



HAL
open science

La norme d'internalité et le stéréotype de beauté

Pascale Desrumaux

► **To cite this version:**

Pascale Desrumaux. La norme d'internalité et le stéréotype de beauté. De Boeck. Psychologie du recrutement, Bruxelles, <https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782804163846-psychologie-et-recrutement>, <https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782804163846-psychologie-et-recrutement>, 2011, 9782804163846. hal-04080416

HAL Id: hal-04080416

<https://hal.univ-lille.fr/hal-04080416>

Submitted on 24 Apr 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.

CHAPITRE 3

La norme d'internalité et le stéréotype de beauté

Pascale Desrumaux
PU Université de Lille 3, France

Sommaire

1.La norme d'internalité, ses composantes et ses paradigmes d'étude	3
2.Norme d'internalité, monde du travail et recrutement.....	5
2.1.Les premières études.....	5
2.2.Evaluation, norme d'internalité et aptitudes.....	6
2.3.Différents types d'internalité.....	8
2.4.Norme d'internalité, aptitudes, essai et expérience professionnelle.....	9
3.Norme d'internalité et apparence physique.....	11
3.1.Le stéréotype de beauté : « Ce qui est beau est bon » et « Ce qui est beau est choisi et récompensé ».....	12
3.2.La beauté crée des inégalités entre les hommes et les femmes ?.....	12
3.3.L'apparence physique des femmes et la norme d'internalité.....	14
3.4.L'apparence physique des hommes et la norme d'internalité.....	15
3.5.Valeur sociale de la norme d'internalité et de l'apparence physique.....	16
3.6.Stéréotypes, normes, aptitudes et postes.....	17
3.7.Beauté et internalité, quelle valeur sociale en termes d'utilité et de désirabilité ?.....	19
4.Discrimination et norme d'internalité.....	21
4.1.Les évaluateurs et recruteurs sont tenus d'utiliser des méthodes valides.....	21
4.2.Les internes ne présentent pas plus d'aptitudes que les externes.....	21
4.3.Métiers et normes : l'internalité plus discriminante pour le recrutement des cadres ?.....	22
4.4.Faut-il former les évalués à l'auto-présentation en matière d'internalité ?.....	23
4.5.Lutter contre les discriminations.....	24

Apparence physique :	27
Genre :	27
Norme d’internalité :	27
Aptitude :	27
Recrutement :	27
Statut du poste :	27
Valeur sociale	27

Après la lecture de ce chapitre, vous allez pouvoir

- 1 Comprendre comment l’existence de la norme sociale d’internalité a été mise en évidence au moyen de différents paradigmes ;
- 2 Comprendre les effets spécifiques de la norme d’internalité dans le champ de l’évaluation ;
- 3 Repérer les facettes et les effets du stéréotype de beauté en s’appuyant sur le modèle du manque de correspondance ;
- 4 Appréhender les effets du stéréotype de beauté en fonction du caractère sexuellement typé et du niveau hiérarchique du poste ;
- 5 Appréhender les effets conjugués et discriminatoires d’informations normatives et stéréotypiques sur l’évaluation professionnelle ;
- 6 Comprendre les effets spécifiques de la norme d’internalité et du stéréotype de beauté en s’appuyant sur la notion de valeur sociale (utilité/désirabilité).

L’évaluation des personnes est intrinsèquement liée à l’organisation contemporaine du travail, aux outils utilisés par les évaluateurs et aux normes et valeurs en vigueur. Dans le contexte sociétal actuel, plusieurs constats peuvent être établis et modèlent les pratiques. Les modes de gestion ont changé visant davantage la rentabilité que l’adaptation des personnes. Les changements consécutifs d’organisation du travail entraînent des phénomènes de « transhumance » et de mobilité des salariés pour qui les processus d’évaluation se succèdent. La fidélité du travailleur à l’entreprise (autrefois valorisée) et le travail sur un même poste tout au long de la vie professionnelle ne sont plus envisageables. Les méthodes de sélection doivent s’adapter à ces évolutions. Parallèlement à ces changements, l’individu se trouve placé au cœur des pratiques évaluatives (libéralisme) et est encouragé à fournir la preuve de ses compétences, de ses capacités, de son excellence. Dans cette double logique de gestion et d’élimination par l’excellence, les évaluateurs retiennent, consciemment ou non, des critères d’évaluation normatifs voir stéréotypiques qui peuvent devenir discriminants. Formellement, le recrutement est appréhendé 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). Or, s’il est admis que tout recrutement doit reposer sur l’utilisation de méthodes valides et sur une démarche objective et rationnelle de l’évaluateur, l’activité de jugement humaine, insérée dans une logique gestionnaire, est inévitablement influencée par des informations normatives et/ou stéréotypiques. Dans ce chapitre, nous passerons en revue les travaux qui ont mis en évidence l’impact de la norme d’internalité sur les jugements professionnels. Que

les informations normatives liées à l'internalité soient confrontées à des informations valides ou non, les résultats indiquent un effet très solide de cette norme qui s'appuie selon des travaux plus récents sur deux composantes de la valeur sociale (la désirabilité sociale et l'utilité sociale). Dans une perspective d'étude des effets conjoints des normes et des stéréotypes, nous présenterons les effets du stéréotype lié à l'apparence physique sur les jugements en fonction des niveaux de postes et des caractères typés des postes.

1. La norme d'internalité, ses composantes et ses paradigmes d'étude

Deux modes d'explications des événements, internes *versus* externes (I/E), ont été mis en évidence aussi bien en matière d'attribution (Heider, 1958 ; Jones & Davis, 1965 ; Jones & Mc Gillis, 1976) qu'en matière de locus of control (Rotter, 1966). Alors que le registre interne correspond aux explications des comportements (attribution) ou des renforcements positifs ou négatifs (Locus of Control ou LOC) par des causes personnelles (capacités, aptitudes, efforts), le registre externe correspond, lui, à l'évocation du destin, de la chance, des circonstances ou des autres pour expliquer les mêmes faits. Les premiers outils de mesure du LOC (Nowicki & Strickland, 1973 ; Phares, 1976 ; Rotter, 1966) furent construits avec une préoccupation psychométrique traditionnelle consistant à éviter les biais. Cependant, dans le champ de l'évaluation, Stern et Manifold (1977) puis Jellison et Green (1981) mirent en évidence des résultats qui allaient révolutionner la manière d'appréhender ces explications. La distinction I/E s'avéra être décisive lorsque des évaluateurs avaient à juger les personnes. En effet, lorsque des juges devaient départager des personnes affichant différents degrés d'internalité à partir de dossiers fictifs (Jellison & Green, 1981), une propension massive des évaluateurs à préférer les internes par rapport aux externes fut mise en évidence. Le concept de norme d'internalité fut alors avancé, reposant sur l'idée que les internes bénéficient d'évaluations plus favorables que les externes. Dubois (2009, p 63) définit cette norme comme « *la valorisation socialement apprise des explications des événements psychologiques qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal* ». La préférence pour les internes s'appuierait sur la valeur portée par les explications relatives à la personne et particulièrement sur l'utilité sociale repérée au travers des explications mettant en avant le rôle de l'acteur.

