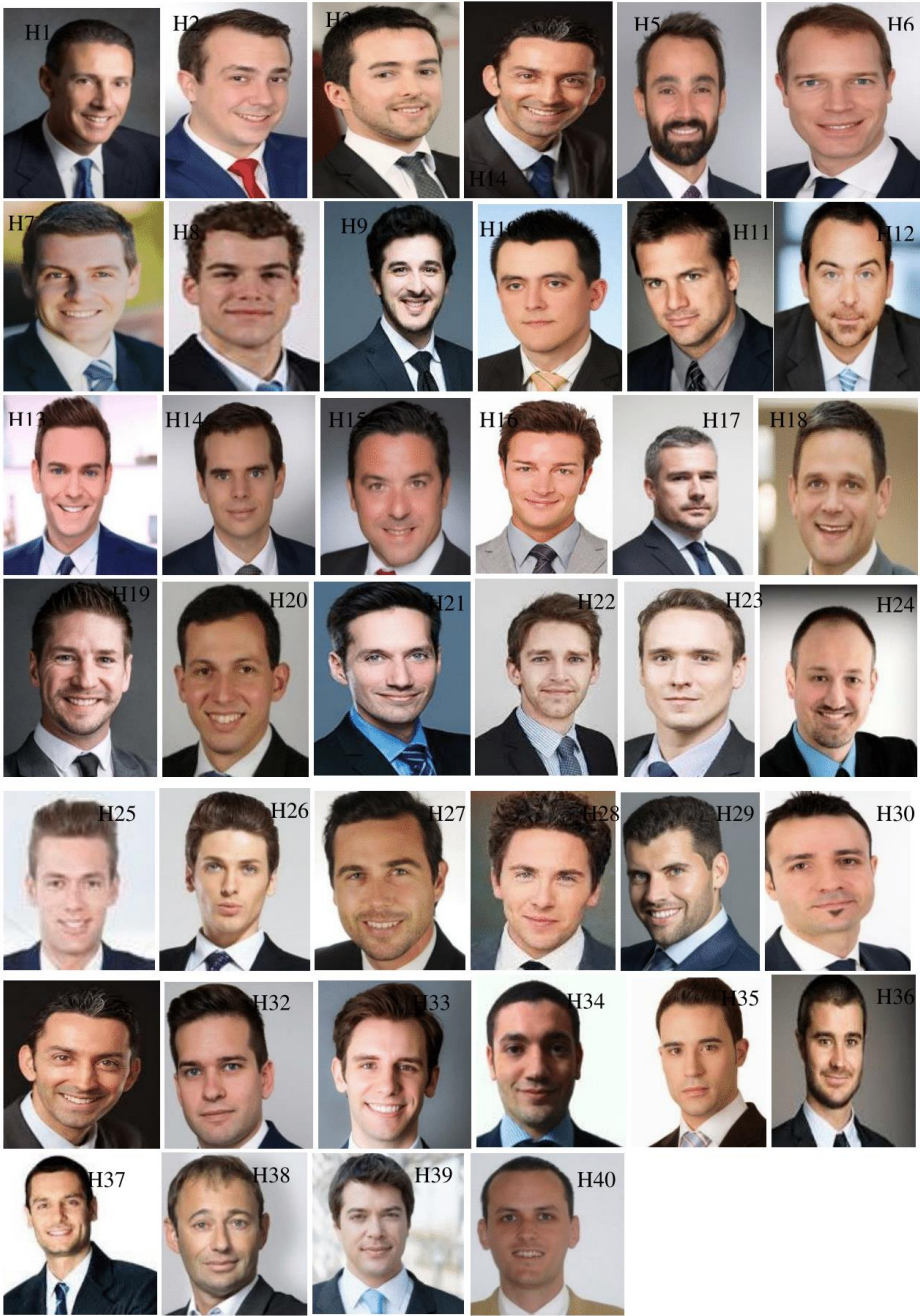
Zouhri, B., & Rateau, P. (2015). Valeur sociale des éléments du noyau central : la norme représentationnelle de centralité. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 106*(2), 129-148.

ANNEXES

Annexes 1 : Photographies des femmes, étude 2 (France)



Annexe 2 : Photographies d'hommes, étude 2 (France)



Annexe 3 : Consigne sur l'évaluation de l'attrait (France)



U.F.R. PSYCHOLOGIE

Enquête sur l'apparence

Objectif de l'enquête :

Nous réalisons une enquête sur l'apparence. Cette enquête s'adresse essentiellement aux salariés (hommes et femmes) et vise à connaître leur point de vue par rapport au degré d'attrait de certaines personnes. Votre contribution à la réalisation de cette étude serait très importante et nous vous en serons reconnaissants.

Voudriez-vous participer à cette enquête ?

Nous vous assurons que les données recueillies sont totalement anonymes et sont numérisées.

Procédure :

Dans cette enquête, voici deux listes de photos : une pour les hommes et une autre pour les femmes. Vous indiquerez pour chaque photo de femme et d'homme dans quelle mesure vous l'estimez attrayante ou pas en entourant un chiffre correspondant à votre choix. Plus vous allez vers la gauche plus vous estimez que la photo est de moins en moins attrayante, et plus vous allez vers la droite plus vous estimez que la photo est de plus en plus attrayante.

Nous vous prions de bien répondre à toutes les questions posées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Tout ce qui nous intéresse c'est votre avis. Répondez le plus spontanément possible.

Exemple :

H42. Pas du tout attrayant ! 1 2 3 4 5 6 **7** 8 9 10 ! Tout à fait attrayant

Contact

idaпрincia@gmail.com

Annexe 4 : Questionnaire de l'évaluation de l'attrait des photographies de femmes, étude 2 (France)

Quel est le degré d'attrait de chacune de ces photographies de femmes ?

F1	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F2	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F3	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F4	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F5	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F6	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F7	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F8	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F9	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F10	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F11	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F12	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F13	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F14	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F15	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F16	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F17	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F18	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F19	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F20	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F21	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F22	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F23	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F24	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F25	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F26	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F27	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F28	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F29	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F30	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F31	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F32	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F33	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F34	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F35	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F36	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F37	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F38	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F39	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F40	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante

Annexe 5 : Questionnaire de l'évaluation de l'attrait d'hommes, étude 2 (France)

Quel est le degré d'attrait de chacune de ces photographies d'hommes ?

H1	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H2	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H3	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H4	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H5	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H6	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H7	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H8	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H9	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H10	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H11	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H12	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H13	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H14	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H15	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H16	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H17	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H18	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H19	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H20	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H21	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H22	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H23	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H24	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H25	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H26	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H27	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H28	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H29	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H30	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H31	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H32	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H33	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H34	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H35	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H36	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H37	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H38	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H39	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H40	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant

Indiquez votre :

Age : ...

Sexe: ... 1 : H 2 : F

Profession

Puis cochez la case qui vous correspond le plus (une seule case doit être cochée)

- Agriculteur exploitant
- Artisan
- Commerçant et assimilé
- Chef d'entreprise de plus de 10 salariés
- Profession libérale et assimilés
- Cadre de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques
- Cadre d'entreprise
- Profession intermédiaire de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés
- Profession intermédiaire administratives et commerciales des entreprises
- Technicien
- Contremaître, agent de maîtrise
- Employé de la fonction publique
- Employé administratif d'entreprise
- Employé de commerce
- Personnel de services directs aux particuliers
- Ouvrier qualifié
- Ouvrier non qualifié
- Ouvrier agricole

Niveau d'étude : ...

