



HAL
open science

Stéréotypes de poids, jugement de valeur et de recrutabilité : les rôles modérateurs du sexe et de la personnalité

I.P. Moughogha, Pascale Desrumaux

► **To cite this version:**

I.P. Moughogha, Pascale Desrumaux. Stéréotypes de poids, jugement de valeur et de recrutabilité : les rôles modérateurs du sexe et de la personnalité. *Psychologie du travail et des organisations*, 2023, 29 (2), pp.99-113. <10.1016/j.pto.2023.01.003>. <hal-04190739>

HAL Id: hal-04190739

<https://hal.science/hal-04190739v1>

Submitted on 9 Jul 2025

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.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC 4.0 - Attribution - Non-commercial use - International License

**Stéréotypes de poids, jugement de valeur et de recrutabilité : Les rôles modérateurs du
sexe et de la personnalité**

**Effets des stéréotypes de poids sur le jugement de valeur et de recrutabilité : Le rôle
modérateur du sexe et à la personnalité des candidats**

Ida Princiat Moughogha & Pascale Desrumaux

Univ. Lille, ULR 4072 - PSITEC - Psychologie : Interactions Temps Émotions Cognition,

F-59000 Lille, France

Stéréotypes de poids, jugement de valeur et de recrutabilité : Les rôles modérateurs du sexe et de la personnalité

Effets des stéréotypes de poids sur le jugement de valeur et de recrutabilité : Le rôle modérateur du sexe et à la personnalité des candidats

Résumé

Objectif : La littérature existante témoigne de la présence des discriminations envers les personnes obèses à l'embauche. La présente étude visait à tester les effets du poids des candidats sur le jugement de valeur et de recrutabilité en prenant en compte leur sexe et leur personnalité. L'étude recourant au paradigme des juges portait sur un échantillon de 279 recruteurs. Ces derniers devaient juger huit CV fictifs incluant une photo du candidat, sa formation, son expérience professionnelle et ses réponses au test de personnalité (personnalité proactive ou réactive). Le poste ciblé était celui de technicien(ne) de laboratoire d'analyses médicales.

Résultats : Les analyses de variances ont mis en évidence les effets significatifs du poids, de la proactivité des candidats sur les jugements d'agrabilité, d'effort, de compétence et de recrutabilité. En effet, les personnes obèses font l'objet de discrimination à l'embauche alors que la proactivité serait une variable augmentant la recrutabilité. Par ailleurs, le sexe des candidats à lui seul n'a pas constitué pas une variable incitant à la discrimination.

Conclusion : La présente étude ouvre un nouveau champ de recherches quant à la proactivité, norme sociale du jugement et corrobore les études antérieures portant sur les discriminations liée au poids des candidats lors de la sélection du personnel. Les limites de l'étude ouvrent des nouvelles pistes de recherches.

Mots clés : jugement, recrutabilité, valeur, poids, stéréotypes

Abstract

Objective: The existing literature testifies to the presence of discrimination against obese people in hiring. The present study aimed to test the effects of candidates' weight on value judgment and recruitability by taking into account their gender and personality. The study using the judges' paradigm involved a sample of 279 recruiters. The recruiters were asked to

judge eight fictitious CVs including a photo of the candidate, their education, their work experience and their answers to a personality test (proactive or reactive personality). The target job was a medical laboratory technician.

Results: Analyses of variance revealed significant effects of applicants' weight, and proactivity on judgements of agreeableness, effort, competence and recruitability. Indeed, obese people are discriminated against in hiring whereas proactivity would be a variable increasing the recruitability judgment. Moreover, the gender of applicants alone is no longer a variable that encourages discrimination.

Conclusion: This study opens up a new field of research on proactivity as a social norm of judgement and corroborates previous studies on weight discrimination in personnel selection. The limitations of the study open up new avenues of research.

Keywords: judgment, recruitability, value, weight, stereotypes

Lors de la sélection des candidats à l'embauche, le recruteur va rechercher, de manière consciente ou non, toute information objective susceptible de renseigner sur les habiletés du candidat (formation, expérience professionnelle, etc.). Toutefois, ces informations ne sont pas les seuls déterminants des jugements relatifs aux candidats. D'autres informations subjectives (sexe, poids, beauté du candidat) vont également influencer, de manière inconsciente, le jugement du recruteur (Desrumaux & Pohl, 2014 ; Desrumaux & Pohl, 2018 ; Moughogha, 2020). En effet, lorsque ce dernier ne dispose pas d'informations suffisantes concernant les compétences du candidat, les stéréotypes vont influencer son jugement (Pohl & Klein, 2007). C'est dans cette situation que l'apparence physique et la personnalité du candidat peuvent devenir déterminants (Marshall et al., 1998). Selon la théorie de la réponse cognitive (Greenwald, 1968), lors de la 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. Les individus appartenant à des catégories spécifiques se verront attribuer certains traits d'utilité et de désirabilité sociale (Pohl & Klein, 2007).

Valeur sociale des personnes à l'embauche : utilité et désirabilité sociale

Selon l'approche sociocognitive, le jugement de valeur peut être envisagé sous deux axes. Le premier axe correspond à des jugements basés sur un aspect affectif de l'objet, alors que le deuxième se base 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 et al., 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).

Au-delà de la compétence et l'agréabilité connues dans la littérature sur le jugement de valeur, plus récemment, Rohmer et Louvet (2011, 2012, 2018) ont mis en évidence une dimension faisant partie du jugement de valeur appartenant à l'utilité sociale, l'effort. Elles ont montré que les candidats en situation de handicap sont souvent évalués négativement sur

la dimension de l'agréabilité et de la compétence mais sont évalués comme des personnes très motivées et comme des gens qui fournissent plus d'efforts que les autres. Notre choix des dimensions du jugement de valeur s'appuie donc sur la perception du jugement de valeur à trois dimensions (Rohmer & Louvet, 2011, 2018). Ce choix s'explique par le fait que les personnes obèses sont considérées comme des personnes en situation de handicap (Flint et al., 2015 ; Flint, Čadek et al., 2016).