Afin de vérifier l'existence de la norme d'internalité, trois paradigmes furent utilisés par Jellison et Green (1981). *Le paradigme de l'auto-présentation* consiste à demander à des sujets premièrement, de répondre à un questionnaire de LOC au moyen d'une consigne standard ("il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses"), deuxièmement d'y répondre de manière à donner une image positive (consigne d'auto-valorisation ou normative) et enfin de le remplir en mobilisant une image négative (consigne d'auto-dévalorisation ou contre-normative). L'autoprésentation a permis de mettre en évidence l'utilisation d'une stratégie normative pour s'auto-présenter. Les sujets adultes (Jellison & Green, 1981 ; Beauvois & Le Poutier, 1986) ou enfants (Dubois, 1988b) adoptant une attitude d'auto-valorisation systématique se montreraient plus internes que ceux adoptant une attitude d'auto-dévalorisation. Dans la lignée de ces premiers travaux, de nombreuses autres recherches prouvèrent qu'en matière d'évaluation, adultes et enfants pour gagner l'approbation d'autrui se

décrivent de façon interne (Dubois, 1994 ; Gilibert & Cambon, 2003 ; Pansu, 2004). *Le paradigme des juges* consiste à présenter des questionnaires de LOC déjà complétés et à demander à des participants endossant le rôle d’évaluateur de produire un avis évaluatif ou un pronostic à propos des sujets ayant complété ces questionnaires. Les résultats indiquent que les internes bénéficient d’un meilleur pronostic que les externes. *Le paradigme de l’identification* consiste à demander au sujet de répondre comme répondrait un sujet identifié comme bon/mauvais élève, personne aimée/non aimée, personne compétente/non compétente, etc. Grâce à ces trois paradigmes, les chercheurs validèrent l’existence d’une norme générale consistant en une valorisation des explications internes des renforcements et une dévalorisation des explications externes.

En 1984, Beauvois élargit le champ de cette norme en montrant que la valorisation des causes internes s’applique non seulement au locus of control (explications des renforcements) mais aussi à l’attribution (explications des comportements). En effet, un certain nombre de recherches ont tendance à explorer les effets de certains types d’internalité ou d’externalité. Par exemple en matière d’attribution, dans la lignée des travaux du modèle de Kelley (1972), les causes peuvent être 1) liées à l’acteur (dispositions et intentions), 2) liées à l’objet ou au stimulus vers lequel est dirigé le comportement et 3) liées aux circonstances dans lesquelles le comportement se produit. Cette répartition (Personne, Stimulus et Circonstances) a initié une distinction de profils-types d’internes qui vont expliquer leurs comportements ou émotions en termes d’internalité de type trait (ex : sociable, dynamique, empathique), en termes d’internalité de type intention (c’est quelqu’un qui veut bien faire, qui veut plaire à son patron) et en termes d’externalité de type circonstances (ex : tel climat d’entreprise ne permet pas d’accomplir la mission) ou de type stimulus (je n’ai pas pu achever ce document parce que l’ordinateur était en panne). En matière de locus of control, les explications concernent toujours les renforcements (par exemple : les réussites et les échecs) et peuvent donner des profils interne-aptitude (« j’ai réussi parce que j’ai les aptitudes requises ») ou interne-effort (« j’ai échoué parce que je n’ai pas fait assez d’efforts »). L’externalité peut être de type pouvoir d’autrui (« je n’ai pas eu de prime parce que mon patron a ses têtes ») et de type hasard, chance ou destin (« c’est un peu par hasard si j’ai reçu cette prime... »). Il faut donc préciser qu’en dépit de la diversité des théories causales, la préférence pour les profils internes qu’ils relèvent du loc ou de l’attribution a permis de considérer l’internalité comme généralement porteuse de désirabilité sociale.

Outre la diversité des événements concernés, et celle des populations, l’influence de la norme d’internalité s’inscrit pour les chercheurs dans une logique d’exercice d’un pouvoir libéral (Beauvois, 1994). Ces réflexions donneront le coup d’envoi à toute une série de recherches sur la norme d’internalité (Dubois, 1994, 2003) montrant qu’elle opère dans de nombreux domaines tels que la formation (Dubois 1988 a et b), le travail social (Beauvois & Le Poutier, 1986 ; Le Poutier, 1987 ; Le Poutier, 1990), l’évaluation (Beauvois, 1984 ; Beauvois & Le Poutier, 1986 ; Dubois & Le Poutier, 1991 ; Le Poutier, 1989 ; Py & Somat, 1991). Les effets des explications internes sur les jugements des travailleurs sociaux (Beauvois & Le Poutier, 1986 ; Desrumaux-Zagrodnicki, 1998, a et b ; Le Poutier, 1986) et des instituteurs (Dubois & Le Poutier, 1991) étant établis, les chercheurs se sont alors posé la question de la transférabilité de ces résultats dans le cadre des organisations.

2. Norme d'internalité, monde du travail et recrutement

2.1. *Les premières études*

Si la pression sociale dans les institutions de travail social, à l'école ou dans les systèmes évaluatifs est telle que les enfants deviennent capables d'utiliser des stratégies normatives pour favoriser leur évaluation, on pouvait s'interroger sur la véritable fonction de cette adhésion à la norme d'internalité et sur l'intérêt d'un tel fonctionnement évaluatif dans le monde du travail. Une première piste de réflexion relative à cette influence de la norme d'internalité dans les entreprises était basée sur le fait que ces entreprises, tout comme les établissements éducatifs et les institutions sociales, recouraient quotidiennement aux activités d'évaluation et que cette influence de la norme d'internalité sur les pratiques évaluatives avait une certaine utilité sociale. Du point de vue de l'évalué, la pensée qu'il puisse maîtriser les événements et le sentiment d'être valorisé parce qu'il porte ce type de croyance pouvaient induire des motivations supplémentaires à l'apprentissage et à l'engagement dans des comportements productifs. Cette motivation étant fondamentale dans le champ organisationnel, la norme d'internalité pouvait avoir des effets sur les jugements et les auto-présentations quelle que soit la catégorie professionnelle envisagée. Une deuxième piste de réflexion était liée au point de vue de l'évaluateur : le fait de repérer et de valoriser l'internalité chez autrui permettait premièrement, de développer une activité évaluative très économique puisque basée sur l'idée que la valeur des personnes est liée à leur manière d'appréhender les événements. Tout agent souhaitant afficher une position de pouvoir était obligé de recourir à un fonctionnement idéologique dans lequel la suprématie de l'individu et de son pouvoir sur l'environnement était reconnue. Les cadres ou personnes exerçant en tant qu'évaluateurs utiliseraient donc la valorisation de l'internalité afin d'affirmer leurs fonctions d'encadrant, fonctions d'inductions de comportements et d'évaluation. Le recours à l'idéologie véhiculée par la norme d'internalité devait donc s'exprimer plus fortement encore chez les catégories sociales censées exercer un pouvoir et une fonction d'évaluation (Beauvois & Le Poutier, 1986).

Beauvois, Bourjade et Pansu (1991) furent les premiers à tester les effets de l'internalité sur les jugements professionnels dans quatre entreprises grenobloises. Basées sur le paradigme des juges, leurs recherches mirent en évidence l'intervention massive de la norme d'internalité dans les jugements sur la valeur professionnelle. Les personnes repérées comme internes à l'aide de questionnaires fictifs se voyaient attribuer un meilleur pronostic de réussite professionnelle que les externes, ceci quel que soit le style de management de l'entreprise et le niveau hiérarchique de l'évaluateur (cadre, agent de maîtrise, ouvrier). Les recherches montrèrent, en outre, une préférence des cadres (Beauvois & Le Poutier, 1986 ; Beauvois, et *al.*, 1991) pour les internes décrits à l'aide de traits plutôt que d'intentions. Ces résultats confirmèrent l'idée que les personnes censées exercer un pouvoir, étaient, plus que d'autres, conduites à recourir à la personologie pour exercer ce pouvoir. Ils furent une preuve supplémentaire que toute personne, indépendamment de sa compétence, ayant pour fonction de produire un avis et de distribuer des renforcements positifs ou négatifs, recourt à l'internalité dans un but évaluatif.