Secteur d'activité (un seul choix)

- Agriculture
- Industrie
- Électricité, gaz et eau
- Construction
- Commerce
- Hôtels et restaurants
- Transport
- Communication
- Finances, banques et assurances
- Immobilier
- Administration publique
- Education
- Enseignement
- Social – Aide aux personnes
- Santé
- Justice, police, gendarmerie, armée
- Informatique et nouvelles technologies
- Autres, précisez :

Ancienneté :

Merci pour votre bonne collaboration !

Annexe 6 : Photographies des femmes, étude 2 (Gabon)



Annexe 7 : Photographies d'hommes, étude 2 (Gabon)



Annexe 8 : Questionnaire d'évaluation de l'attrait des photographies de femmes, étude 2 (Gabon)

Quel est le degré d'attrait de chacune de ces photographies de femmes ?

F1	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F2	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F3	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F4	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F5	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F6	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F7	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F8	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F9	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F10	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F11	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F12	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F13	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F14	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F15	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F16	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F17	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F18	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F19	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F20	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F21	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F22	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F23	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F24	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F25	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F26	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F27	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F28	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F29	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F30	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F31	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F32	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F33	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F34	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F35	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F36	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F37	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F38	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F39	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante
F40	Pas du tout attrayante ! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ! Tout à fait attrayante

Annexe 9 : Questionnaire d'évaluations de l'attrait des photographies d'hommes, étude 2 (Gabon)

Quel est degré d'attrait de chacune de ces photographies d'hommes ?

H1	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H2	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H3	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H4	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H5	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H6	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H7	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H8	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H9	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H10	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H11	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H12	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H13	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H14	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H15	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H16	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H17	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H18	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H19	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H20	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H21	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H22	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H23	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H24	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H25	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H26	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H27	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H28	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H29	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H30	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H31	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H32	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H33	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H34	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H35	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H36	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H37	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H38	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H39	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant
H40	Pas du tout attrayant !	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 !	Tout à fait attrayant

Indiquez votre :

Age : ...

Sexe : ... 1 : H 2 : F

Profession

Puis cochez la case qui vous correspond le plus (une seule case doit être cochée)

- Agriculteur exploitant
- Artisan
- Commerçant et assimilé
- Chef d'entreprise de plus de 10 salariés
- Profession libérale et assimilés
- Cadre de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques
- Cadre d'entreprise
- Profession intermédiaire de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés
- Profession intermédiaire administratives et commerciales des entreprises
- Technicien
- Contremaître, agent de maîtrise
- Employé de la fonction publique
- Employé administratif d'entreprise
- Employé de commerce
- Personnel de services directs aux particuliers
- Ouvrier qualifié
- Ouvrier non qualifié
- Ouvrier agricole

Niveau d'étude : ...

Secteur d'activité (un seul choix)

- Agriculture
- Industrie
- Électricité, gaz et eau
- Construction
- Commerce
- Hôtels et restaurants
- Transport
- Communication
- Finances, banques et assurances
- Immobilier
- Administration publique
- Education
- Enseignement
- Social - Aide aux personnes
- Santé
- Justice, police, gendarmerie, armée
- Informatique et nouvelles technologies
- Autres, précisez :

Ancienneté :

Merci pour votre bonne collaboration !

Annexe 10 : Photographies retouchées

Photographies retouchées (Gabon)



Photographies Retouchées (France)





ENQUETE SUR LE RECRUTEMENT

Objectif de l'enquête :

Dans le cadre de la réalisation d'une étude portant sur le recrutement, nous sollicitons des recruteurs pour y participer. Cette étude s'adresse essentiellement aux salariés (hommes et femmes) chargés de recrutement dans une entreprise, une agence de recrutement ou autre. Elle vise donc à connaître l'importance du recrutement. Si vous êtes un salarié chargé de recrutement, ceci vous concerne.

Voudriez-vous y participer ?

Votre contribution à la réalisation de cette étude est très importante et nous vous en serons reconnaissants. Nous vous assurons que les données recueillies sont **anonymes**.

Procédure :

Dans cette enquête, 8 profils vous sont présentés. Le travail consiste à évaluer chaque candidat. Vous devriez d'abord prendre connaissance de l'annonce d'offre d'emploi, puis du CV de chacun des candidats et de leurs différentes réponses au questionnaire de motivation, ensuite vous indiquez jusqu'à quel point vous êtes d'accord avec les propositions qui vous sont présentées en entourant le nombre qui convient le mieux à votre choix.

Nous vous prions de bien répondre à toutes les questions posées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Tout ce qui nous intéresse c'est votre avis. Répondez le plus spontanément possible.

Exemple : C'est quelqu'un de rigoureux : 1 2 3 4 5 **6** 7

Annexe 12 : Profil de poste du métier d'infirmier(e) d'Etat H/F, article 2, étude 1a (Gabon)

Présentation de la structure

Le **Centre Hospitalier Universitaire** de Libreville est situé dans le centre de Libreville et dispose de près d'une Vingtaine de services (Urgences, médecine générale, gynécologie, pédiatrie, cancérologie...)

Il recherche pour son service d'urgences un (e) infirmier(e).

Mission :

- Planifier et assurer l'exécution des soins sur prescription médicale
- Veiller à la continuité des soins infirmiers courants et électriques
- **Participer à la réfection des pansements**
- **Proposer une prescription de médicaments**
- **Dispenser des soins préventifs (escarres)**
- **Apporter des premiers soins aux patients**

Profil

- **Diplôme d'infirmier d'Etat**
- Avoir au moins une expérience professionnelle de 2 ans
- Avoir un **permis B**

Contrat : CDI

Annexe 13 : Candidatures pour le poste d'infirmier d'Etat H/F (Gabon)

Mombo Jaques

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept.2009 - Juil.2010 : **Diplôme d'Etat d'infirmier** à L'USS Libreville

Sept.2007- Aout.2008 : **Attestation de Formation aux Gestes et soins d'Urgences**(AFGSU) niveau 1 et 2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Mars 2011- Mars 2017 : **Infirmier en médecine générale** – Hôpital des Armées de Libreville

Fev.2010 – Mai 2010 : **Stage d'infirmier en réanimation neurologique** – Hôpital général de Lambaréné

Sept.2010- Dec.2010 : **Stage d'infirmier en médecine générale** – Hôpital Marcel Abéké de Moanda

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que j'aime vraiment travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que travailler est une source de satisfaction et de plaisir, pour pouvoir développer des compétences nouvelles, parce que je m'en voudrais si je ne travaillais pas, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte de moi.

Bouyondza Sosthène

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept.2009 - Juil.2010 : **Diplôme d'Etat d'infirmier** à L'USS de Libreville

Sept.2007- Aout.2008 : **Attestation de Formation aux Gestes et soins d'Urgences**(AFGSU) niveau 1 et 2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Mars 2011- Mars 2017 : **Infirmier en médecine générale** - CHU de Libreville

Fev.2010 – Mai 2010 : **Stage d'infirmier en réanimation neurologique** – CH d'Oyem

Sept.2010- Dec.2010 : **Stage d'infirmier en médecine générale** – CH de Tchibanga

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que je me sens heureux quand je travaille, parce que le travail me satisfait, parce que travailler est une source de joie et de plaisir, pour pouvoir avoir plus de connaissances, parce que j'aurais honte d'être au chômage, parce que m'en voudrais si je ne travaille pas, j'aurais honte de ce que je suis.