Recrutement et stéréotypes de poids et de sexe

Les stéréotypes de poids suscitent de nombreux questionnements scientifiques. Les études développées sont unanimes quant aux discriminations envers les personnes en situation d'obésité. Par exemple, le constat fait par ces études est qu'à compétences égales, les personnes souffrant d'obésité sont jugées comme moins compétentes et moins recrutables (Flint & Snook, 2014 ; Giel et al., 2012 ; Levine & Schweitzer, 2015) et comme faisant preuve de moins de compétences en termes de leadership (Flint & Snook, 2014) que les personnes ayant un poids « standard ». Les managers associeraient davantage l'incompétence, la paresse et l'inefficacité à ces personnes, que la productivité, l'ambition et l'efficacité (Agerström & Rooth, 2011 ; Watson et al., 2018). D'autres études ont également montré que ces personnes sont perçues comme stupides, incompetentes, émotionnellement instables, paresseuses et manquant de volonté (Roehling et al., 2007 ; Roehling et al., 2013). Elles seraient jugées comme faibles de caractère, responsables de leur obésité et peu attrayantes (Desrumaux & Pohl, 2014) et moins désirables et moins utiles comparativement à des personnes plus minces (Morchain & Kerneis-Pinelli, 2013). Ces stéréotypes dépendent également du sexe des personnes (Régner et al., 2019). En effet, les stéréotypes liés au sexe relèvent des croyances socialement construites, selon lesquelles les hommes et les femmes disposeraient de compétences et caractéristiques distinctes (Macchione & Sacco, 2022 ; Macchione, Sacco, Brown, et al., 2022 ; Reuben et al., 2014). Ces stéréotypes seraient entretenus par les parents orientant leurs enfants vers des métiers caractéristiques d'un genre et d'une association entre les métiers et les qualités attendues pour exercer sur le poste (Fournier et al., 2021 ; Latour et al., 2017). Des qualités « masculines » permettraient de réussir dans un métier typé masculin et des qualités « féminines » faciliteraient la réussite dans un métier typé féminin (Latour et al., 2017). 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). L'étude de Mazilescu et Gangloff (2013) ont montré que les caractéristiques féminines seraient 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 plus émotives et moins compétentes ; les hommes seraient, eux, perçus comme plus compétents et brillants et il leur serait attribué un esprit rationnel et un tempérament de leader (Heilman & Haynes, 2005 ; Leslie et al., 2015). Nous supposons donc que le sexe des candidats aura une influence sur le jugement de valeur et de recrutabilité de sorte que les hommes soient jugés plus agréables (H1a), fournissant plus d'efforts (H1b), plus compétents (H1c) et plus recrutables que les femmes (H1d).

Si les femmes sont de plus en plus désavantagées, l'obésité pourrait être un double handicap pour elles. En effet, une étude a indiqué qu'à qualifications égales, les femmes de poids moyens seraient mieux rémunérées (Swami et al., 2008) et obtiendraient plus de promotions que leurs homologues obèses ou en surpoids. Dans le domaine du recrutement, de nombreuses études ont montré que le sexe des candidats est un modérateur des effets du poids sur le jugement à l'embauche (Busetta et al., 2020 ; Jovančević & Jović, 2022 ; Moughogha, 2020). Les femmes obèses sont souvent jugées moins favorablement que les hommes obèses (Flint, Hudson et al., 2016 ; Jovančević & Jović, 2022). Elles sont considérées comme moins aptes pour un travail demandant un effort physique que les hommes en surpoids (Bartels & Nordstrom, 2013 ; Campos-Vazquez, 2020 ; Flint & Snook, 2014). Nous supposons que le poids des candidats aura une influence sur le jugement la valeur et de recrutabilité de sorte que les candidats de poids moyen soient jugés plus agréables (H2a), plus compétents (H2b), fournissant plus d'effort (H2c) et plus recrutables (H2d) que les candidats. On s'attend également à ce que le sexe des candidats modère la relation entre leur poids et la valeur et de recrutabilité de sorte que les hommes de poids moyen soient jugés plus agréables (H3a), fournissant plus d'effort (H3b), plus compétents (H3c) et plus recrutables (H3d) que les autres candidats.

Le rôle la personnalité dans le jugement des personnes : proactive vs réactive

Lors du recrutement d'embauche, la personnalité du candidat peut également impacter son évaluation au même titre que sa motivation à occuper le poste (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007 ; François, 2004 ; Moughogha, 2020). De nos jours, les entreprises recherchent des salariés qui n'attendent pas qu'on leur donne des ordres mais qui savent faire preuve d'initiative, c'est-à-dire qui seraient proactifs (Erdogan & Bauer, 2005). Ainsi, lors d'un recrutement d'embauche, les évaluateurs accordent une attention particulière aux

candidats présentant des traits de caractère proactifs contrairement à ceux réactifs (Bateman & Crant, 1993). La proactivité est, selon Bateman et Crant (1993), une tendance dispositionnelle relativement stable d'une personne à aller au-delà des contraintes environnementales, en initiant des changements pour influencer cet environnement. Les personnes ayant une personnalité proactive ont la motivation d'apprendre, elles ont une force de proposition et ne se laissent pas submerger par les événements (Chaume et al., 2020). Cette disposition proactive est à l'origine des comportements proactifs. Le comportement proactif est "la prise d'initiative pour améliorer les circonstances actuelles ou en créer de nouvelles" (Crant, 2000, p. 436).

Plusieurs études ont montré qu'un individu proactif aurait tendance à être plus motivé pour travailler durement et s'engager à se développer personnellement au sein de l'entreprise afin d'acquérir de nouvelles compétences (Bertolino et al., 2011 ; Fuller & Marler, 2009). Par exemple, dans une étude qui testait l'impact du comportement proactif sur les performances de vente chez 113 vendeurs industriels employés chez un grand constructeur automobile européen, les résultats ont indiqué qu'environ 8 % des variations des performances des ventes objectives pouvaient être expliquées par un comportement proactif (Bateman & Crant, 1993). Les personnes ayant une tendance proactive agissent souvent par anticipation ; elles n'attendent pas qu'on leur recommande une action mais elles prennent d'elles-mêmes l'engagement d'agir. Il existe chez ces personnes un sentiment permanent de responsabilité. Les personnes proactives anticipent sur tout, participent à l'innovation et au développement de l'entreprise (Chaume et al., 2020). 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 aller à l'encontre des règles et de la politique de celle-ci (et ainsi éviter de produire des comportements contre-productif). Un individu proactif va ainsi aider l'entreprise à s'adapter, survivre, se différencier des autres (Bateman & Crant, 1993). Les personnes proactives seraient davantage tournées vers la recherche de solution ou le choix de faire quelque chose (Frankl, 2006) ; elles 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 et al., 2010). Elles identifient des opportunités, proposent des nouveautés, facilitent la résolution de problèmes inédits (Chaume et al., 2020 ; Parker et al., 2006) et aident ainsi l'entreprise à s'adapter, à se différencier des autres et à survivre (Bateman & Crant, 1993). Elles anticipent sur tout et, participent à l'innovation et au développement de l'entreprise (Chaume et al., 2020). La notion de comportement proactif est