Ces recherches soulevèrent plusieurs questions. Une première restriction concernait le

fait que seule la variable I/E était manipulée dans les dossiers, amenant certains chercheurs à réinterpréter les résultats en termes d’artefact. Pourtant, lorsque d’autres informations pertinentes furent portées à la connaissance des évaluateurs (Luminet, 1996 ; Pansu, 1997), la prépondérance de l’internalité fut retrouvée, invalidant cette hypothèse. Un deuxième type de restriction était d’ordre méthodologique : certaines recherches sur le recrutement proposaient trois candidatures internes pour une candidature externe (Gangloff, 1995 ; Luminet, 1996) ce qui, de manière probabiliste, impliquait une plus grande chance d’être choisi pour les internes. Ainsi, des recruteurs en cabinet (Luminet, 1996) avaient à choisir un binôme parmi deux binômes, le premier composé de deux internes et le deuxième composé d’un interne et d’un externe, un couple de deux externes n’étant pas proposé.

Afin de vérifier ces premiers effets de la norme d’internalité sur l’évaluation professionnelle (Beauvois, et al., 1991) et sur le recrutement (Castra, 1995 ; Gangloff, 1995 ; Luminet, 1996), de nouvelles recherches mobilisèrent des variables habituellement utilisées et valides.

2.2. *Evaluation, norme d’internalité et aptitudes*

La question de savoir si les effets de l’internalité sont encore effectifs lorsque les évaluateurs ont accès simultanément à d’autres informations valides (basées par exemple sur les aptitudes réelles ou sur des mises en situations) fut traitée par plusieurs auteurs. Les effets de méthodes plus valides, donc prédictives de la performance, sur l’évaluation et le recrutement ont bien entendu déjà été démontrés (Schmidt & Hunter, 1998, 2004). Tout d’abord, Norman (1976), mesurant l’effet de la synthèse à un entretien, de l’expérience professionnelle et de la performance à un test sur les jugements de recrutement, a obtenu un effet des trois sources d’informations, la performance constituant la source déterminante et l’expérience professionnelle, la source la moins importante. Caroff, Morel et Rivet (1999), manipulant les mêmes variables, ont montré que l’entretien avait un effet plus important que l’expérience professionnelle alors que la performance exerçait l’effet le plus faible. Luminet (1996) avait bien tenté de prendre en compte, outre les explications causales, des critères requis pour les postes comme l’expérience, la formation, les capacités de management, les qualités relationnelles, le dynamisme et le sexe des candidats. Cependant, en dehors de la variable « explications causales », pour les raisons méthodologiques suivantes, les résultats n’autorisaient aucune conclusion sur l’effet des autres variables présélectionnées. Tout d’abord, l’expérience professionnelle et le niveau de formation avaient été fixés donc, neutralisés pour l’ensemble des dossiers. Ensuite, la candidature interne possédait deux critères requis et la candidature externe en possédait trois ce qui ne permettait pas une mesure spécifique de l’effet de chacun des critères. Dès lors, les effets de critères plus objectifs n’ayant pas été testés simultanément à ceux de la variable interne/externe, il semblait important de mesurer les effets concomitants d’informations constitutives du curriculum vitae telles que l’aptitude ou l’expérience professionnelle et ceux d’informations normatives telles que l’internalité sur les évaluations et décisions dans le monde du travail.

Plusieurs manières de procéder étaient envisageables : en situation réelle, analyser les déterminants des décisions à l’issue de celles-ci par l’intermédiaire d’une analyse de contenu

(Castra, 1995 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Zagrodnicki, 2003) ou, en situation fictive, recourir au paradigme des juges. En situation écologique, en examinant la multitude d'informations dans les dossiers concernant à la fois des variables psychologiques relatives aux personnes (âge, sexe, croyances ..., modes d'explications causales, références) et des variables objectives (aptitudes, essais professionnels, estimations des comportements au travail sur la base d'entretiens structurés ou de tests, variables prédictives de la performance au travail), il s'agit de repérer les critères qui vont exercer un rôle décisif au moment de la prise de décision. Une analyse de contenu sur les impressions des recruteurs (Castra, 1995) indique que deux types d'informations peuvent être dégagés: des informations en termes de compétences du candidat (diplômes, savoir-faire, résultats éventuels aux tests) et des éléments dispositionnels relatifs à la psychologie du candidat (par exemple, ses traits de personnalité : dynamisme, extraversion... ou encore ses croyances : contrôle interne, sentiment d'efficacité...). Par ailleurs, une analyse de contenu sur la justification de la décision met en évidence une centration importante sur la personne au détriment des acquis scolaires et professionnels. Pour Castra, les informations psychologiques s'avèrent prépondérantes dans la prise de décision des recruteurs au détriment des compétences.

Pansu (1997) fut le premier, dans le cadre du paradigme des juges, à confronter les informations normatives et les performances. Donnant pour mission à trente-six cadres en RH d'établir un pronostic sur la valeur professionnelle de candidats, il mit à disposition une fiche d'évaluation permettant de prendre connaissance des performances et compétences des postulants (fiches soi-disant remplies par l'encadrement) concluant en une performance haute ou moyenne, et un questionnaire d'internalité (QIALAST) soi-disant complété par les candidats arborant un profil interne ou externe. L'estimation de la réussite professionnelle sur un futur poste de cadre mit en évidence que la performance ne l'emportait pas sur la normativité des choix d'explications puisqu'un collaborateur moyennement performant s'il était interne, était aussi bien jugé qu'un collaborateur très performant s'il était externe, les moyennes obtenues étant identiques. Ce résultat fut marquant et offrit une piste de recherche très importante puisqu'il livrait à la réflexion le rôle potentiellement compensatoire des explications causales dans les processus d'évaluation. Ces travaux impulsèrent l'idée d'autres recherches dans lesquelles, premièrement, la variable « aptitude », plus circonscrite, fut présentée comme un résultat de tests d'aptitudes directement obtenus par les candidats et deuxièmement, des recruteurs eurent à se positionner pour tous les dossiers. Ainsi, Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis (2000) combinèrent l'internalité et l'aptitude ce qui aboutit à quatre profils de candidats fictifs (interne apte en logique, interne peu apte en logique, externe apte en logique et externe peu apte en logique). Vingt-sept recruteurs consultés en cabinet estimèrent la recrutabilité de ces quatre profils et les classèrent en vue de recruter un cadre financier et administratif pour une PME. Les résultats indiquèrent des effets principaux de l'internalité et de l'aptitude. En matière de notation, la prégnance de l'internalité sur l'aptitude fut vérifiée, l'interne peu apte étant préféré à l'externe apte. Les classements confirmèrent une préférence pour les internes (apte puis peu apte) comparativement aux externes (apte puis peu apte) classés en dernier. En distinguant les internalités intention / trait associées à la variable aptitude (figure 1), lors d'une deuxième expérimentation, les résultats indiquèrent qu'un candidat interne en termes de trait n'était pas privilégié par rapport à un candidat externe alors qu'un candidat interne en termes d'intention était privilégié par rapport

à un candidat externe. En matière de classements des candidats, l’internalité-intention avait plus de poids sur le recrutement que l’internalité-trait.

Comme le confirma l’étude de Mignon, Mollaret, et Rousseaux (2003), lorsque les évaluateurs ont accès, dans les dossiers, aux aptitudes des candidats, l’effet normatif de l’internalité sur l’estimation de la recrutabilité des candidats est retrouvé.