Refozo Odette

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept.2009 - Juil.2010 : **Diplôme d'Etat d'infirmier** à L'USS de Libreville

Sept.2007- Aout.2008 : **Attestation de Formation aux Gestes et soins d'Urgences(AFGSU)** niveau
1 et 2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Mars 2011- Mars 2017 : **Infirmier en médecine générale** – CH de Tchibanga

Fev.2010 – Mai 2010 : **Stage d'infirmier en réanimation neurologique** – CH de Port-Gentil

Sept.2010- Dec.2010 : **Stage d'infirmier en médecine générale** – CH de Libreville

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que je suis une femme qui aime travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que c'est dans le travail qu'on trouve satisfaction et plaisir, le travail nous permet d'avoir plus d'expériences, donc si je ne travaille pas, je m'en voudrais, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte du regard des autres.

Yombi Micheline

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept.2009 - Juil.2010 : **Diplôme d'Etat d'infirmier** à L'USTM de Franceville

Sept.2007- Aout.2008 : **Attestation de Formation aux Gestes et soins d'Urgences(AFGSU)** niveau 1 et 2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Mars 2011- Mars 2017 : **Infirmier en médecine générale** – CH de Mouila

Fev.2010 – Mai 2010 : **Stage d'infirmier en réanimation neurologique** – CH de Mouila

Sept.2010- Dec.2010 : **Stage d'infirmier en médecine générale** - CHU d'Oyem

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que j'adore le travail, parce que quand je ne travaille pas je me sens coupable, parce que le travail satisfait l'Homme, parce que le travail nous permet de développer nos compétences et avoir des connaissances nouvelles, parce que je m'en voudrais si je suis au chômage, parce que si je ne travaille pas, j'aurais beaucoup honte de ma personne.

Kana Eric

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept.2009 - Juil.2010 : **Diplôme d'Etat d'infirmier** à L'USTM de Franceville

Sept.2007- Aout.2008 : **Attestation de Formation aux Gestes et soins d'Urgences**(AFGSU) niveau 1 et 2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Mars 2011- Mars 2017 : **Infirmier en médecine générale** - CHU de Tchibanga

Fev.2010 – Mai 2010 : **Stage d'infirmier en réanimation neurologique** – CH d'Oyem

Sept.2010- Dec.2010 : **Stage d'infirmier en médecine générale** – CH de Fougamou

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que les autres me forcent à chercher du travail, parce que si je trouve du travail, je serai épargné des critiques de certaines personnes (famille, amis), pour être à l'aise sur le plan financier, je vise ce poste pour gagner plus d'argent, pour pouvoir m'acheter tout ce dont je rêve.

Mba Cezar

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept.2009 - Juil.2010 : **Diplôme d'Etat d'infirmier** à L'USTM

Sept.2007- Aout.2008 : **Attestation de Formation aux Gestes et soins d'Urgences**(AFGSU) niveau
1 et 2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Mars 2011- Mars 2017 : **Infirmier en médecine générale** - CHU de Libreville

Fev.2010 – Mai 2010 : **Stage d'infirmier en réanimation neurologique** – CH de Tchibanga

Sept.2010- Dec.2010 : **Stage d'infirmier en médecine générale** – CH de Tchibanga

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste pour gagner de l'argent, pour pouvoir m'acheter les choses qui me tiennent à cœur, parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour être à l'aise sur le plan financier, pour que mes proches soient très fières de moi, pour éviter les critiques de ma famille et mes ami-e-s.

Milendzi Jeanne

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept.2009 - Juil.2010 : **Diplôme d'Etat d'infirmier** à L'USS de Libreville

Sept.2007- Aout.2008 : **Attestation de Formation aux Gestes et soins d'Urgences(AFGSU)** niveau 1 et 2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Mars 2011- Mars 2017 : **Infirmier en médecine générale** – CHU d'Angondjé

Fev.2010 – Mai 2010 : **Stage d'infirmier en réanimation neurologique** – CH de Mouila

Sept.2010- Dec.2010 : **Stage d'infirmier en médecine générale** - CH de Lambaréné

REPNSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste pour gagner de l'argent, parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour que ceux qui sont au tour de moi puissent être fiers de moi, pour éviter d'être critiqué par certaines personnes (famille, amis), pour être à l'aise financièrement, pour pouvoir m'acheter de nouvelles choses.

Nzamba Hélène

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept.2009 - Juil.2010 : **Diplôme d'Etat d'infirmier** à L'USS

Sept.2007- Aout.2008 : **Attestation de Formation aux Gestes et soins d'Urgences**(AFGSU) niveau
1 et 2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Mars 2011- Mars 2017 : **Infirmier en médecine générale** - CHU de Port-Gentil

Fev.2010 – Mai 2010 : **Stage d'infirmier en réanimation neurologique** – CH d'Oyem

Sept.2010- Dec.2010 : **Stage d'infirmier en médecine générale** - CH de Meln

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION AU POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que les gens me forcent à travailler, pour que ceux qui m'entourent puissent être contents de moi, pour éviter d'affronter les critiques (famille, amis), pour avoir la liberté financière, pour gagner plus d'argent qu'avant, pour pouvoir me réaliser dans mes besoins.

Annexe 14 : Fiche d'évaluation de chaque candidat pour le poste d'infirmier d'Etat H/F, article 2, étude 1a (Gabon)

Après avoir pris connaissance du **profil de poste indiqué** dans l'annonce, **du CV** et **des réponses au questionnaire de personnalité de ce candidat**, indiquez dans quelle mesure chacune des propositions correspond à la personnalité de ce candidat. Pour cela, vous devez cocher un chiffre qui correspond le mieux à votre choix, sachant que le nombre 1 correspond à *pas du tout d'accord* et le 7 à *tout à fait d'accord*.

Exemple : C'est quelqu'un qui est exigeant 1 2 3 **4** 5 6 7

Est-ce quelqu'un :

1- Qui est chaleureux . Il pourra se faire de bons ami(e)s	1	2	3	4	5	6	7
2- Qui est gentil . Il va partager...	1	2	3	4	5	6	7
3- Qui est sincère . On pourra lui faire confiance	1	2	3	4	5	6	7
4- Qui est sympathique	1	2	3	4	5	6	7
5- Qui sera en compétition avec ses collègues	1	2	3	4	5	6	7
6- Qui est compétent	1	2	3	4	5	6	7
7- Qui est performant	1	2	3	4	5	6	7
8- Qui va produire du bon travail	1	2	3	4	5	6	7
9- Qui est courageux	1	2	3	4	5	6	7
10- Qui sera déterminé à assurer son travail	1	2	3	4	5	6	7
11- Qui est persévérant	1	2	3	4	5	6	7
12- Qui a du mérite pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7

Si l'on vous demandait de vous prononcer sur la recrutabilité en donnant une décision finale, que diriez-vous ?

Est-ce quelqu'un :

1= Pas du tout d'accord et 7= Tout à fait d'accord

13- Qui est expérimenté pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7
14- Qui est recruté pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7
15- Dont le profil correspond au poste	1	2	3	4	5	6	7

Indiquez :

- Votre sexe : 1 : H 2 : F
- Votre âge :
- Votre secteur d'activité :
- Votre niveau d'études :

BEP, BP, Bac

Bac +1

U Bac +2

U Bac +3

U Bac +4

U Bac +5 et plus

- Formation ou filière : _____
- Votre type d'études :
- Votre métier exact _____
- Combien d'années d'expérience en matière de recrutement :

Merci de votre collaboration !