consécutives à la proaction qui est l'ensemble des comportements impliquant la recherche active des sources d'amélioration et d'opportunités (Erdogan & Bauer, 2005). La proactivité, comme la motivation intrinsèque, demeure initiée puisque les individus agissent de leur propre gré (Bindl & Parker, 2010 ; Liao et al., 2014) et entraîne chez l'individu la satisfaction personnelle (Fay & Hüttges, 2017). Elle pourrait être vue comme une norme sociale du jugement au même titre que la motivation intrinsèque (Cassignol-Bertand, 2008 ; François, 2004). Si la personnalité proactive réfère à la disposition qu'à une personne d'anticiper sur quelque chose, trois phases permettent d'identifier le comportement proactif. La première est l'anticipation (Grant & Ashford, 2008 ; Parker & Wang, 2015). Il permet à une personne de se représenter différents futurs possibles d'une même situation afin de déterminer dans quelle direction elle souhaite orienter ses actions. La deuxième phase du comportement est la planification (Parker & Wang, 2015). Elle représente la période où l'individu organise la manière dont il va agir pour concrétiser une tâche ou une action. La troisième phase est celle de l'« action ». Elle est en lien avec la mise en œuvre d'actions qui vont permettre aux individus d'agir sur leur avenir (Grant & Ashford, 2008). Un individu à la personnalité proactive va ainsi aider l'entreprise à s'adapter, survivre et se différencier des autres (Bateman & Crant, 1999).

La proactivité s'oppose à la réactivité qui serait la tendance à agir après la survenue d'une situation (Bateman & Crant, 1993). Les personnes réactives attendent un ordre pour réagir. 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 (Bateman & Crant, 1993).

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 (Saïas & Métais, 2001).

Ainsi, étant donné l'objectif de l'étude qui porte sur la première étape du recrutement qui consiste en la sélection des CV, nous nous focalisons particulièrement sur la personnalité

proactive et réactive (Grant & Ashford, 2008) et non pas sur les comportements proactifs versus réactifs qui seraient des actions observées lors de l'exécution d'une activité en entreprise (Parker et al., 2010). La littérature existante reconnaît l'existence de plusieurs normes sociales du jugement (motivation intrinsèque, norme d'internalité, norme d'allégeance, norme de consistance...). 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. Nous nous attendons à observer le caractère normatif de la proactivité dans cette étude (H4).

Nous nous attendons également à ce que les candidats proactifs soient jugés plus agréables (H5a), faisant plus d'efforts (H5b), plus compétents (H5c) et plus recrutables (H5d) que les candidats réactifs. Nous nous attendons également à ce que la proactivité modère le lien entre les stéréotypes de poids et le jugement de valeur et de recrutabilité de sorte que les candidats proactifs de poids moyen soient jugés plus agréables (H6a), fournissant plus d'efforts (H6b), plus compétents (H6c) et plus recrutables (H6d) que les autres.

Objectifs principaux

Cette recherche 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 et al., 2021 ; Morchain & Pinelli, 2011, 2013). L'objectif principal de cette étude est de tester l'influence du poids physique des personnes qui candidatent à un poste sur le jugement que les recruteurs se font d'elles. L'étude a également pour objectif de prendre en compte deux autres variables. La première est connue pour ses effets, le sexe des candidats et la deuxième variable rarement testée, la proactivité/réactivité du candidat, donne un caractère plus inédit à cette recherche. Un autre objectif est de vérifier la normativité de la proactivité. Enfin, 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). Souhaitant tester pour la première fois cet impact dans le domaine médical, nous avons choisi un poste de technicien(ne) de laboratoire (Desrumaux & Pohl, 2018 ; Moughogha, 2020).

Méthode

Prétest du matériel

Dans le cadre de cette étude, le matériel utilisé était similaire à celui de Moughogha (2020). Un premier travail a donc consisté à neutraliser le critère de beauté en présentant à des salariés tout-venant, 40 photos d'hommes et 40 photos de femmes de type caucasien, ayant un aspect similaire sur le plan vestimentaire, de la couleur des cheveux, de la couleur des yeux, du sourire et de la couleur de peau. Ces photos devaient être évaluées 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), 75 salariés tout-venant de professions variées (comptabilité, médecine, etc.) devaient juger ces photos. Leur âge moyen était de 32.9 ans ($SD = 12.92$) et leur expérience professionnelle 8.5 ans environ. 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. Le nombre de photographies retenues étaient de 8 (Moughogha, 2020).

Choix du métier

Le même exercice a été effectué pour le choix du métier. Quarante-quatre salariés, de formations et professions diverses, du Nord Pas de Calais, ayant un âge moyen de 34.93 ($SD = 13.98$) et une expérience professionnelle de 10.52 ($SD = 12.11$) devaient indiquer le type sexuel de 51 métiers sur deux échelles différentes. Ces participants se distinguaient des participants du prétest des photos et de l'étude qui suivra. Ces participants indiquaient leur degré d'accord sur chacune des deux échelles allant de 1 (*pas du tout féminin*) à 10 (*tout à fait féminin*) et de 1 (*pas du tout masculin*) à 10 (*tout à fait masculin*). L'analyse de la variance indique pour le poste choisi de technicien(ne) de laboratoire sur l'échelle de masculinité, un score moyen de $M = 5.57$ ($SD = 1.70$) et sur l'échelle de féminité, un score moyen de $M = 5.55$ ($SD = 1.89$), ce qui signifie que le métier est à la fois typé masculin et féminin. Pour compléter, le site national répertorié (ASIP-Santé RPPS, 2022) portant sur les données de la France entière concernant les professionnels inscrits au répertoire Adeli indique que le nombre de femmes occupant ce poste de technicien(ne) de laboratoire ($N = 36\,323$) est plus élevé que le nombre d'hommes ($N = 8033$).