Dans leur ensemble, ces travaux invalidèrent les critiques tenant un artefact (lié au fait de ne manipuler que la variable interne/externe dans les dossiers), l’effet des explications causales internes.

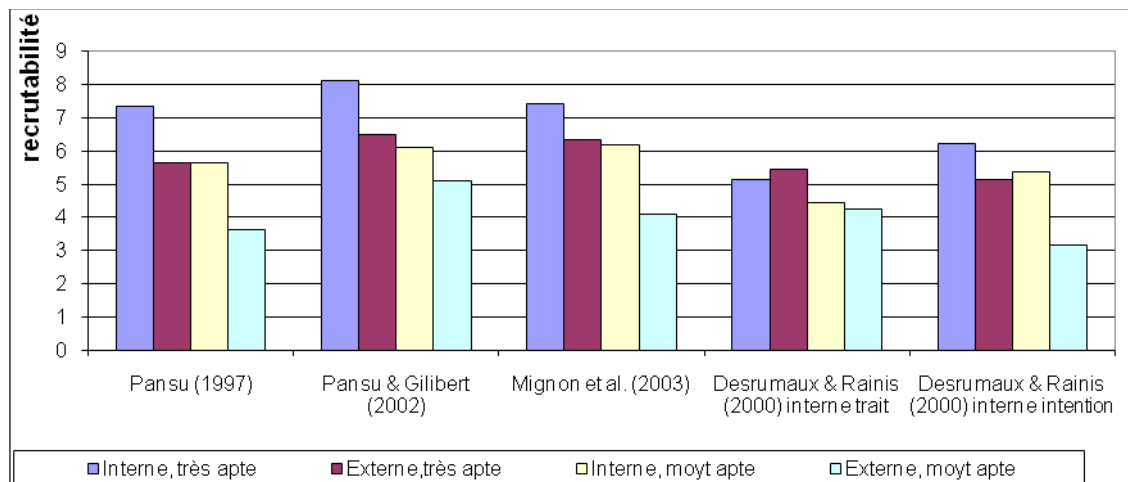


Figure 1 : effets de l’internalité et de l’aptitude sur les jugements de recrutabilité d’après Pansu (2006, p. 85) et Desrumaux (2007).

En conclusion, ce programme de recherches met en évidence l’effet manifeste du critère internalité même en présence d’informations sur l’aptitude (Pansu, 1997 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000 ; Mignon et al., 2003). L’internalité, sur le plan des jugements de recrutabilité, semble bien compenser d’éventuelles carences en termes d’aptitudes comme l’indique la figure 1, même si cette compensation est sans doute illusoire et n’autorise aucune prédiction sur la performance des internes au travail.

L’impact de la norme est particulièrement puissant lorsque les causes internes avancées expliquent à la fois des renforcements et des comportements et lorsqu’elles concernent les efforts, les capacités, les traits et les intentions. En revanche, l’effet de la norme d’internalité peut être compromis lorsque l’internalité est limitée à l’expression de quelques traits. Cette idée que différents types d’internalité orientent différemment les jugements des évaluateurs a initié une autre piste de recherche.

2.3. Différents types d’internalité

L’impact de différents types d’internalité sur les décisions de recrutement a fait l’objet de questionnements (Beauvois et al., 1991 ; Castra, 1998 ; Gangloff, 1995, Pansu & Gilibert, 2002). Certains chercheurs ont émis l’hypothèse que les résultats dépendraient du type

d'internalité (Gangloff, 1995) et que différentes sensibilités à différents types d'internalités relèveraient de différentes catégories professionnelles (Beauvois et *al.*, 1991). Nous avons vu que le fait de ne manipuler qu'une seule catégorie d'explications internes pouvait affaiblir voir annuler l'effet de la norme d'internalité. Par exemple, ni l'internalité-trait -confrontée avec l'aptitude et un profil graphologique-, ni par ailleurs l'internalité-intention -confrontée avec l'aptitude et un profil graphologique- n'ont eu d'effet sur les jugements de recrutabilité (Rainis & Desrumaux-Zagrodnicki, 2003). Dans une autre recherche, l'internalité-trait n'a pas d'effet alors que l'internalité-intention favorise les candidats (Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000). Nous avons expliqué ces derniers résultats par le fait d'une part, que les recruteurs ne valoriseraient pas des candidats trop évaluatifs, choisissant essentiellement des traits et d'autre part, que certains traits négatifs nuiraient à la sélection. D'un autre côté, l'utilité sociale et l'aspect informationnel ont pu être décisifs pour les intentions. On peut penser que les recruteurs ont accordé leur préférence aux informations donnant l'illusion de compétence chez le candidat même si ces informations étaient issues d'outils non valides (profils graphologiques). Une autre explication repose sur le type d'item interne manipulé relevant de l'attribution et non du locus of control. En effet, Pansu et Gilibert (2002) appuyant cette thèse, ont trouvé dans une première étude qu'une cible interne en matière de renforcements, en l'occurrence, instable, décrite en termes d'effort, fait l'objet de jugements plus favorables qu'une cible externe alors qu'une cible interne en termes de traits, donc stable, obtient la même faveur qu'une cible externe. Dans une deuxième étude, les salariés ayant à juger trois profils internes (trait, but, effort) accordent l'appréciation la plus positive à l'interne-effort mais la moins positive à l'interne-trait. Une troisième étude confirme plus précisément l'absence de différences significatives entre un interne décrit à l'aide de traits et un externe recourant à des explications liées à la situation. Ainsi, les efforts pourraient constituer les informations les plus puissantes. Il est alors compréhensible que les recruteurs ne portent pas aux nues des candidats ne mettant pas en avant leur propension à l'effort (facteur sur lequel en particulier les employeurs pourraient avoir un pouvoir) et qu'ils prennent quelques distances avec des sujets expliquant ce qui leur arrive au moyen de traits de personnalité, facteurs qui paraissent beaucoup moins contrôlables ou influençables aux yeux des futurs managers.

2.4. *Norme d'internalité, aptitudes, essai et expérience professionnelle*

Il est possible que des informations plus évocatrices de la compétence relatives à l'expérience professionnelle (critère souvent exigé par les recruteurs) ou à l'essai professionnel (donnant plus directement accès à une représentation de la compétence en termes de savoir-faire observable) aient un effet plus puissant. L'expérience professionnelle prise en compte par les recruteurs dans leurs activités évaluatives quotidiennes (Castra, 1995) peut constituer une gageure que le candidat possède un certain nombre d'acquis professionnels, qu'il a pu s'intégrer à une organisation, s'adapter à ses exigences et a appris à mettre en œuvre des compétences en situation naturelle.

Les effets de variables plus traditionnelles et plus écologiques ont donc été testés dans

une première expérimentation (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001) comprenant des dossiers de candidatures comportant trois sources d’informations : l’expérience professionnelle de candidates (sans / 2 ans), leurs résultats à un essai professionnel (très satisfaisant / satisfaisant) et leurs profils interne/externe. Vingt recruteurs professionnels exerçant en cabinet ont attribué une note de recrutabilité à ces huit candidates, puis les ont classées pour un poste d’assistante de direction. Le modèle de régression sur *les notes de recrutement* explique 37 % de la variance et place l’internalité en première position, l’expérience professionnelle en seconde position et l’essai professionnel en dernière position. Le modèle de régression sur *les classements* place l’expérience professionnelle en première position, ces résultats mettant en évidence l’intérêt de distinguer les notes et les classements. Le jugement de recrutabilité inciterait à tenir compte des valeurs des personnes alors que le classement, faisant référence à une procédure habituelle, inciterait à retenir les critères usuels jugés équitables (Steiner, 1999 ; Steiner & Gilliland, 1996) et relevant d’une norme d’efficacité professionnelle (expérience et essai professionnels).