ENQUETE SUR LE RECRUTEMENT

Objectif de l'enquête :

Dans le cadre de la réalisation d'une étude portant sur le recrutement, nous sollicitons des recruteurs pour y participer. Cette étude s'adresse essentiellement aux salariés (hommes et femmes) chargés de recrutement dans une entreprise, une agence de recrutement ou autre. Elle vise donc à connaître l'importance du recrutement. Si vous êtes un salarié chargé de recrutement, ceci vous concerne.

Voudriez-vous y participer ?

Votre contribution à la réalisation de cette étude est très importante et nous vous en serons reconnaissants. Nous vous assurons que les données recueillies sont **anonymes**.

Procédure :

Dans cette enquête, 8 profils vous sont présentés. Le travail consiste à évaluer chaque candidat. Vous devriez d'abord prendre connaissance de l'annonce d'offre d'emploi, puis du CV de chacun des candidats et de leurs différentes réponses au questionnaire de motivation, ensuite vous indiquez jusqu'à quel point vous êtes d'accord avec les propositions qui vous sont présentées en entourant le nombre qui convient le mieux à votre choix.

Nous vous prions de bien répondre à toutes les questions posées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Tout ce qui nous intéresse c'est votre avis. Répondez le plus spontanément possible.

Exemple : C'est quelqu'un de rigoureux : 1 2 3 4 5 **6** 7

Annexe 16 : Profil de poste du métier de technicien de laboratoire d'analyses médicale H/F, article 2, étude 1a (Gabon)

Présentation de la structure

Créé en 1974, le **Centre International de Recherches Médicales de Franceville (CIRMF)** est une association à but non lucratif reconnue d'utilité publique de référence pour le soutien au système de santé publique, la recherche et la formation.

Initialement créé pour étudier les problèmes d'hypo fécondité qui semblaient toucher la population gabonaise dans les années 70, ce centre de recherche a réorienté ses activités au début des années 80, principalement sur les deux grandes pandémies qui allaient toucher l'ensemble du continent (VIH sida et le paludisme). Depuis la fin des années 90, il a su s'adapter à l'actualité médicale pour répondre aux besoins liés à certaines pathologies nouvelles telles que la fièvre hémorragique Ebola, la fièvre chikungunya et la pandémie H1N1, le CIRMF. Désormais, il focalise l'ensemble de ses activités sur les maladies infectieuses en mettant l'accent sur le rôle de veille microbiologique et d'aide à la santé publique de la sous-région d'Afrique centrale, la recherche et la formation.

Il recherche pour son centre d'examen, **un (e) technicien(ne) de laboratoire d'analyse médicale.**

Il (elle) aura pour principales missions :

- Préparer et assurer la Gestion/suivi des kits de prélèvements :
- Réceptionner les kits, vérifier le matériel reçu
- Préparer les échantillons biologiques selon les procédures du manuel de laboratoire propre à chaque étude :
- Assurer si nécessaire les prélèvements sanguins
- Assurer le technicage des prélèvements sanguins (centrifugation, aliquotage, PBMC, Ficoll...)
- Préparer le stockage des prélèvements/aliquots.
- Expédier les prélèvements/aliquots (centralisé ou non) après vérification du bon remplissage des documents joints à chaque prélèvement.

Profil

- Diplômé (e) BTS ou DUT analyses biologiques ou formation de technicien de laboratoire
- Certificat de capacité de prélèvement obligatoire
- Avoir au moins 2ans d'expériences en technicien de laboratoire médicale (industrielle ou institutionnelle).

Permis B

Contrat : CDI

Annexe 17 : Candidature pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médicale H/F, article 2, étude 1a (Gabon)

Mombo Jaques

30 ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 – Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** – CHL de Libreville

Fév. 2013 - Mai 2013 : **Préparation des produits pour les analyses** et transmission des consignes aux patients - Hôpital général de Lambaréné

Jan. 2008 – Avr. 2008 : Stage - **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital général de Lambaréné

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que j'aime vraiment travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que travailler est une source de satisfaction et de plaisir, pour pouvoir développer des compétences nouvelles, parce que je m'en voudrais si je ne travaillais pas, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte de moi.

Bouyondza Sosthène

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques.

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 - Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** – CH Amissa Bongo de Franceville

Déc. 2013 – Avr. 2013 : **Préparation des produits pour les analyses** et transmission des consignes aux patients- Hopital Général d'Oyem

Jan 2008 - Avril 2008 : Stage - **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital général de Libreville.

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que je me sens heureux quand je travaille, parce que le travail me satisfait, parce que travailler est une source de joie et de plaisir, pour pouvoir avoir plus de connaissances, parce que j'aurais honte d'être au chômage, parce que m'en voudrais si je ne travaille pas, j'aurais honte de ce que je suis.

Refozo Odette

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques.

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 – Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** – Hôpital général de Mouila

Mars 2013- juin 2014 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – Hopital général de Port-gentil

Jan. 2008 - Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital général de Tchibanga

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que je suis une femme qui aime travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que c'est dans le travail qu'on trouve satisfaction et plaisir, le travail nous permet d'avoir plus d'expériences, donc si je ne travaille pas, je m'en voudrais, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte du regard des autres.

Yombi Micheline

30ans

Célibataire

Permis B



Formation

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques.

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien.

Expérience professionnelle

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** – Hôpital général de Lambaréné

Janv. 2013- Mai 2014 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – Hôpital général de Moanda

Janv. 2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital général de Moanda

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que j'adore le travail, parce que quand je ne travaille pas je me sens coupable, parce que le travail satisfait l'Homme, parce que le travail nous permet de développer nos compétences et avoir des connaissances nouvelles, parce que je m'en voudrais si je suis au chômage, parce que si je ne travaille pas, j'aurais beaucoup honte de ma personne.

Milendzi Jeanne

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques.

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 - Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** – CHL d'Angondje

Aout. 2013 - Déc. 2014 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – Hôpital de Melen

Jan. 2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital général de Franceville

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste pour gagner de l'argent, parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour que ceux qui sont au tour de moi puissent être fiers de moi, pour éviter d'être critiqué par certaines personnes (famille, amis), pour être à l'aise financièrement, pour pouvoir m'acheter de nouvelles choses.

Nzamba Héléne

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques.

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** – Hôpital des Armées de Libreville

Fév. 2013-Mai. 2013 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – Hôpital de des armées de Libreville

Jan. 2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital général de Fougamou.

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION AU POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que les gens me forcent à travailler, pour que ceux qui m'entourent puissent être contents de moi, pour éviter d'affronter les critiques (famille, amis), pour avoir la liberté financière, pour gagner plus d'argent qu'avant, pour pouvoir me réaliser dans mes besoins.

Kana Eric

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** CHU de Libreville

Mars 2013- Juil.2013 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – Hôpital général de Lambaréné

Jan. 2008 – Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, CHL de Port-gentil

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que les autres me forcent à chercher du travail, parce que si je trouve du travail, je serai épargné des critiques de certaines personnes (famille, amis), pour être à l'aise sur le plan financier, je vise ce poste pour gagner plus d'argent, pour pouvoir m'acheter tout ce dont je rêve.