Plan d'expérience

Le plan d'expérience était un plan inter-sujets comprenant 3 variables indépendantes décrivant le candidat du point de vue du sexe (homme vs femme) * du poids (surpoids/norme) * et de sa personnalité (proactivité/réactivité). Les différents CV ne variaient qu'en termes de photo, de sexe et de la personnalité. Le reste des informations sur les CV (expérience professionnelle, niveau d'études, diplômes...) ont été rendues équivalentes pour neutraliser les effets qui seraient liés à des variables parasites.

Participants

Deux-cent-soixante-dix-neuf participants ($N= 279$) soit 42.29% d'hommes et 57.70% de femmes issus du secteur des Ressources Humaines, du management, des psychologues du travail et/ou de direction ont participé à cette étude. Leur moyenne d'âge était de 30.95 ans ($SD = 9.45$) et tous avaient déjà été confrontés à une situation de recrutement. Ils avaient une formation dans le domaine de recrutement variant entre un BAC + 2 à BAC+ 5.

Déroulement de l'enquête

Les participants ont été contactés par LinkedIn, et les passations en ligne se faisaient sur l'application Qualtrics. Dans un premier temps, les participants devaient prendre connaissance des objectifs et des étapes de l'étude. Les participants prenaient ensuite connaissance de l'offre d'emploi (contexte, présentation de la structure, profil du poste pour un technicien(ne) de laboratoire d'analyses médicales (H/F). Après lecture, une page s'ouvrait avec les 8 CV proposés. Ils devaient choisir un CV parmi les 8. 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.). Sur une échelle de Likert en 7 points allant de 1 (*pas du tout d'accord*) à 7 (*tout à fait d'accord*), ils évaluaient le candidat sur les dimensions de l'agréabilité, de l'effort, de la compétence et de la recrutabilité. Les CV variaient en fonction du sexe (femme/homme), du poids (surpoids/normal), et du type de personnalité (proactive/réactive).

Variables

Poids (VI) : Le poids des candidats a été mesuré à l'aide d'une photographie retouchée par un logiciel pour rendre la personne obèse. Les candidats de poids standards n'ont pas été

rétouchées. Chaque CV incluait une photographie de corpulence standard ou obèse (Desumaux, 2005 ; Desumaux & Pohl, 2018 ; Morchain & Pinelli, 2013).

Sexe (V.mod) : le sexe des candidats a été manipulé en faisant varier les différents profils (CV) d'hommes et de femmes suivant notre plan expérimental (Desumaux & Pohl, 2018 ; Morchain & Pinelli, 2013 ; Moughogha, 2020 ; Smith et al., 2016). On présentait au candidat soit un CV avec une photographie d'homme ou un CV avec une photographie de femme.

Personnalité (proactive vs réactive) (V. mod) : en référence à l'étude de Bertrand-Cassinol, 2008, la présentation de la personnalité du candidat a été manipulée à partir de deux textes renvoyant soit à la proactivité, soit à la réactivité des candidats. Ces textes étaient inspirés des items de l'échelle de proactivité de Bateman et Cran (1993) adaptée à notre étude. A la base, cette échelle comportait 17 items et répondait à une cohérence interne assez robuste du fait de son alpha de Cronbach variant de .80 à .84. Nous avons relevé 4 items (item1, item7, item12, item16) que nous avons insérés dans les textes présentant les profils.

Pour le test du candidat ayant une personnalité proactive, le résultat de test adapté était : *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.*

Pour le test du candidat ayant une personnalité réactive, le résultat de test adapté était : *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.*

Jugement de valeur (VD). Nous avons mesuré le jugement de valeur au moyen des items des dimensions du jugement de valeur (Beauvois & Dubois, 2001) revisités par Rohmer et Louvet, 2011, 2018). Ces dimensions incluaient l'agréabilité ($\alpha = .90$), l'effort ($\alpha = .85$) et la compétence ($\alpha = .91$) (Moughogha, 2020). Chaque dimension était représentée par 4 items (e.g., pour l'agréabilité, « Je pense que c'est un candidat sincère », pour l'effort, « je pense que c'est à candidat qui aime fournir des efforts », pour la compétence, « je pense que c'est un candidat très compétent »).

Jugement de recrutabilité (VD). Nous nous sommes référés aux items de la recrutabilité utilisés par Desrumaux (2005) et Moughogha (2020). Cette dimension comprenait trois items (e.g., « C'est quelqu'un qui a du mérite », $\alpha = .91$).

Résultats

Dans un premier temps, des statistiques descriptives ont été réalisées afin de repérer quel candidat avait obtenu le score le plus élevé sur chacune des variables dépendantes (Tableau 1). Dans un second temps, nous avons effectué des analyses de la variance pour tester les différentes hypothèses (Tableau 2).

Tableau 1

Statistiques descriptives

	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>
Candidats 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
Candidats Hommes								
Homme surpoids proactif	4.22	.89	4.99	.86	4.69	.90	3.65	.46
Homme surpoids réactif	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 réactif	5.02	.66	5.33	.68	4.56	.96	4.75	.64

Note. $N = 279$

Effets principaux

Les résultats de ces analyses présentent des effets principaux et des interactions entre les variables indépendantes. En ce qui concerne l'effet du poids sur l'agréabilité, les candidats de poids moyen ($M = 4.90$) sont jugés plus agréables que les candidats en surpoids ($M = 4.20$), $F(1, 271) = 37.40$, $p = .000$, $\eta^2_p = .12$. Sur la dimension de l'effort, les recruteurs jugent les candidats de poids moyen ($M = 4.98$) comme étant ceux qui fournissent plus d'efforts comparativement aux candidats en surpoids ($M = 4.54$), $F(1, 271) = 17.10$, $p = .000$, $\eta^2_p = .05$. Par ailleurs, sur la compétence, les candidats en surpoids ($M = 4.87$) sont jugés plus compétents que ceux de poids moyen ($M = 4.31$), $F(1, 271) = 32.38$, $p = .001$, $\eta^2_p = .10$. En ce

qui concerne la décision de recruter, les candidats de poids moyen ($M = 5.59$) sont jugés plus recrutables que ceux en surpoids ($M = 5.03$), $F(1, 271) = 24,70$, $p = 001$, $\eta^2_p = .08$.

