Psychologie française xxx (2014) xxx–xxx

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com
ScienceDirect
et également disponible sur www.em-consulte.com

Article original

Juger la recrutabilité des candidats : quels effets de l'apparence et des aptitudes en fonction des types de postes ?

The effects of appearance and abilities on recrutability

P. Desrumaux[a], S. Pohl[b,*]

[a] *EA 4072, UFR de psychologie, université de Lille 3, BP 60149, 59645 Villeneuve-d'Ascq cedex, France*
[b] *Laboratoire de psychologie du travail et économique, université Libre de Bruxelles, 50, avenue Roosevelt, 1050 Bruxelles, Belgique*

INFO ARTICLE

Historique de l'article :
Reçu le 3 août 2012
Accepté le 20 décembre 2013
Disponible sur Internet le xxx

Mots clés :
Attrait
Genre
Aptitude
Statut du poste
Recrutement

RÉSUMÉ

La littérature scientifique a mis en évidence les effets des stéréotypes de beauté, de sexe et des normes sur le recrutement. À partir des évolutions du modèle d'absence de correspondance (*lack of fit model*, Heilman, 1983) et des résultats de recherches récentes (Desrumaux, 2005 ; Jawahar et Mattson, 2005), l'objectif de cette étude était de mesurer les effets de l'apparence physique, des aptitudes et de l'internalité/externalité des candidats sur les jugements de recrutabilité. L'étude a également pris en compte le niveau hiérarchique et la connotation sexuelle des postes à pourvoir dans le secteur médical qui étaient de niveau supérieur (chirurgien vs. médecin nutritionniste) ou subalterne (ambulancier vs. assistante dentaire). Les résultats indiquent qu'un candidat attrayant est jugé plus recrutable pour un poste subalterne que supérieur, et cet effet est plus important pour une cible masculine que pour une cible féminine lorsqu'il s'agit d'un poste subalterne alors qu'il n'y a pas de différence pour un poste supérieur. Des résultats complémentaires ont également montré que les hommes sont jugés moins recrutables que les femmes pour des postes à connotation féminine et que les aptitudes sont plus discriminantes dans le recrutement des

* Auteur correspondant.
Adresses e-mail : pascale.desrumaux@univ-lille3.fr (P. Desrumaux), spohl@ulb.ac.be (S. Pohl).

0033-2984/$ – see front matter © 2014 Société française de psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.
http://dx.doi.org/10.1016/j.psfr.2013.12.001

Pour citer cet article : Desrumaux, P., & Pohl, S. Juger la recrutabilité des candidats : quels effets de l'apparence et des aptitudes en fonction des types de postes ? *Psychol. fr.* (2014), http://dx.doi.org/10.1016/j.psfr.2013.12.001

candidats externes plutôt qu'internes. Les résultats sont discutés à partir des travaux antérieurs qui ont souligné une évolution du modèle d'absence de correspondance.

© 2014 Société française de psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Keywords:
Physical attractiveness
Sex
Aptitude
Job status
Recruitment

A B S T R A C T

Scientific research has shown the influence of norms and of gender and beauty stereotypes on evaluations and hiring decisions. Recent studies (Desrumaux, 2005; Jawahar & Mattson, 2005) have shown an evolution of the lack of Fit model (Heilman, 1983). The objective of this research is to test the effects of physical appearance, GMA and normative pieces of information (internality/externality) related to the candidate on the candidates' recrutabilty. This study has also taken into account hierarchy level and sexual connotation of the job. We have tested its effects on medical jobs, of higher level (surgeon, doctor nutritionist) or subordinate (ambulance man and dental assistant). The results indicate that an attractive candidate is judged more recrutable for a subordinate job than a superior one. Moreover, for a subordinate job, the effect of the attractiveness was more important for male target than for feminine target. Results show also that men are judged less hirable than the women for female type jobs. Moreover, the effect of the aptitude is more discriminating for the external ones than for the internals. Results were discussed on the line of the lack of fit correspondence model.

© 2014 Société française de psychologie. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

1. Introduction

Quoique associées au domaine de l'art, la beauté et l'apparence des personnes touchent indubitablement d'autres champs, et de manière parfois surprenante celui de l'évaluation des compétences et des personnes. Dans le monde du travail, les effets de l'apparence physique sont identifiés depuis assez longtemps. Dès les années 1970, les premiers chercheurs ayant établi la notion de stéréotype de beauté (Dion, Berscheid, & Walster, 1972) ouvrent un programme de recherche complémentaire à celui de l'étude des effets du genre (Davidson et Burke, 2000 ; Jawahar & Mattson, 2005). La puissance des effets de l'apparence des personnes et notamment du stéréotype de beauté sera confirmée dans de nombreuses méta-analyses dont trois récentes (Hosoda, Stone-Romero, & Coats, 2003 ; Langlois et al., 2000 ; Tews, Strafford, & Zhu, 2009). L'effet de l'apparence sur la recrutabilité dépendrait cependant du type de poste et du sexe du candidat (Heilman, 1983). Non seulement les stéréotypes influenceraient les évaluations professionnelles mais les normes, auraient aussi des effets avérés. Dans le cadre du recrutement, les effets normatifs de l'internalité sont bien démontrés : elle influence favorablement les jugements de recrutabilité et les décisions d'embauche, même si d'autres informations sont simultanément mises en jeu (Desrumaux, 2005 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000 ; Pansu, 1997 ; Pansu & Gilibert, 2002). L'impact de telles informations (apparence, normes) heurte bien sûr la rationalité apparente de toute démarche d'évaluation qui se veut objective et efficace. Toute démarche d'évaluation est censée s'appuyer sur des outils tangibles, valides et prédicteurs de la performance et, dans ce champ les aptitudes mentales générales (AMG) apparaissent parmi des meilleurs prédicteurs (Schmidt et Hunter, 1998). Qu'en est-il alors de l'effet de l'apparence, de l'internalité et des aptitudes mentales générales qui peuvent être considérées comme trois types d'informations différentes ?

Quelques recherches ont tenté de mesurer les effets de ces informations. Cependant, les travaux antérieurs trouvent plusieurs limites. Premièrement, peu de recherches ont testé l'effet de l'apparence et de la norme d'internalité sur la recrutabilité des candidats en tenant simultanément compte du niveau hiérarchique, de la connotation sexuelle du poste et du sexe du candidat. Deuxièmement,

Pour citer cet article : Desrumaux, P., & Pohl, S. Juger la recrutabilité des candidats : quels effets de l'apparence et des aptitudes en fonction des types de postes ? *Psychol. fr.* (2014), http://dx.doi.org/10.1016/j.psfr.2013.12.001

Download English Version:

https://daneshyari.com/en/article/6817376

Download Persian Version:

https://daneshyari.com/article/6817376

Daneshyari.com