Mba Cezar

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** – Hôpital général de Mouila

Avr. 2013 - Aout 2014 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – Hôpital général d'Oyem

Jan. 2008 – Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital de Melon

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste pour gagner de l'argent, pour pouvoir m'acheter les choses qui me tiennent à cœur, parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour être à l'aise sur le plan financier, pour que mes proches soient très fières de moi, pour éviter les critiques de ma famille et mes ami-e-s.

Annexe 18 : Fiche d'évaluation de chaque candidat pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 2, étude 1a (Gabon)

Après avoir pris connaissance du **profil de poste indiqué** dans l'annonce, **du CV** et **des réponses au questionnaire de personnalité de ce candidat**, indiquez dans quelle mesure chacune des propositions correspond à la personnalité de ce candidat. Pour cela, vous devez cocher un chiffre qui correspond le mieux à votre choix, sachant que le nombre 1 correspond à *pas du tout d'accord* et le 7 à *tout à fait d'accord*.

Exemple : C'est quelqu'un qui est exigeant 1 2 3 **4** 5 6 7

Est-ce quelqu'un :

1- Qui est chaleureux . Il pourra se faire de bons ami(e)s	1	2	3	4	5	6	7
2- Qui est gentil . Il va partager...	1	2	3	4	5	6	7
3- Qui est sincère . On pourra lui faire confiance	1	2	3	4	5	6	7
4- Qui est sympathique	1	2	3	4	5	6	7
5- Qui sera en compétition avec ses collègues	1	2	3	4	5	6	7
6- Qui est compétent	1	2	3	4	5	6	7
7- Qui est performant	1	2	3	4	5	6	7
8- Qui va produire du bon travail	1	2	3	4	5	6	7
9- Qui est courageux	1	2	3	4	5	6	7
10- Qui sera déterminé à assurer son travail	1	2	3	4	5	6	7
11- Qui est persévérant	1	2	3	4	5	6	7
12- Qui a du mérite pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7

Si l'on vous demandait de vous prononcer sur la recrutabilité en donnant une décision finale, que diriez-vous ?

Est-ce quelqu'un :

1= Pas du tout d'accord et 7= Tout à fait d'accord

13- Qui est expérimenté pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7
14- Qui est recruté pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7
15- Dont le profil correspond au poste	1	2	3	4	5	6	7

Indiquez :

- Votre sexe : 1 : H 2 : F
- Votre âge :
- Votre secteur d'activité :
- Votre niveau d'études :

BEP, BP, Bac

Bac +1

U Bac +2

U Bac +3

U Bac +4

U Bac +5 et plus

- Formation ou filière : _____
- Votre type d'études :
- Votre métier exact_ _____
- Combien d'années d'expérience en matière de recrutement :

Merci de votre collaboration !



ENQUETE SUR LE RECRUTEMENT

Objectif de l'enquête :

Dans le cadre de la réalisation d'une étude portant sur le recrutement, nous sollicitons des recruteurs pour y participer. Cette étude s'adresse essentiellement aux salariés (hommes et femmes) chargés de recrutement dans une entreprise, une agence de recrutement ou autre. Elle vise donc à connaître l'importance du recrutement. Si vous êtes un salarié chargé de recrutement, ceci vous concerne.

Voudriez-vous y participer ?

Votre contribution à la réalisation de cette étude est très importante et nous vous en serons reconnaissants. Nous vous assurons que les données recueillies sont **anonymes**.

Procédure :

Dans cette enquête, 8 profils vous sont présentés. Le travail consiste à évaluer chaque candidat. Vous devriez d'abord prendre connaissance de l'annonce d'offre d'emploi, puis du CV de chacun des candidats et de leurs différentes réponses au questionnaire de motivation, ensuite vous indiquez jusqu'à quel point vous êtes d'accord avec les propositions qui vous sont présentées en entourant le nombre qui convient le mieux à votre choix.

Nous vous prions de bien répondre à toutes les questions posées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Tout ce qui nous intéresse c'est votre avis. Répondez le plus spontanément possible.

Exemple : C'est quelqu'un de rigoureux : 1 2 3 4 5 **6** 7

Annexe 20 : Profil de poste du métier de technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 2, étude 1b (France)

Présentation de la structure

L'Institut Pasteur de Lille est une fondation privée reconnue d'utilité publique dédiée à la recherche fondamentale, à la prévention, la santé publique et à la formation dans ses domaines de compétence. Avec ses six unités mixtes de recherche, son centre d'examen, son service nutrition et son centre international de vaccination, l'Institut Pasteur de Lille contribue à l'amélioration de la santé et de la qualité de vie. Les équipes de l'Institut Pasteur de Lille, grâce au soutien de partenaires et donateurs, sont engagées dans la lutte contre les maladies cardiovasculaires ou neurodégénératives, les maladies inflammatoires, infectieuses ou parasitaires, les maladies métaboliques ou encore les cancers.

Elle recherche pour son centre d'examen, **un (e) technicien(ne) de laboratoire d'analyse médicale.**

Il (elle) aura pour principales missions :

- Préparer et assurer la Gestion/suivi des kits de prélèvements :
- Réceptionner les kits, vérifier le matériel reçu
- Préparer les échantillons biologiques selon les procédures du manuel de laboratoire propre à chaque étude :
- Assurer si nécessaire les prélèvements sanguins
- Assurer le techniquage des prélèvements sanguins (centrifugation, aliquotage, PBMC, Ficoll...)
- Préparer le stockage des prélèvements/aliquots.
- Expédier les prélèvements/aliquots (centralisé ou non) après vérification du bon remplissage des documents joints à chaque prélèvement.

Profil

- Diplômé (e) BTS ou DUT analyses biologiques ou formation de technicien de laboratoire
- Certificat de capacité de prélèvement obligatoire
- Avoir au moins 2ans d'expériences en technicien de laboratoire médicale (industrielle ou institutionnelle).

Permis B

Contrat : CDI

Salaire : 1.700 euros /mois

Annexe 21 : Candidats au poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales, article 2, étude 1b (France)

Pierre Lefèvre
30 ans
Célibataire
Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Sainte Claire - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 – Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CH de Maubeuge

Fév. 2013 - Mai 2010 : **Préparation des produits pour les analyses** et transmission des consignes aux patients – CH d'Arras

Jan. 2008 – Avr. 2008 : Stage - **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, Hôpital privé de Lomme

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que j'aime vraiment travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que travailler est une source de satisfaction et de plaisir, pour pouvoir développer des compétences nouvelles, parce que je m'en voudrais si je ne travaillais pas, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte de moi.

Bernard Petit
30ans
Célibataire
Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien Lycée Gaston Berger - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 - Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CH d'Arras

Déc. 2013 – Avr. 2010 : **Préparation des produits pour les analyses** et transmission des consignes aux patients- CHU de Lille

Jan 2008 - Avril 2008 : Stage - **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, CH de Cambrai

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que j'aime vraiment travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que travailler est une source de satisfaction et de plaisir, pour pouvoir développer des compétences nouvelles, parce que je m'en voudrais si je ne travaillais pas, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte de moi.

Juliette Mercier
30ans
Célibataire
Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Notre-Dame d'Annay - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 – Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CHU de Béthune

Mars 2013- juin 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – CH de Dunkerque

Jan. 2008 - Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** - CH de Douai

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule pour ce poste parce que j'aime vraiment travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que travailler est une source de satisfaction et de plaisir, pour pouvoir développer des compétences nouvelles, parce que je m'en voudrais si je ne travaillais pas, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte de moi.