Les candidats au profil proactif ($M = 4.65$) sont jugés plus agréables que les candidats au profil réactif ($M = 4.42$) avec un effet significatif de la personnalité proactive/réactive sur l'agréabilité, $F(1, 271) = 4.54$, $p = .03$, $\eta^2_p = .01$. Pour la dimension de l'effort, les recruteurs estiment les candidats au profil proactif ($M = 5.08$) comme fournissant plus d'efforts que les candidats au profil réactif ($M = 4.42$), $F(1, 271) = 30.97$, $p = .000$, $\eta^2_p = .01$. Au sujet de la compétence, les candidats proactifs sont jugés comme étant plus compétents ($M = 4.87$) que ceux réactifs ($M = 4.34$), $F(1, 271) = 14.84$, $p = .001$, $\eta^2_p = .05$. Par rapport au jugement de recrutabilité, les candidats proactifs ($M = 5.58$) sont jugés comme étant plus recrutables que ceux réactifs ($M = 5.02$), $F(1, 271) = 23.07$, $p = 001$, $\eta^2_p = .07$.

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*.

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

Poids × sexe	1	.95	271	3.15 ns
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. $N = 279$ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ns = non significatif

Effets d'interactions

Deux interactions de second ordre sont significatives dans cette étude. Tout d'abord, il y a un effet d'interaction entre le sexe et la proactivité/réactivité des candidats sur la compétence perçue par les recruteurs, $F(1, 271) = 3.91$, $p = .04$, $\eta^2_p = .01$ (figure 1). En effet, les recruteurs jugent les hommes proactifs comme plus compétents que les autres. Ce résultat est confirmé par le test de Tukey à $p = .000$

Une autre interaction est significative entre le poids des candidats et la proactivité/réactivité sur la recrutabilité, $F(1, 271) = 5.54$, $p = .01$, $\eta^2_p = .01$ (figure 2). Les recruteurs jugent plus recrutables les candidats proactifs de poids moyen que les autres, ce qui est confirmé par le test de Tukey à $p = .001$.

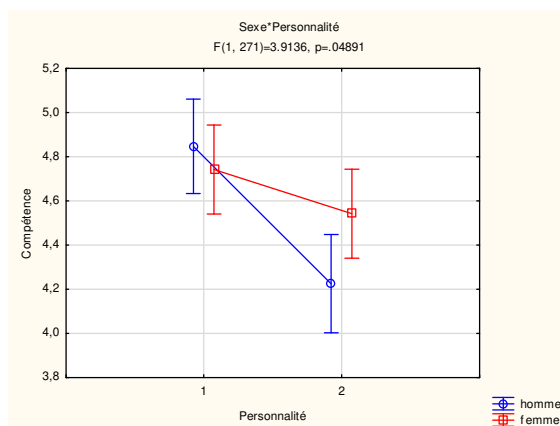


Figure 1. Effets du sexe et de la personnalité sur la compétence

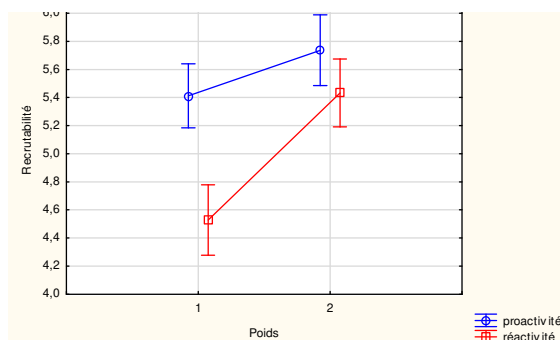


Figure 2. Effets du poids et de la personnalité sur la recrutabilité

Discussion

La présente étude testait les effets de l'apparence physique des candidats, notamment le poids sur le jugement d'agrabilité, d'efforts, de compétence et de recrutabilité attribué par les recruteurs. L'étude va au-delà des recherches existantes en tenant compte du sexe des candidats et de leur personnalité. Les résultats montrent la présence des discriminations de la part des recruteurs. Aussi, la personnalité des candidats joue un rôle important dans ce jugement. 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 et al., 1999) et renverrait, de ce fait, à plus ou moins de valeur sociale et plus particulièrement de désirabilité et d'utilité sociale (Desponds, 2011). Hormis le sexe des candidats qui n'a aucun effet principal sur l'ensemble des variables dépendantes, les variables de l'étude présentent des effets significatifs principaux. Cela invalide les Hypothèses H1a, H1b, H1c, et H1d. Cette absence d'effet du sexe avait déjà été indiquée par les études de Desrumaux (2005), Desrumaux et al. (2008), Desrumaux et Pohl (2018). 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 plus un désavantage pour accéder à un poste dit masculin comme celui de manager. L'absence de discrimination des femmes pour ce poste de technicien(ne) s'explique par les bienfaits des programmes mis en place pour lutter contre les discriminations. En outre, les recruteurs seraient beaucoup plus vigilants sur la parité femme/homme lors d'un processus de recrutement (Desrumaux & Pohl, 2018). Un autre facteur explicatif de cette absence d'effet du sexe pourrait s'expliquer par la connaissance de la proportion de femmes/ hommes au sein de ce métier par les répondants (chef d'entreprises, chargés des ressources humaines, chargés de recrutement...). Ils seraient habitués à voir plus de femmes (ASIP-Santé RPPS, 2022) que d'hommes sur ce métier, ce qui les a certainement incités à favoriser autant les femmes que les hommes. Cependant, lorsque nous observons les interactions, le résultat indiquant que le candidat masculin qui fait montre de proactivité est valorisé indique une mobilisation classique d'éléments stéréotypés sur la compétence et les hommes ce qui montre au niveau de l'interaction l'émergence du biais de genre.

L'impact du stéréotype des personnes obèses a été mis en évidence sur les trois types de jugement. Les jugements de recrutabilité, d'agrabilité et d'efforts envers les candidats obèses sont plus défavorables que ceux relatifs aux candidats ayant un poids moyen. Cependant, les candidats en surpoids sont jugés plus compétents. Ce dernier résultat reste surprenant car

l'obésité ou le surpoids a toujours été associée à la paraisse, la vulnérabilité, la nonchalance... (Puhl & Brownell, 2001). Ce résultat montrant un jugement de compétence positif pour les personnes en surpoids pourrait être expliqué de deux façons. Tout d'abord, il peut être lié à l'évolution de la perception de ces personnes au sein de nos sociétés occidentales puisque le nombre de personnes en surpoids est en constante augmentation. En outre, si autrefois, elles étaient jugées moins compétentes, les expériences vécues avec ces personnes au sein des entreprises pourraient changer la donne en neutralisant les stéréotypes qui leurs sont associés. Ensuite, une autre explication peut être liée aux critères de la désirabilité des recruteurs participants. Les recruteurs en position de juge peuvent présumer que l'on attend d'eux une forme de bienveillance à l'égard des personnes en surpoids dans certains cas. De ce fait, ils peuvent émettre, sur certaines dimensions du jugement, des avis favorables envers les personnes obèses. Ces jugements allant dans le sens d'une désirabilité bienveillante permettraient de compenser les discriminations.