Que se passerait-il maintenant si les recruteurs ne disposaient pas d’informations sur l’expérience, situation typique des jeunes diplômés ou des personnes en reconversion professionnelle ? L’objectif de la deuxième expérimentation (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001) fut de tester l’effet de l’internalité, de l’essai professionnel et de l’aptitude. Les modèles de régression alors obtenus auprès de 30 recruteurs furent les mêmes pour les notes et les classements : l’essai professionnel, en première position, était déterminant devant l’internalité et l’aptitude. Ces résultats ont soulevé la question de l’existence d’une norme d’efficacité qui reposerait 1/ sur le repérage de valeurs via les capacités professionnelles réelles ou les comportements des salariés et 2/ sur la valorisation des systèmes visant à produire efficacement tout en réduisant les coûts et donnant aux individus une illusion de pouvoir basée sur la reconnaissance de leurs compétences et des comportements efficaces. Cette norme d’efficacité pourrait opérer simultanément à la norme d’internalité, cette dernière reposant avant tout sur le repérage de valeurs via les explications causales et non directement sur celui de comportements ou capacités professionnelles réels. La norme d’efficacité professionnelle, dans son application, alimenterait l’exercice d’un pouvoir au service de l’idéologie gestionnaire qu’a décrite (De Gaulejac, 2005). La gestion, pour De Gaulejac (2005, p 45), « se présente ainsi comme pragmatique, donc a-idéologique fondée sur l’efficacité de l’action plutôt que sur la pertinence des idées » et l’auteur défend l’idée que le monde du travail occidental est dominé par une idéologie gestionnaire. Pour nous, un tel système fonctionne sur la base d’une norme d’efficacité professionnelle « reposant sur la valorisation des systèmes visant à produire efficacement tout en réduisant les coûts et en donnant aux individus une illusion de pouvoir basée sur la reconnaissance simultanée de leur compétence et de leur responsabilité » (Desrumaux, 2007, p 39). Cette norme reposerait sur un principe de la « valorisation sociale des attitudes, des aptitudes et/ou comportements mettant en avant l’efficacité de l’acteur en situation de travail » (Desrumaux, 2007, p 39). Basée sur une logique de profit, cette norme permettrait l’exercice d’un pouvoir reconnaissant et récompensant l’« individu agent » utile, efficace, performant dans l’immédiateté. Quoiqu’il en soit, ces résultats ouvrent une perspective de recherche pour valider l’existence d’une telle norme et comprendre sa complémentarité avec la norme d’internalité.

En conclusion, les informations normatives et valides (prédictrices de la performance au travail) se cumulent et augmentent très distinctement les chances d’être recruté. Enfin, les informations sur l’aptitude contribuent à la décision d’embauche mais peuvent, dans les classements, être devancées par d’autres informations téléologiques relatives aux essais ou

aux compétences. Dans les situations d'évaluation professionnelle, l'internalité constitue une qualité supplémentaire influençant les recruteurs mais elle n'est pas le seul déterminant de l'embauche lorsque d'autres critères tels que l'expérience professionnelle ou l'essai professionnel sont manipulés. De manière complémentaire, Ruffion et Girandola (2007) ont mis en évidence, au moyen d'une analyse de régression, d'une part, un effet déterminant de la norme de consistance puis de l'aptitude et enfin de l'internalité sur les notes et d'autre part, un effet déterminant de l'aptitude, de la consistance et de l'internalité sur les classements. En somme, les notations et les classements confirment que les recruteurs ont une stratégie de choix optimisant tous les degrés de toutes les variables. En tout état de cause, dans une société, où la concurrence en matière d'emploi est rude, ces recherches indiquent que, non seulement, certaines variables objectives apportant des garanties sur les connaissances et compétences professionnelles des candidats sont importantes, mais aussi que l'erreur en termes de stratégies de présentation (se présenter comme externe) est dommageable aux sujets.

Pour compléter les connaissances sur la norme d'internalité en situation d'évaluation professionnelle, d'autres recherches ont associé, cette fois-ci, des informations stéréotypiques et non valides, dont les effets sont reconnus comme particulièrement puissants. L'apparence physique d'un candidat en est l'exemple le plus probant.

3. Norme d'internalité et apparence physique

Quels effets les informations normatives ont-elles face à des vecteurs d'informations aussi puissants que le stéréotype de beauté ? De nombreuses recherches indiquent que ce vecteur stéréotypique, comme celui du sexe, de l'origine ethnique... dirigent les choix et peuvent donc biaiser les décisions concernant les personnes. D'une manière générale, un stéréotype est l'ensemble des croyances d'un individu relatives aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe (Judd & Park, 1993). En réalité, les stéréotypes résultent de catégorisations. Olivier Klein et Sabine Pohl (2007) distinguent quatre fonctions à ces catégorisations. La simplification : les informations sont classées en catégories pertinentes. (Ex. lorsque nous croisons un poids lourd, nous nous attendons à apercevoir à son volant un individu plutôt grand musclé et non une petite femme fluette). La mobilisation des apprentissages antérieurs qui permet de ne pas devoir réapprendre à chaque fois. L'orientation adéquate de nos comportements. (« ayant caractérisé le conducteur de poids lourd, je sais que si ma petite voiture barre le passage, il vaut mieux se tenir à l'écart »). La bonne ordonnance de l'environnement, permettant de le rendre intelligible. Les informations et les objets sont mis en relation, les catégories existent les unes par rapport aux autres. La catégorisation oriente l'attention vers ce qui semble différencier ou faire ressembler l'objet ou la personne à la catégorie que nous avons créée. "Elle nous conduit dès lors à n'examiner chez l'individu que les dimensions qui le différencient (ou semble le différencier) de catégorie à laquelle il appartient, par rapport à la catégorie de référence" (Klein & Pohl, 2007, p. 26). Les stéréotypes peuvent donc être considérés comme des catégories abusives aliénantes pour celui ou celle qui en fait les frais. Les stéréotypes sont des catégories partagées par des groupes et modèlent la perception.

L'impact massif des signaux d'appartenance à des catégories sociales significatives sur la perception sociale s'explique de plusieurs manières. Premièrement, dans les situations d'évaluations typiques du recrutement et, en particulier de premier tri, les professionnels ont à extraire rapidement l'information et les informations relatives à l'apparence physique peuvent

donc devenir prééminentes (Marshall, Stamps & Moore, 1998 ; Moore, 1998). Deuxièmement, l’apparence, le sexe et l’origine ethnique permettent de faire des inférences stéréotypiques sur les personnes. Le stéréotype est en effet défini comme un ensemble de croyances partagées à propos de caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements propres à un groupe de personnes (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1994). Des traits, non accessibles initialement mais associés à ces stéréotypes, émergent dans la représentation que l’évaluateur se fait de la cible (Bargh, 1992). Ces raccourcis cognitifs contribuent donc fortement aux prises de décisions que ce soit au début ou à la fin d’un processus de recrutement parce qu’ils donnent, à la fois, une illusion de connaissance, sont économiques pour faire des choix parmi une multitude de candidatures et rassurent les professionnels sur l’adéquation entre la personne et le poste.

3.1. *Le stéréotype de beauté : « Ce qui est beau est bon » et « Ce qui est beau est choisi et récompensé »*

La mise en évidence d’un véritable stéréotype de la beauté revient à Dion, Berscheid et Walster (1972) pour qui le stéréotype comprendrait deux versants : « *ce qui est beau est bon* » et « *ce qui est beau est choisi et récompensé* ». Les effets du stéréotype de beauté influencent toute situation évaluative dans laquelle les personnes ont à produire formellement ou non un jugement, c’est-à-dire des situations relevant comme le disait Bruchon-Schweitzer (1990) du domaine familial, scolaire, judiciaire et professionnel.