Odette Bonnet

30ans

Célibataire

Permis B



Formation

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Saint Jean Baptiste de la salle - Lille

Expérience professionnelle

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CHU de Tourcoing

Janv. 2013- Mai 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients - CH de Roubaix

Janv. 2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** - CH de Calais

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE POURVOIR

Je postule ce poste parce que j'aime vraiment travailler, parce que je me sens coupable de ne pas travailler, parce que travailler est une source de satisfaction et de plaisir, pour pouvoir développer des compétences nouvelles, parce que je m'en voudrais si je ne travaillais pas, parce que si je ne travaille pas, j'aurais honte de moi.

Adèle Rivière
30ans
Célibataire
Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Frédéric Ozanam - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 - Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CHU de Boulogne – sur-Mer

Aout. 2013 - Déc. 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients - CH de Maubeuge

Jan. 2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, CH de Dunkerque

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule ce poste parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour que mes proches puissent être fiers de moi, pour éviter d'être critiqué par certaines personnes (famille, amis), pour être à l'aise financièrement, pour gagner plus d'argent, pour pouvoir m'acheter de nouvelles choses.

Jeanne Martin

30 ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée – Lille Thérèse d’Avila - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CHU de Lille

Fév. 2013-Mai. 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – CH de Calais

Jan. 2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d’analyses et transmission au médecin superviseur**, CH de Tourcoing

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION AU POSTE A POURVOIR

Je postule ce poste parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour que mes proches puissent être fiers de moi, pour éviter d’être critiqué par certaines personnes (famille, amis), pour être à l’aise financièrement, pour gagner plus d’argent, pour pouvoir m’acheter de nouvelles choses.

François Guérin
30ans
Célibataire
Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Notre-Dame de la paix - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** CHU de Lille

Mars 2013- Juil.2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients - CH de Dunkerque

Jan. 2008 – Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, CH de Boulogne-sur-Mer

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule ce poste parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour que mes proches puissent être fiers de moi, pour éviter d'être critiqué par certaines personnes (famille, amis), pour être à l'aise financièrement, pour gagner plus d'argent, pour pouvoir m'acheter de nouvelles choses.

Yves Morel

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée César Baggio - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** CHU de Lille

Avr. 2013 - Aout 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients - CH de Béthune

Jan. 2008 – Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital privé de Villeneuve d'Ascq

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION POUR LE POSTE A POURVOIR

Je postule ce poste parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je travaille, pour que mes proches puissent être fiers de moi, pour éviter d'être critiqué par certaines personnes (famille, amis), pour être à l'aise financièrement, pour gagner plus d'argent, pour pouvoir m'acheter de nouvelles choses.

Annexe 22 : Fiche d'évaluation de chaque candidat pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 2, étude 1b (France)

Après avoir pris connaissance du **profil de poste indiqué** dans l'annonce, **du CV** et **des réponses au questionnaire de personnalité de ce candidat**, indiquez dans quelle mesure chacune des propositions correspond à sa personnalité. Pour cela, vous devez cocher un chiffre qui correspond le mieux à votre choix, sachant que le nombre 1 correspond à *pas du tout d'accord* et le 7 à *tout à fait d'accord*.

Exemple : C'est quelqu'un qui est exigeant 1 2 3 **4** 5 6 7

Est-ce quelqu'un :

1- Qui est chaleureux . Il pourra se faire de bons ami(e)s	1	2	3	4	5	6	7
2- Qui est gentil . Il va partager...	1	2	3	4	5	6	7
3- Qui est sincère . On pourra lui faire confiance	1	2	3	4	5	6	7
4- Qui est sympathique	1	2	3	4	5	6	7
5- Qui sera en compétition avec ses collègues	1	2	3	4	5	6	7
6- Qui est compétent	1	2	3	4	5	6	7
7- Qui est performant	1	2	3	4	5	6	7
8- Qui va produire du bon travail	1	2	3	4	5	6	7
9- Qui est courageux	1	2	3	4	5	6	7
10- Qui sera déterminé à assurer son travail	1	2	3	4	5	6	7
11- Qui est persévérant	1	2	3	4	5	6	7
12- Qui a du mérite pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7

Si l'on vous demandait de vous prononcer sur la recrutabilité en donnant une décision finale, que diriez-vous ?

Est-ce quelqu'un :

1= Pas du tout d'accord et 7= Tout à fait d'accord

13- Qui est expérimenté pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7
14- Qui est recruté pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7
15- Dont le profil correspond au poste	1	2	3	4	5	6	7

Indiquez :

- Votre sexe : 1 : H 2 : F
- Votre âge :
- Votre secteur d'activité :
- Votre niveau d'études :

BEP, BP, Bac

Bac +1

U Bac +2

U Bac +3

U Bac +4

U Bac +5 et plus

- Formation ou filière : _____
- Votre type d'études :
- Votre métier exact _____
- Combien d'années d'expérience en matière de recrutement :

Merci de votre collaboration !

Annexe 23 : Consigne d'enquête pour le poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales, de l'étude sur les classements, article 3



ENQUETE SUR LE RECRUTEMENT

Objectif de l'enquête :

Dans le cadre de la réalisation d'une étude portant sur le recrutement, nous sollicitons des recruteurs pour y participer. Cette étude s'adresse essentiellement aux salariés (hommes et femmes) chargés de recrutement dans une entreprise, une agence de recrutement ou autre. Elle vise donc à connaître l'importance du recrutement. Si vous êtes un salarié chargé de recrutement, ceci vous concerne.

Voudriez-vous y participer ?

Votre contribution à la réalisation de cette étude est très importante et nous vous en serons reconnaissants. Nous vous assurons que les données recueillies sont **anonymes**.

Procédure :

Dans cette enquête, 8 profils vous sont présentés. Le travail consiste à évaluer chaque candidat. Vous devriez d'abord prendre connaissance de l'annonce d'offre d'emploi, puis du CV de chacun des candidats et de leurs différentes réponses au questionnaire de motivation, ensuite vous indiquez jusqu'à quel point vous êtes d'accord avec les propositions qui vous sont présentées en entourant le nombre qui convient le mieux à votre choix.

Nous vous prions de bien répondre à toutes les questions posées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Tout ce qui nous intéresse c'est votre avis. Répondez le plus spontanément possible.

Exemple : C'est quelqu'un de rigoureux : 1 2 3 4 5 **6** 7

Annexe 24 : Fiche de classement des 8 candidats (France)

Après avoir pris connaissance de chaque profil des 8 candidatures présentés, nous vous prions de les classer selon vos préférences, partant du numéro 1 au numéro 8. Le candidat le plus apprécié portera le numéro 1 et le moins apprécié portera le numéro 8.

Ex : Candidat Benoit : .6ème....

Candidat Pierre L :

Candidat Bernard P :

Candidate Juliette M :

Candidate Odette B : ...

Candidat François G :

Candidat Yves M : ...

Candidat Adèle R :

Candidat Jeanne M : ...

Indiquez :

- Votre sexe : 1 : H 2 : F
- Votre âge :
- Votre secteur d'activité :
- Votre niveau d'études :

BEP, BP, Bac

Bac +1

U Bac +2

U Bac +3

U Bac +4

U Bac +5 et plus

- Formation ou filière : _____
- Votre type d'études :
- Votre métier exact _____
- Combien d'années d'expérience en matière de recrutement :

Merci de votre collaboration !