Néanmoins, les candidats de poids moyen sont valorisés sur les dimensions de l'agréabilité, l'effort et la recrutabilité. Ce résultat va dans le sens des travaux menés sur la discrimination des personnes obèses dans les processus de recrutement (Agerström & Rooth, 2011 ; Bartels & Nordstrom, 2013 ; Flint et al., 2015 ; Flint & Snook, 2014 ; Morchain & Kerneis-Pinelli, 2013).

Au final, même si on concède aux personnes obèses le privilège d'une perception de forte compétence, les recruteurs les perçoivent toujours comme des personnes qui fournissent moins d'efforts, qui sont moins agréables et qui sont, par conséquent, moins recrutables. Le jugement de recrutabilité est favorable aux candidats de poids moyen, ce qui valide les hypothèses H2a, H2c, H2d alors que l'hypothèse H2b n'est pas validée.

Nos résultats ne montrent pas d'interactions entre le poids et le sexe des candidats sur les dimensions de l'agréabilité, de l'effort, de la compétence et de la recrutabilité. Cela invalide les hypothèses H3a, H3b, H3c, H3d. Le sexe ne semble pas moduler la perception de l'apparence physique des candidats à l'embauche. Si la perception des femmes au sein de notre société a évolué, il se pourrait que cette évolution impacte également le jugement des hommes et des femmes quelle que soit leur apparence (poids). Le biais de sexe en défaveur des femmes serait moins visible ce qui peut être le résultat d'une évolution sociétale liée aux interventions de nombreuses associations militant contre les inégalités de genre. Ce résultat pourrait également s'expliquer par le nombre inégal de participants de l'étude qui étaient majoritairement des femmes. Il pourrait sembler qu'elles se soient montrées clémentes lors du jugement de leurs homologues.

Enfin, comme attendu, la présente étude a mis en évidence la préférence des recruteurs pour les candidats dont le profil est proactif au détriment de ceux dont le profil est réactif sur toutes les variables dépendantes. Le caractère normatif de la proactivité est mis en évidence ce qui valide l'hypothèse H4. Ces résultats vont dans le sens de travaux antérieurs indiquant que la proactivité est la capacité des candidats à s'adapter aux différents contextes, à anticiper les problèmes est très recherchée (Charbonnier-Voirin & El Akremi, 2016 ; Shoss et al., 2012). La proactivité est en effet un trait de caractère recherché en entreprise (Chaume et al., 2020). Les personnes proactives seraient une valeur ajoutée à l'entreprise, ce qui incite les recruteurs à les considérer comme des êtres compétents par rapport à d'autres. Ainsi, les recruteurs préféreraient des personnes pouvant anticiper et être 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. De même, la proactivité, comme la motivation intrinsèque (François, 2004) et l'internalité (Dubois & Beauvois, 2008), serait vue comme une norme sociale du jugement. Cette étude montre qu'elle est ancrée à la fois dans la désirabilité sociale (l'agrément) et dans l'utilité (l'effort et la compétence). Les recruteurs considèrent les personnes proactives comme plus agréables, fournissant plus d'effort, plus compétentes et choisissent de les recruter au détriment des personnes réactives. Ces éléments appuient une argumentation qui va dans le sens des caractéristiques d'une norme sociale (Dubois, 2005). Nos hypothèses H5a, H5b, H5c, H5d sont validées.

Une autre interaction non présupposée a été observée entre le sexe et la proactivité/réactivité des candidats sur la compétence. En effet, les hommes proactifs sont jugés plus compétents que les autres. Ce résultat indique que la force de la proactivité amène à prendre en compte également le critère masculin lorsqu'il s'agit d'estimer la compétence. Bien que le sexe à lui seul n'ait eu aucun effet, la proactivité semble réactiver le stéréotype de sexe. Le fait que les hommes proactifs soient jugés plus compétents que les autres et que les femmes proactives soient moins bien jugées que les hommes proactifs réinterroge donc le stéréotype de sexe lorsqu'il est question de compétences. Finalement, le résultat indiquant une valorisation du candidat masculin qui fait montre de proactivité indique une mobilisation classique d'éléments stéréotypés sur la compétence et les hommes ce qui montre au niveau de l'interaction l'émergence du biais de genre.

L'interaction entre le poids des candidats et leur proactivité sur la recrutabilité est significative. Les candidats proactifs de poids moyen sont jugés plus recrutables que les autres candidats quel que soit leur poids, ce qui valide l'hypothèse H6d. Les hypothèses H6a, H6b et H6c ne retrouvent pas ce résultat et sont invalidées. Cette interaction significative met en

avant une préférence pour les candidats proactifs de poids moyen ce qui indique un critère de sélection privilégié pour les personnes proactives quel que soit leur corpulence. En effet, lorsqu'il s'agit de se prononcer sur la recrutabilité, les recruteurs tiennent compte du poids et de la proactivité. Les candidats ont le plus de chance d'être recrutés sont donc les candidats proactifs de poids moyen.

Limites

Cette étude connaît quelques limites. Une première limite a trait au caractère masculin ou féminin du poste choisi. Lors du prétest, le métier de technicien(ne) de laboratoire a été jugé comme à la fois masculin ($M = 5.57/10$) et féminin ($M = 5.55/10$) par des salariés tout-venant. Ce résultat en discordance avec les statistiques nationales, montrant une fréquence de femmes très supérieure dans ce métier, s'explique peut-être par le profil des répondants qui étaient pour la plupart ouvriers ou de professions intermédiaires. Ceux-ci étaient peut-être moins familiers du métier de technicien(ne) de laboratoire d'analyses médicales, ce qui a pu entraîner des différences avec les statistiques nationales des fréquences hommes/femmes au sein de cette profession. De ce fait, il a été difficile de catégoriser le caractère sexuel du poste choisi. Ce type d'étude demande à être répliqué afin de mesurer les effets des variables de sexe, de proactivité et de poids pour des postes sexuellement typés féminins et masculins en contrôlant d'une double façon le caractère masculin versus féminin des métiers. Il faudra donc tenir compte des fréquences femmes/hommes au sein de la profession et pré-tester la féminité et la masculinité, afin de pouvoir discerner les effets spécifiques au regard du caractère sexuel du poste. Une deuxième limite a trait au caractère écologique de l'étude. Il est possible que les recruteurs puissent accéder en comparant les CV à une certaine conscience des informations manipulées. Les CV manipulant nos variables n'étant pas confondus dans un volume plus important d'autres CV qui seraient distrayeurs, certains recruteurs peuvent au regard des CV moins denses, avoir repéré les variables manipulées au niveau des discriminations. Ils peuvent avoir détecté des informations et répondre en allant dans le sens des attentes de la recherche ou du biais de désirabilité sociale. Afin de limiter ou tester l'effet de désirabilité sociale, des dossiers distrayeurs devront être insérés.