Dans le monde du travail, la beauté fait l’objet d’attributions et de renforcements positifs dans le monde du travail. L’attrait augmente tout d’abord les chances d’être embauché (Dipboye, et *al.*, 1975 ; Dipboye, Arvey & Terpstra, 1977 ; Dipboye, Raza & Carpenter, 1987 ; Heilman & Saruwatari, 1979 ; Jawahar & Mattson, 2005 ; Marlowe, Schneider, & Nelson, 1996 ; Stevenage & McKay, 1999). Ensuite, il induit une surévaluation des prestations et du potentiel professionnel des salariés (Cash, Gillen & Burns, 1977 ; Drogosz & Levy, 1996 ; Heilman & Saruwatari, 1979 ; Heilman & Stopeck, 1985 a ; Marlowe et *al.*, 1996) qui sont rapportés à des qualités intrinsèques et durables.

Des sujets attrayants sont perçus comme présentant plus de traits socialement désirables (Dion et *al.*, 1972), comme plus performants (Drogosz & Levy, 1996), comme plus compétents (Dion et *al.*, 1972 ; pour une revue de questions : Jackson, Hunter & Hodge, 1995 ; Pansu & Dubois, 2002). Les employés attrayants sont jugés plus compétents (Dion et *al.*, 1972 ; Jackson et *al.*, 1995) et leur travail est estimé de meilleure qualité (Drogosz & Levy, 1996 ; Landy & Sigall, 1974). Enfin, les sujets attrayants bénéficient de récompenses en termes de recommandations de salaires et de promotions (Frieze, Olson, & Russell, 1991 ; Jackson, 1983 ; Moore, 1998).

Si les renforcements et les attributions sont favorables aux beaux sujets, l’effet de la beauté ne se concrétise cependant pas toujours par une décision d’embauche : dans des situations réelles, les beaux candidats sont surévalués sans que cela ne se traduise par un recrutement effectif (Shahani, 1993, citée par Maisonneuve & Bruchon-Schweitzer, 1999).

3.2. *La beauté crée des inégalités entre les hommes et les femmes ?*

L'apparence physique a en outre un effet différencié selon le sexe des postulants. D'une manière générale, la beauté d'un homme augmente sa probabilité d'être embauché et ce, quel que soit le niveau hiérarchique du poste à pourvoir (Heilman & Saruwatari, 1979), sauf si l'emploi est considéré comme typiquement féminin (Cash *et al.*, 1977). A la différence des hommes, la beauté des femmes intervient de manière sélective. Une femme attrayante a plus de chances d'être embauchée qu'une femme non-attrayante lorsqu'elle postule pour un emploi considéré comme typiquement féminin ou pour un emploi de niveau hiérarchique subalterne ou moyen (Cash *et al.*, 1977 ; Heilman & Saruwatari, 1979 ; Heilman & Stopeck, 1985a).

Afin de rendre compte de ces différences d'évaluation professionnelle en fonction de l'attrait et du sexe, Heilman (1983) a proposé un modèle du manque de correspondance (« *lack-of-fit* ») qui s'appuie sur deux idées : 1) la beauté accentuerait les attributs liés au sexe. Un homme séduisant serait perçu comme plus masculin qu'un homme non attrayant et une femme belle serait perçue comme plus féminine (Gillen, 1981 ; Gillen & Sherman, 1980), 2) l'attrait ne jouerait pas de la même manière selon qu'un métier est sexuellement typé ou ne l'est pas. Lorsqu'un métier n'est pas sexuellement typé, des qualités, qu'elles soient féminines ou masculines, sont attendues pour le poste et la beauté favorise le candidat indépendamment du genre. Lorsqu'un métier est sexuellement typé, les qualités associées au genre représentant le poste sont considérées comme requises pour le succès. Ainsi, pour un emploi de cadre de type masculin (Brenner, Tomkiewicz & Schein ; 1989 ; Heilman *et al.*, 1989), une femme belle, perçue comme plus féminine, voit décroître ses chances d'être embauchée par rapport à une femme peu attrayante alors qu'un homme beau est privilégié par rapport à un homme de faible attrait (Heilman & Saruwatari, 1979 ; Heilman & Stopeck, 1985a). Partant des constats que les évaluations et les décisions d'embauche sont fortement influencées par les stéréotypes de sexe et de beauté, en particulier en ce qui concerne les femmes, nous nous sommes demandé dans un premier temps, comment les informations relatives au stéréotype de beauté et à la norme d'internalité influençaient simultanément les décisions d'embauche.

Les premiers travaux sur la question (Laberon, Dubos & Ripon, 1998) ont tenté d'associer dans des dossiers fictifs de candidats masculins des informations valides (expérience et formation des candidats) et des informations non valides (sexe, apparence physique et d'internalité vs externalité des candidats). Les résultats ont montré un effet prédominant de l'internalité sur les choix effectués par les 120 sujets, effet extrêmement stable quelque soit la qualité de l'expérience, de la formation et de l'apparence physique des candidats présentés. Ainsi que l'écrivait Castra (1995), la norme d'internalité intervient de façon massive dans la décision d'embauche, ceci au détriment de facteurs liés aux compétences mais aussi à l'apparence physique. En ce qui concerne cette dernière, les effets sont plus ténus et sans doute « noyés » par l'effet de la norme d'internalité ainsi que par l'effet des informations valides (expérience et formation). La méta-analyse de Jackson *et al.*, (1995) montrait également que l'effet de l'apparence est d'autant plus important que les informations sur les compétences sont peu présentes. Plus précisément, l'effet de l'apparence physique paraît extrêmement sensible à la variance des multiples combinaisons des modalités des trois autres types d'informations (internalité, expérience et formation) et on peut remarquer une tendance quasi permanente dans les résultats : lorsque les gens sont internes, la

beauté favoriserait la décision d’embauche, ceci quelles que soient les modalités de l’expérience et de la formation. A contrario, lorsque les gens sont externes, la laideur favorise l’embauche, ceci quelles que soient les modalités de l’expérience et de la formation. Ce dernier résultat est sans doute dû au fait qu’il paraît peu concevable qu’une personne « belle » soit à la fois « externe », la beauté étant toujours associée à l’internalité (Anderson, 1978). Deux exceptions existent cependant : cette préférence de la « laideur » chez les candidats externes disparaît au profit de la « beauté » lorsque l’expérience et la formation de celui-ci sont fortes. De la même façon, la « beauté » ne sera plus valorisée chez les internes, lorsque leur expérience et leur formation sont faibles. Dans ces cas, les informations valides des candidats présentés exercent plus de poids sur les préférences liées à l’apparence physique que leur lieu de contrôle.

L’étude a été répliquée sur 120 autres sujets, en mettant en scène des candidatures féminines (Laberon, De Montaignut, Vonthron & Ripon, 2000). Les résultats mis en évidence sont quasiment identiques quel que soit le sexe des candidats présentés. En revanche, ces effets semblent plus nets et donc plus « forts » lorsque l’on propose des candidatures féminines. Autrement dit, l’évaluation des candidates serait encore plus marquée par des mécanismes normatifs et stéréotypiques. Les dissonances seraient alors plus fortes lorsque les sujets sont confrontés à des candidatures féminines présentant à la fois des caractéristiques de beauté et d’externalité et conduisent à un rejet plus marqué que pour les hommes. Des inégalités de sexe demeurent donc. Une étude sur l’effet de la morphologie des candidats masculins et féminins confirme également un effet plus prononcé de l’apparence physique lorsque la cible est une femme (Laberon et *al.*, 1998).