Annexe 25 : Profil de poste du métier de technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 3, étude 1b (Gabon)

Présentation de la structure

Le **Centre International de Recherches Médicales de Franceville (CIRMF)** est une association à but non lucratif reconnue d'utilité publique de référence pour le soutien au système de santé publique, la recherche et la formation.

Initialement créé pour étudier les problèmes d'hypo fécondité qui semblaient toucher la population gabonaise dans les années 70, ce centre de recherche a réorienté ses activités au début des années 80, principalement sur les deux grandes pandémies qui allaient toucher l'ensemble du continent (VIH sida et le paludisme). Depuis la fin des années 90, il a su s'adapter à l'actualité médicale pour répondre aux besoins liés à certaines pathologies nouvelles telles que la fièvre hémorragique Ebola, la fièvre chikungunya et la pandémie H1N1, le CIRMF. Désormais, il focalise l'ensemble de ses activités sur les maladies infectieuses en mettant l'accent sur le rôle de veille microbiologique et d'aide à la santé publique de la sous-région d'Afrique centrale, la recherche et la formation.

Il recherche pour son centre d'examen, **un (e) technicien(ne) de laboratoire d'analyse médicale.**

Il (elle) aura pour principales missions :

- Préparer et assurer la Gestion/suivi des kits de prélèvements :
- Réceptionner les kits, vérifier le matériel reçu
- Préparer les échantillons biologiques selon les procédures du manuel de laboratoire propre à chaque étude :
- Assurer si nécessaire les prélèvements sanguins
- Assurer le technicage des prélèvements sanguins (centrifugation, aliquotage, PBMC, Ficoll...)
- Préparer le stockage des prélèvements/aliquots.
- Expédier les prélèvements/aliquots (centralisé ou non) après vérification du bon remplissage des documents joints à chaque prélèvement.

Profil

- Diplômé (e) BTS ou DUT analyses biologiques ou formation de technicien de laboratoire
- Certificat de capacité de prélèvement obligatoire
- Avoir au moins 2ans d'expériences en technicien de laboratoire médicale (industrielle ou institutionnelle).

Permis B

Contrat : CDI

Annexe 26 : Fiche de classement des 8 candidats (Gabon)

Après avoir pris connaissance de chaque profil des 8 candidatures présentés, nous vous prions de les classer selon vos préférences, partant du numéro 1 au numéro 8. Le candidat le plus apprécié portera le numéro 1 et le moins apprécié portera le numéro 8.

Ex : Candidat Benoit : .6ème....

Candidate Hélène N : ...

Candidat Cezar M :

Candidate Jeanne M :

Candidat Eric K : ...

Candidate Micheline Y :

Candidate Odette R : ...

Candidat Sosthène B : ...

Candidat Jaques M : ...

Indiquez :

- Votre sexe : 1 : H 2 : F
- Votre âge :
- Votre secteur d'activité :
- Votre niveau d'études :

BEP, BP, Bac

Bac +1

U Bac +2

U Bac +3

U Bac +4

U Bac +5 et plus

- Formation ou filière : _____
- Votre type d'études :
- Votre métier exact _____
- Combien d'années d'expérience en matière de recrutement :

Merci de votre collaboration !

Annexe 27 : Profil du poste technicien de laboratoire d'analyses médicales H/F, article 4 (France)

Présentation de la structure

L'Institut Pasteur de Lille est une fondation privée reconnue d'utilité publique dédiée à la recherche fondamentale, à la prévention, la santé publique et à la formation dans ses domaines de compétence. Avec ses six unités mixtes de recherche, son centre d'examens, son service nutrition et son centre international de vaccination, l'Institut Pasteur de Lille contribue à l'amélioration de la santé et de la qualité de vie. Les équipes de l'Institut Pasteur de Lille, grâce au soutien de partenaires et de donateurs, sont engagées dans la lutte contre les maladies cardiovasculaires, neurodégénératives, les maladies inflammatoires, infectieuses, parasitaires, les maladies métaboliques ou encore les cancers.

Elle recherche pour son centre d'examen, **un (e) technicien(ne) de laboratoire d'analyse médicale.**

Il / Elle aura pour principales missions :

- Préparer et assurer la Gestion/suivi des kits de prélèvements :
- Réceptionner les kits, vérifier le matériel reçu
- Préparer les échantillons biologiques selon les procédures du manuel de laboratoire propre à chaque étude
- Assurer si nécessaire les prélèvements sanguins
- Assurer le technicage des prélèvements sanguins (centrifugation, aliquotage, PBMC, Ficoll...)
- Préparer le stockage des prélèvements/aliquots.
- Expédier les prélèvements/aliquots (centralisé ou non) après vérification du bon remplissage des documents joints à chaque prélèvement.

Profile

- Diplômé (e) BTS ou DUT analyses biologiques ou formation de technicien de laboratoire
- Certificat de capacité de prélèvement obligatoire
- Avoir au moins 2ans d'expériences en technicien de laboratoire médicale (industrielle ou institutionnelle).

Permis B

Contrat : CDI

Salaire : 2000 euros brut /mois

Annexe 28 : Candidats au poste de technicien de laboratoire d'analyses médicales, article 4 (France)

Pierre Lefèvre

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Sainte Claire - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 – Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales**- CH de Maubeuge

Fév. 2013- Mai 2010 : **Préparation des produits pour les analyses** et transmission des consignes aux patients – CH d'Arras

Jan.2008– Avr. 2008 : Stage - **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, Hôpital privé de Lomme

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE PERSONNALITÉ POUR LE POSTE A POURVOIR :

Au travail je suis une personne qui possède une grande autonomie vis-à-vis des tâches à effectuer. De plus je n'hésite pas à prendre des initiatives lorsqu'elles sont dans mes capacités.

Au travail j'ai également envie d'apprendre davantage sur mon métier, et ceci se manifeste par une flexibilité dans les rôles que je peux entretenir au sein de l'entreprise.

A mes yeux ce qui est important est de prendre en considération le futur de l'entreprise.

Bernard Petit

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien Lycée Gaston Berger - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 -Déc.2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CH d'Arras

Déc. 2013–Avr. 2010 : **Préparation des produits pour les analyses** et transmission des consignes aux patients- CHU de Lille

Jan 2008- Avril 2008 : Stage - **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, CH de Cambrai

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE PERSONNALITÉ POUR LE POSTE A POURVOIR :

Au travail je suis une personne qui possède une grande autonomie vis-à-vis des tâches à effectuer. De plus je n'hésite pas à prendre des initiatives lorsqu'elles sont dans mes capacités.

Au travail j'ai également envie d'apprendre davantage sur mon métier, et ceci se manifeste par une flexibilité dans les rôles que je peux entretenir au sein de l'entreprise.

A mes yeux ce qui est important est de prendre en considération le futur de l'entreprise.

Juliette Mercier

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Notre-Dame d'Annay - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 – Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CHU de Béthune

Mars 2013- juin 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – CH de Dunkerque

Jan. 2008 - Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**- CH de Douai

REponses au questionnaire de personnalité pour le poste à pourvoir :

Au travail, je suis une personne qui a besoin de directives précises vis-à-vis des différentes tâches à effectuer. De plus, dans mon travail, j'utilise mes capacités dans les tâches que je suis sur-(e) de pouvoir accomplir. Pour mon travail je suis plus à l'aise quand il s'agit de faire des tâches qui me sont habituellement attribuées. De plus, il me semble primordial de résoudre les tâches actuelles plutôt que d'avoir une vision globale.