Une troisième limite concerne les conditions de passations du questionnaire, accessible via internet. Il est possible que des passations avec des versions papier, dans lesquelles chaque juge peut étaler plus aisément les différents CV, aient donné des résultats différents. Des comparaisons entre des tris ou des jugements établis à partir d'un matériel digital versus papier devront être prises en compte.

Une quatrième limite de l'étude concerne l'utilisation d'échelles de Likert qui ont permis d'estimer différentes dimensions du jugement. Ces mesures ne permettent pas de présager des décisions de recrutement finales (Desrumaux & Pohl, 2018) et des classements finaux qui parfois font ressortir des discriminations connues comme celle de sexe.

Conclusion

L'apparence physique en termes de poids a un effet discriminant sur le jugement des candidats. Les personnes en surpoids auront moins de chance de passer le premier tri des candidatures que les candidats de poids moyen. En revanche, le jugement des recruteurs est influencé positivement quel que soit le poids des candidats lorsque la candidature est proactive. Cette étude montrant la préférence de la part des recruteurs pour les personnes ayant une personnalité proactive, est en concordance avec les exigences du contexte économique actuel. En effet, les personnes proactives seraient perçues comme capables d'identifier des opportunités (Parker et al., 2006), mais surtout, comme permettant aux entreprises de se différencier et de survivre (Bateman & Crant, 1993). En revanche, dans cette étude, le sexe n'a pas joué de rôle significatif pour ce poste de technicien(ne) de laboratoire. En effet, les femmes n'ont pas été reléguées. Cependant, des interactions avec la proactivité indiquent que cette caractéristique pourrait à nouveau favoriser les hommes.

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

Références

- Agerström, J., & Rooth, D. O. (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology, 96*(4), 790. <https://doi.org/10.1037/a0021594>
- Bartels, L. K., & 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>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Beauvois, J. L., & Dubois, N. (2001). Normativity and self-presentation: Theoretical bases of self-presentation training for evaluation situations. *Journal of Managerial Psychology, 14*(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>

- Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2011). Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 248-263. <https://doi.org/10.1002/job.670>
- Bertrand-Cassagnol, F. (2008). *Valorisation de la motivation intrinsèque : normativité et traitement explicite versus implicite de sa valeur sociale* (Thèse de Doctorat, Montpellier 3).
- Busetta, G., Campolo, M. G., & Panarello, D. (2020). Weight-based discrimination in the Italian Labor Market: an analysis of the interaction with gender and ethnicity. *The Journal of Economic Inequality*, 18(4), 617-637. <https://doi.org/10.1007/s10888-020-09456-5>
- 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, 285-305. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2006.01.003>
- 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. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.65.3.167>
- Campos-Vazquez, R. M., & Gonzalez, E. (2020). Obesity and hiring discrimination. *Economics & Human Biology*, 37, 100850. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100850>
- Cassagnol-Bertrand, F., & Constant, É. (2007). La norme de motivation intrinsèque : Valorisation, utilité et désirabilité sociales. *Bulletin de psychologie*, 488(2), 121-133. <https://doi.org/10.3917/bupsy.488.0121>
- 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*, 101(3), 45-63. <https://doi.org/10.3917/grhu.101.0045>
- Chaume, F., Gilibert, D., & Sauvezon, C. (2020). État des lieux des comportements proactifs en contexte professionnel [Proactive behaviors in professional contexts]. *Pratiques Psychologiques*, 26(1), 31-53. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2019.02.001>
- Cohen-Scali, V., & Moliner, P. (2008). Représentations sociales et identité : Des relations complexes et multiples. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(4), 465-482. <https://doi.org/10.4000/osp.1770>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- De Bosscher, S., Fournier, V., & Carton, L. (2017). Notation en français et en mathématiques en cycle 3. *Spirale-Revue de Recherches en Education*, (E1), 23-35.
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(03\)00022-0](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(03)00022-0)

- Derous, E., Nguyen, H. H. D., & Ryan, A. M. (2021). Reducing ethnic discrimination in resume-screening: A test of two training interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(2), 225-239. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1756907>
- Desponds, F. (2011). *Clairvoyance de l'utilité et de la désirabilité sociales dans les situations d'évaluation*. Thèse de Doctorat, Université de Lausanne, Faculté des sciences sociales et politiques.
- 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*(4), 165-199.
- Desrumaux, P. (2011) La norme d'internalité et le stéréotype de beauté. In S. Laberon (Ed). *Psychologie du recrutement* (pp. 150-172). De Boeck.
- 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. *Psychologie du Travail et des Organisations, 14*(1), 218-237.
- 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>
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEM departments. *Journal of Experimental Social Psychology, 73*, 211-215.
- 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., & 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. <https://doi.org/10.4000/osp.5151>
- Dubois, N., & Beauvois, J. -L. (2008). The social value of internal explanations and the norm of internality. *Social and Personality Psychology Compass, 2*(4), 1737-1752. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00126.x>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology, 58*(4), 859-891. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00772.x>
- Fay, D., & Hüttges, A. (2017). Drawbacks of proactivity: Effects of daily proactivity on daily salivary cortisol and subjective well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(4), 429. <https://doi.org/10.1037/ocp0000042>