Les postes manipulés dans ces premières recherches n’étant pas ciblés et les juges étant des étudiants en gestion des ressources humaines, les études ci-après décrivent les effets positifs ou délétères de la beauté en fonction du sexe des candidats et du niveau du poste auprès de professionnels expérimentés.

3.3. *L’apparence physique des femmes et la norme d’internalité*

Nous avons vu que la beauté pour une femme constitue un avantage si elle postule pour un emploi typiquement féminin ou de niveau hiérarchique faible ou moyen mais un inconvénient pour un emploi de cadre supérieur ou de direction. Par ailleurs, l’internalité est particulièrement associée aux qualités attendues d’un cadre (Beauvois & Le Poulter, 1986 ; Beauvois et *al.*, 1991 ; Dubois, 1994). Partant de l’idée que les femmes belles sont reléguées par rapport aux femmes non attrayantes en raison du manque de correspondance, d’une part, entre les attributs féminins associés à la beauté et, d’autre part, les qualités masculines attendues sur un poste de cadre, la « déclassification » d’une femme belle serait-elle confirmée si cette femme présentait des critères normatifs valorisés ?

Pour traiter cette question, Desrumaux-Zagrodnicki, Masclet, Poignet et Sterckeman (2000) ont ciblé exclusivement des candidats de sexe féminin. Vingt et un recruteurs de cabinets conseil et d’entreprises ont examiné quatre profils de candidates établis selon un plan

intra-sujet 2x2 (candidate attrayante/ peu attrayante et explications causales internes *versus* externes fournies par la candidate). Les résultats ont porté sur les notes et les classements attribués aux quatre candidates postulant pour le poste de secrétaire et aux quatre candidates postulant pour le poste de Directeur des Ressources Humaines (DRH). Outre l'effet systématique de l'internalité, celui de l'attrait était plus déterminant pour le poste de secrétaire que pour celui de DRH. Le résultat le plus marquant fut l'absence d'effet de l'apparence physique pour le poste de cadre mixte (non sexuellement typé), cette observation invalidant partiellement le modèle d'Heilman qui prévoyait un avis défavorisant les femmes attrayantes. Enfin, si l'internalité et la beauté favorisaient le classement des secrétaires, pour le poste de DRH, les deux candidates internes étaient plus souvent choisies indépendamment de leur apparence. L'internalité permettrait d'estomper l'incongruence éventuelle entre les exigences du poste de cadre associées à des compétences masculines et les attributs féminins accentués par la beauté.

3.4. *L'apparence physique des hommes et la norme d'internalité*

Afin de compléter ces investigations et de tester le modèle d'Heilman pour les candidats masculins, le même type de protocole a été employé pour mesurer les effets de l'internalité et de la beauté sur les décisions concernant les hommes (Desrumaux-Zagrodnicki, Léoni & Masclet, 2003). Les travaux antérieurs montraient que les hommes ne sont pas affectés par le stéréotype de la beauté de la même manière que les femmes (Heilman & Saruwatari, 1979 ; Heilman & Stopeck, 1985a et b). En effet, le stéréotype de beauté semblait avoir un effet encore plus puissant : les hommes attrayants étaient considérés comme plus qualifiés et plus recrutables que les hommes non-attrayants, ceci indépendamment du niveau (supérieur ou subalterne) du poste. Ces effets de l'apparence physique sur les évaluations professionnelles seraient modulés par les normes relatives aux rôles sexuels traditionnels. Ainsi, les hommes beaux étaient choisis parce que leur beauté augmentait leur masculinité perçue (Heilman, 1983).

L'influence de l'apparence physique et de l'internalité/externalité sur le recrutement de candidats masculins a alors été évaluée pour des postes de niveau subalterne (vendeur) et supérieur (Directeur des Ressources Humaines). Vingt-six recruteurs professionnels de cabinets conseil et d'entreprises ont jugé la « recrutabilité » des candidats, les ont classés et ont estimé leur salaire. Les résultats indiquèrent que, quel que soit le niveau du poste, 1) les candidats internes étaient favorisés en termes de recrutement et de salaire par rapport aux candidats externes, 2) les candidats attrayants étaient préférés et récompensés davantage en termes de salaire que les candidats non attrayants. L'attrait exerçait un effet plus discriminant sur les décisions de recrutement pour les externes que pour les internes. A l'évidence, donc, les évaluateurs sont nettement influencés par des informations socialement valorisées et par le stéréotype de beauté lors de l'embauche. En outre, le fait de récompenser en termes de salaires des candidats masculins parce qu'ils sont beaux met en relief une autre forme de discrimination que celle liée au genre.

Avant d'aborder les effets de l'apparence de manière transversale, une revue de la

littérature sur l’attrait et le genre a permis de relever un certain nombre de limites méthodologiques liées au fait que 1) le caractère sexuellement typé (masculin/féminin) du poste n’est pas contrôlé (Dipboye *et al.*, 1975, 1977, 1987 ; Heilman & Saruwatari, 1979 ; Jawahar & Mattson, 2005 ; Marlowe, *et al.*, 1996 ; Stevenage & McKay, 1999), 2) les niveaux hiérarchiques ne sont pas comparés (Drogosz & Levy, 1996 ; Jawahar & Mattson, 2005 ; Marlowe *et al.*, 1996), 3) le niveau hiérarchique supérieur et le caractère masculin du poste sont confondus et enfin, lié à 4) la disparité des branches professionnelles (Jawahar & Mattson, 2005).

En outre, une question importante était de savoir si l’internalité véhiculant des informations considérées comme utiles socialement aurait un effet plus marqué sur les décisions que le sexe ou l’apparence, cette dernière variable étant davantage associée à la désirabilité des candidats.

3.5. *Valeur sociale de la norme d’internalité et de l’apparence physique*

La valeur, dans sa double acception (Dubois & Beauvois, 2001), concerne d’une part, la désirabilité sociale et d’autre part, la dimension utilitaire. La désirabilité sociale est définie comme « *la connaissance que l’on a d’une personne en tant que l’on peut l’approcher ou l’éviter pour satisfaire ses motivations ou éviter des tensions contre-motivationnelles* » (Dubois, 2005a, p 46). L’utilité sociale initialement définie comme « *une sorte de valeur conférée à un objet par son adéquation à quelque(s) option(s) fondamentale(s) du fonctionnement social* » (Beauvois, 1995, p. 378) correspond à « *la connaissance que l’on a des chances de réussite ou d’échec d’une personne dans la vie sociale en fonction de sa plus ou moins grande adéquation aux exigences du fonctionnement social dans lequel elle se trouve* » (Dubois, 2005a, p. 47). La dimension utilitaire relève de la prescriptivité du fonctionnement social occidental.

La question de savoir comment la valeur influence les évaluations initie deux voies de raisonnements. A suivre le premier raisonnement de Dubois et Beauvois (2001, p. 402), « *un évaluateur n’a pas pour rôle d’opérer la sélection sociale... sur la base de ses affects... mais sur la base ... d’une adéquation au fonctionnement social* », les informations renseignant sur l’utilité d’une personne devaient avoir un effet déterminant. La deuxième voie reposant sur un raisonnement cumulatif poserait la condition que les deux facettes de la valeur soient repérées chez une personne pour que celle-ci obtienne l’évaluation la plus favorable.