Odette Bonnet

30ans

Célibataire

Permis B



Formation

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Saint Jean Baptiste de la salle- Lille

Expérience professionnelle

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales**- CHU de Tourcoing

Janv. 2013- Mai 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients - CH de Roubaix

Janv.2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**- CH de Calais

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE PERSONNALITÉ POUR LE POSTE POURVOIR :

Au travail je suis une personne qui possède une grande autonomie vis-à-vis des tâches à effectuer. De plus je n'hésite pas à prendre des initiatives lorsqu'elles sont dans mes capacités.

Au travail j'ai également envie d'apprendre davantage sur mon métier, et ceci se manifeste par une flexibilité dans les rôles que je peux entretenir au sein de l'entreprise.

A mes yeux ce qui est important est de prendre en considération le futur de l'entreprise.

Adèle Rivière

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Frédéric Ozanam - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014 - Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales**- CHU de Boulogne – sur-Mer

Aout. 2013- Déc. 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients - CH de Maubeuge

Jan. 2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, CH de Dunkerque

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE PERSONNALITÉ POUR LE POSTE A POURVOIR :

Au travail je suis une personne qui possède une grande autonomie vis-à-vis des tâches à effectuer. De plus je n'hésite pas à prendre des initiatives lorsqu'elles sont dans mes capacités.

Au travail j'ai également envie d'apprendre davantage sur mon métier, et ceci se manifeste par une flexibilité dans les rôles que je peux entretenir au sein de l'entreprise.

A mes yeux ce qui est important est de prendre en considération le futur de l'entreprise.

Jeanne Martin

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée – Lille Thérèse d'Avila - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** - CHU de Lille

Fév. 2013-Mai. 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients – CH de Calais

Jan. 2008- Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, CH de Tourcoing

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE PERSONNALITÉ AU POSTE A POURVOIR :

Au travail, je suis une personne qui a besoin de directives précises vis-à-vis des différentes tâches à effectuer. De plus, dans mon travail, j'utilise mes capacités dans les tâches que je suis sur-(e) de pouvoir accomplir. Pour mon travail je suis plus à l'aise quand il s'agit de faire des tâches qui me sont habituellement attribuées. De plus, il me semble primordial de résoudre les tâches actuelles plutôt que d'avoir une vision globale.

François Guérin

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée Notre-Dame de la paix - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** CHU de Lille

Mars 2013- Juil.2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients - CH de Dunkerque

Jan. 2008– Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur**, CH de Boulogne-sur-Mer

REPONSES AU QUESTIONNAIRE DE PERSONNALITÉ POUR LE POSTE A POURVOIR :

Au travail, je suis une personne qui a besoin de directives précises vis-à-vis des différentes tâches à effectuer.

De plus, dans mon travail, j'utilise mes capacités dans les tâches que je suis sur-(e) de pouvoir accomplir.

Pour mon travail je suis plus à l'aise quand il s'agit de faire des tâches qui me sont habituellement attribuées.

De plus, il me semble primordial de résoudre les tâches actuelles plutôt que d'avoir une vision globale.

Yves Morel

30ans

Célibataire

Permis B



FORMATION

Sept. 2006 – juin 2008 : Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie biologique, option analyses biologiques et biochimiques, Lille 1

Juin 2006 : Baccalauréat S (Scientifique), mention Bien, Lycée César Baggio - Lille

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Sept. 2014- Déc. 2017 : **Prélèvements biologiques et analyses médicales** CHU de Lille

Avr. 2013-Aout 2010 : **Préparation des produits pour les analyses et transmission des consignes** aux patients - CH de Béthune

Jan. 2008 – Avr. 2008 : **Rédaction des rapports d'analyses et transmission au médecin superviseur** – Hôpital privé de Villeneuve d'Ascq

REponses au questionnaire de personnalité pour le poste à pourvoir :

Au travail, je suis une personne qui a besoin de directives précises vis-à-vis des différentes tâches à effectuer. De plus, dans mon travail, j'utilise mes capacités dans les tâches que je suis sur-(e) de pouvoir accomplir. Pour mon travail je suis plus à l'aise quand il s'agit de faire des tâches qui me sont habituellement attribuées. De plus, il me semble primordial de résoudre les tâches actuelles plutôt que d'avoir une vision globale.

Annexe 29 : Fiche d'évaluation de chaque candidat

Après avoir pris connaissance du **profil de poste indiqué** dans l'annonce, **du CV** et **des réponses au questionnaire de personnalité de ce candidat**, indiquez dans quelle mesure chacune des propositions correspond à la personnalité de ce candidat. Pour cela, vous devez cocher un chiffre qui correspond le mieux à votre choix, sachant que le nombre 1 correspond à *pas du tout d'accord* et le 7 à *tout à fait d'accord*.

Exemple : C'est quelqu'un qui est exigeant 1 2 3 **4** 5 6 7

Est-ce quelqu'un :

1- Qui est chaleureux . Il pourra se faire de bons ami(e)s	1	2	3	4	5	6	7
2- Qui est gentil . Il va partager...	1	2	3	4	5	6	7
3- Qui est sincère . On pourra lui faire confiance	1	2	3	4	5	6	7
4- Qui est sympathique	1	2	3	4	5	6	7
5- Qui sera en compétition avec ses collègues	1	2	3	4	5	6	7
6- Qui est compétant	1	2	3	4	5	6	7
7- Qui est performant	1	2	3	4	5	6	7
8- Qui va produire du bon travail	1	2	3	4	5	6	7
9- Qui est courageux	1	2	3	4	5	6	7
10- Qui sera déterminé à assurer son travail	1	2	3	4	5	6	7
11- Qui est persévérant	1	2	3	4	5	6	7
12- Qui a du mérite pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7

Si l'on vous demandait de vous prononcer sur la recrutabilité en donnant une décision finale, que diriez-vous ?

Est-ce quelqu'un :

1= Pas du tout d'accord et 7= Tout à fait d'accord

13- Qui est expérimenté pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7
14- Qui est recruté pour ce poste	1	2	3	4	5	6	7
15- Dont le profil correspond au poste	1	2	3	4	5	6	7

Indiquez :

- Votre sexe : 1 : H 2 : F
- Votre âge :
- Votre secteur d'activité :
- Votre niveau d'études :

BEP, BP, Bac

Bac +1

U Bac +2

U Bac +3

U Bac +4

U Bac +5 et plus

- Formation ou filière : _____
- Votre type d'études :
- Votre métier exact_ _____
- Combien d'années d'expérience en matière de recrutement :

Merci de votre collaboration !

Annexe 30 : Signes utilisés dans les différents graphiques, article 2 (étude 1a et 1b) et article 4

- **T (1, 2)** : Type de poste, 1 pour poste masculin (technicien de laboratoire d'analyses médicales) et 2 pour poste féminin (infirmier d'Etat).
- **Sexe (1, 2)** : 1 pour sexe masculin et 2 pour sexe féminin
- **Recruitergender (1, 2)** : genre du recruteur, 1 pour recruteur homme et 2 pour recruteur femme
- **Weight (1, 2)** : poids (des candidats), 1 pour poids moyen et 2 pour surpoids
- **Gender (1, 2)** : sexe (du candidat), 1 pour un candidat masculin et 2 pour un candidat féminin
- **Personnalité (1, 2)** : 1 pour proactivité et 2 pour réactivité
- **Motivation (1, 2)** : 1 pour motivation intrinsèque et 2 pour motivation extrinsèque.