- Flint, S. W., & Snook, J. (2014). Obesity and discrimination: the next 'big issue'? *International Journal of Discrimination and the Law*, 14(3), 183-193. <https://doi.org/10.1177/1358229114534550>
- Flint, S., Cadek, M., Codreanu, S., Ivic, V., Zomer, C., & Gomoiu, A. (2016). Obesity Discrimination in the Recruitment Process: "You're Not Hired!". *Frontiers in Psychology*, 7, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01854>
- Flint, S. W., Codreanu, S. C., Gomoiu, A., Čadek, M., Ivić, V., Zomer, C., et al. (2015). Obesity discrimination in the workplace: 'You're Hired!' *Journal of European Psychology Study*, 6, 64-69. <http://doi.org/10.5334/jeps.cu>
- Flint, S. W., Hudson, J., & Lavallee, D. (2016). The portrayal of obesity in UK national newspapers. *Stigma and Health*, 1(1), 16. <https://doi.org/10.1037/sah0000013>
- Flint, S. W., & Snook, J. (2014). Obesity and discrimination: The next « Big Issue »? *International Journal of Discrimination and Law*, 14, 183-193. <https://doi.org/10.1177/1358229114534550>
- Fournier, V., De Bosscher, S., & Durand-Delvigne, A. (2021). Aspirations professionnelles de jeunes adultes inscrit-es dans des formations à dominance féminine vs masculine : Un maintien de la division sexuée de l'orientation scolaire ? In V. Cohen-Scali (Ed.), *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie. Défis contemporains et nouvelles perspectives* (chapitre 18, pp. 339-357). <https://doi.org/10.3917/dunod.cohen.2021.01.0339>
- François, P. H. (2004). La norme de motivation intrinsèque. *Actes du colloque « Normes sociales et processus cognitifs »*, p. 75-78, Poitiers, Saco-MSH.
- Frankl, V. (2006). *Découvrir un sens à sa vie*. Edition de l'Homme.
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Garner-Moyer, H. (2008). Le poids de l'apparence physique dans la décision d'embauche. *Le Journal des Psychologues*, 257(4), 53-57. <https://doi.org/10.3917/jdp.257.0053>
- Giel, K. E., Zipfel, S., Alizadeh, M., Schäffeler, N., Zahn, C., Wessel, D., ... & Thiel, A. (2012). Stigmatization of obese individuals by human resource professionals: An experimental study. *BMC Public Health*, 12(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-525>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. <https://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* (pp. 147-170). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-1-4832-3071-9.50012-X>
- Grimault, V. (2015). *La dichotomie entre les jugements d'utilité et de désirabilité relative aux normes sociales*. Thèse de doctorat, Université de Nanterre. Repéré à <http://theses.fr/2015PA100133>

- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.905>
- Jovančević, A., & Jović, M. (2022). The relation between anti-fat stereotypes and anti-fat prejudices: The role of gender as a moderator. *Psychological Reports, 125*(3), 1687-1713. <https://doi.org/10.1177/003329412110051>
- Latour, E. D. G. D., Przygodzki-Lionet, N., de Bosscher, S., Herbaj, J., & Salvador, B. (2017). Perception sociale des métiers de policier.ère et d'avocat.e chez des adolescent.es: quel impact sur leurs intentions d'orientation? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 46*/2. <https://doi.org/10.4000/osp.5385>
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science, 347*(6219), 262–265. <https://doi.org/10.1126/science.1261375>
- Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2015). The affective and interpersonal consequences of obesity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 127*, 66-84. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2015.01.002>
- Liao, H., Raub, S., Hong, Y., & Han, J.H. (2014). What it takes to get proactive: An integrative model of the antecedents of personal initiative. *Journal of Applied Psychology, 101*(5), 687-701. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2014.13140abstract>
- Macchione, A. L., & Sacco, D. F. (2022). The effect of workplace gender composition on investment interest in hypothetical companies. *Psychological Reports, 125*(4), 2109-2129
- Macchione, A. L., Sacco, D. F., Brown, M., & Keefer, L. A. (2022). Company and perceiver characteristics influencing willingness to invest in female-versus male-led start-up companies in STEM and non-STEM fields. *Journal of Applied Social Psychology, 52*(1), 1-15. <https://doi.org/10.1111/jasp.12904>
- Marshall, G. W., Stamps, M. B., & Moore, J. N. (1998). Preinterview biases: The impact of race, physical attractiveness and sales job type on preinterview impressions of sales job applicants. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 18*, 4, 21-38.
- Mazilescu, C. -A. & Gangloff, B. (2013). Métiers, caractéristiques et valeurs sociales attribuées à la masculinité et à la féminité. *Psihologia Resurselor Umane, 11*(1), 83-91. [hal-01693353](https://doi.org/10.1016/j.psi.2013.03.001)
- 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)

- Moughogha, I. P. (2020). *Stéréotypes liés à l'apparence physique des candidats, jugement de valeur et recrutabilité : une étude interculturelle France-Gabon* (Thèse de doctorat, Université de Lille).
- OIT. (2016). 9e édition du Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. *Le physique de l'emploi*.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Parker, S. K., & Wang, Y. L. (2015). Helping people to 'make things happen': A framework for proactivity at work. *International Coaching Psychology Review*, 10(1), 62-75.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- 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.), *Psychologie des stéréotypes et des préjugés* (pp. 187-239). Labor.
- Puhl, R. M., & Brownell, K. (2001). Bias, discrimination, and obesity. *Obesity Research*, 9, 788-805. <https://doi.org/10.1038/oby.2001.108>
- Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour*, 3(11), 1171-1179. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3>
- 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. <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>
- Roehling, M. V., Pichler, S., & Bruce, T. A. (2013). Moderators of the effect of weight on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 237-252. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00993.x>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.008>
- 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 du jugement social. *L'Année Psychologique*, 111, 69-85. <https://doi.org/10.3917/anpsy.111.0069>
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2012). Implicit measures of the stereotype content associated with disability. *British Journal of Social Psychology*, 51(4), 732-740. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02087.x>

- Rohmer, O., & Louvet, E. (2018). Implicit stereotyping against people with disability. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(1), 127-140. <https://doi.org/10.1177/1368430216638536>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.780>
- Smith, N. A., Martinez, L. R., & Sabat, I. E. (2016). Weight and gender in service jobs: The importance of warmth in predicting customer satisfaction. *Cornell Hospitality Quarterly*, 57(3), 314-328. <https://doi.org/10.1177/1938965515622564>
- Swami, V., Hadji-Michael, M., & Furnham, A. (2008). Personality and individual difference correlates of positive body image. *Body Image*, 5(3), 322-325. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2008.03.007>
- Watson, L., Levit, T., & Lavack, A. (2018). Obesity and stigmatization at work. In S. B. Thomson & G. Grandy (Eds.), *Stigmas, work and organizations* (pp. 11-34). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-56476-4_2