

Les effets de l'attrait, du sexe, des aptitudes de candidats à des postes de niveau hiérarchique et type sexuel différents sur les jugements de recrutabilité, d'utilité et de désirabilité

The effects of applicants' physical attractiveness, gender and aptitude for different sex type and hierarchical jobs on recruitability, desirability and utility judgments

Pascale Desrumaux*, Sabine De Bosscher & Véronique Léoni*

*UFR de psychologie, EA 4072, Université de Lille 3, BP 60149, 59645 Villeneuve d'Ascq Cedex, France. pascale.desrumaux@univ-lille3.fr ; sabine.debosscher@univ-lille3.fr ; veronique.leoni@univ-lille3.fr

Résumé

Les stéréotypes de beauté et de sexe influencent largement les évaluations et les décisions de recrutement. De récentes recherches (Jawahar & Mattson, 2005) montrent une évolution du modèle du *lack of fit* (Heilman, 1983) : la beauté des femmes n'est plus un handicap pour certains postes de cadres. En vue d'enrichir ce modèle, nous distinguons le niveau hiérarchique et le type sexuel des postes et mesurons les effets du sexe, de l'attrait et de l'aptitude des candidats sur les jugements de recrutabilité, de valeur perçue en termes de désirabilité et d'utilité et de compétence perçue. D'après les analyses de variance, les candidats attrayants sont considérés comme plus recrutables, plus utiles, plus désirables socialement et plus compétents. Les candidats aptes sont considérés plus recrutables, plus utiles et plus compétents mais l'aptitude n'influence pas la désirabilité.

Abstract

Gender or beauty stereotypes strongly influence evaluations and hiring decisions. Recent studies (Jawahar & Mattson, 2005) show an evolution of the *lack of Fit* model (Heilman, 1983) : the beauty of the women is not any more a handicap for certain managerial jobs. In order to test the model, we distinguished the hierarchical status and the sex type of the job and we measured the effects of attractiveness, gender and of the aptitude on the hirability, on the perceived desirability and utility and on the perceived competence. According to the variance analysis, the attractive applicants were ranked as more hireable, more useful, more socially desirable, and more competent. The applicants who were highly qualified were considered more hireable, more useful and more competent but the aptitude did not influence the desirability.

Mots clés : attrait, sexe, aptitude, type de poste, recrutement.

Key-words : physical attractiveness, gender, aptitude, type of job, recruitment.