Ces réflexions ont inauguré de nouvelles expérimentations basées sur une approche croisée des effets de stéréotypes et de variables normatives. Les recherches s’inspirent de deux présupposés. Premièrement, le stéréotype de beauté comme celui du sexe contribuent, par l’intermédiaire des inférences, à un repérage de la valeur au sens de la désirabilité sociale d’une personne. Deuxièmement, les informations normatives liées à l’internalité permettent aux évaluateurs de repérer l’utilité sociale des candidats en particulier, lorsqu’ils ne disposent pas d’autres informations valides. Cette utilité émerge plus particulièrement des explications causales des évalués. Ces explications causales internes mettant en relation les comportements utiles et les informations idiosyncrasiques, donnent directement accès à l’utilité sociale de la personne. L’effort, par exemple, peut être une information particulièrement influente et peut

être illustré dans les questionnaires au moyen de différents traits de personnalité tels que travailleur, courageux, dynamique, volontaire, décidé, dévoué, entreprenant, les premiers étant par excellence, si l'on se réfère à la recherche de Gally en 1992 (in Dubois & Beauvois, 2001), des adjectifs illustrant l'utilité.

Lors d'une recherche combinant l'apparence, le genre, les explications causales (Desrumaux, 2005), quarante recruteurs en entreprise estimèrent la « recrutabilité » de candidats fictifs et classèrent ces candidats pour des postes de type masculin/féminin, supérieurs/subalternes. Les résultats relatifs aux notes de recrutabilité indiquèrent que, quel que soit le niveau hiérarchique du poste : 1) les candidats internes étaient jugés plus recrutables que les candidats externes, 2) les candidats attrayants étaient préférés aux candidats non attrayants et, ce dernier résultat fut inédit pour nous 3) les femmes étaient préférées aux hommes. L'attrait exerçait un effet plus discriminant sur les notes pour les internes que pour les externes et, pour les postes féminins plutôt que masculins. Les classements des postes subalternes attribuaient la première place au candidat masculin attrayant interne pour le poste masculin et à la candidate attrayante interne pour le poste féminin. Pour le poste supérieur masculin, le candidat masculin attrayant et interne était placé en première position et le candidat masculin non attrayant interne arrivait en deuxième position. En revanche, pour le poste supérieur féminin, le premier rang était attribué à la candidate attrayante interne et le second au candidat attrayant interne. Les classements confirmèrent les effets de la norme d'internalité et de l'attrait pour les deux types de postes. Le biais de sexe, retrouvé uniquement pour les postes masculins et quel que soit le niveau hiérarchique, était inversé pour les postes féminins quel que soit le niveau hiérarchique puisque la première place revenait à une femme.

3.6. Stéréotypes, normes, aptitudes et postes

Nous avons vu que les prédictions du modèle d'Heilman ne peuvent reposer sur le simple postulat que le genre associé à la beauté fait ressortir les caractéristiques féminines et masculines. La beauté, tout comme l'internalité, semble être un atout pour les hommes et pour les femmes et, augmente la probabilité d'être embauché quel que soit le niveau hiérarchique du poste à pourvoir (De Bosscher & Desrumaux-Zagrodnicki, 2002 ; Desrumaux-Zagrodnicki, et al., 2003). Dans les quelques études mesurant les effets de la compétence et de l'effort (Desrumaux-Zagrodnicki, & Rainis, 2000 ; Desrumaux-Zagrodnicki, 2001 ; Mignon et al., 2003 ; Pansu, 1997 ; Rainis & Desrumaux-Zagrodnicki, 2003), l'effet de l'apparence des personnes n'avait pas été mesuré. Afin de manipuler simultanément l'apparence et la qualification, Dubois et Pansu (2004) ont donné des informations sur la formation et l'expérience des candidats et trouvent un effet de la qualification sur les premiers tris de dossiers mais pas d'effet de l'apparence. Ces résultats qui concernaient le pré-tri des dossiers s'expliquent en référence à la méta-analyse de Jackson et al., (1995) : l'amplitude de l'effet de l'apparence est plus grande lorsqu'aucune information sur la compétence n'est fournie. Ces considérations nous ont conduit à une nouvelle expérience dans laquelle notre objectif a été d'une part, de mesurer l'effet de la compétence et des stéréotypes de beauté et de sexe et

d’autre part, de mesurer leurs effets sur la recrutabilité et sur une série de traits relevant de l’utilité et de la désirabilité.

Une recherche de Desrumaux, De Bosscher et Léoni (2009) a été réalisée auprès de quarante professionnels du recrutement. Un pré-test a tout d’abord permis de sélectionner quatre postes dont deux typiquement masculins et deux typiquement féminins. Ensuite, dans le cadre de la recherche, un premier groupe de vingt juges donnait son avis concernant les postes de niveau hiérarchique élevé typiquement masculin (directeur automobile) et typiquement féminin (directeur en parfumerie). Le deuxième groupe faisait de même pour les postes de niveau hiérarchique faible typiquement masculin (vendeur automobile) et typiquement féminin (vendeur en prêt-à-porter). Le plan d’expérience incluait quatre variables indépendantes intra-sujets à deux degrés, les trois premières concernant le candidat : l’aptitude, l’attrait, le sexe et la quatrième intégrant le caractère sexuellement typé du poste (masculin/féminin). Les résultats indiquèrent un effet systématique et transversal de l’attrait sur l’ensemble des jugements et de nombreux effets d’interactions impliquant cette variable. Non seulement l’attrait accroît les chances d’être embauché mais il augmente les notes de compétence perçue, d’utilité, de désirabilité et d’expérience perçue. Ainsi, une belle apparence donne une première impression positive comme si la beauté était un signe de compétence. L’aptitude a, elle aussi, un effet important puisqu’elle favorise significativement les candidats pour les deux tiers des variables. Elle n’a en revanche pas d’effet sur la désirabilité. Contrairement à beaucoup d’études montrant une discrimination liée au genre spécialement pour les postes de cadres, le genre n’a ici pas d’effet.

Afin de clarifier les différences de résultats obtenus, certains remettant en cause l’idée que les femmes belles sont discriminées sur des postes de haut niveau, il est important de clarifier les notions d’attrait et de beauté et de distinguer une apparence physique « sexualisée » et une apparence physique socialement valorisante. En ce qui concerne l’attrait, si une femme utilise certains artifices féminisants (maquillage, style de coiffure et vêtements) afin d’augmenter sa beauté, elle accentue en même temps ses attributs féminins. Dans ce cas, il est possible de trouver des résultats en conformité avec le modèle d’Heilman. Par exemple, les femmes « sexy » sont rejetées pour des postes de statuts élevés (Glick, Larsen, Johnson, & Branstiter, 2005). Maintenant, si les femmes n’utilisent pas d’artifices féminins pour mettre en valeur leur beauté, cette apparence pourrait mettre en évidence d’autres atouts tels que l’harmonie, l’équilibre, la pensée positive, la confiance en soi et la stabilité émotionnelle. Ainsi, pour expliquer nos résultats, nous pensons que l’attrait (quel que soit le genre) peut mettre en relief certaines caractéristiques masculines telles que la confiance en soi, la stabilité émotionnelle, le contrôle et le dynamisme. Dans cette veine, Shahani et al. (1993) ont trouvé que des femmes attractives étaient évaluées aussi favorablement que des femmes non attractives lorsqu’elles briguaient des postes d’ingénieur ou à dominante scientifique. Qui plus est, Cash et Kilcullen (1985) montrent que l’attrait est avantageux à la fois pour les hommes et les femmes qui visent des emplois masculins. De la même manière, nous pensons que l’attrait (quel que soit le genre) accentue des traits féminins tels que l’altruisme, l’aptitude aux relations sociales qui sont congruents avec des métiers masculins.

Une autre explication s’appuie sur l’idée que l’attrait met en évidence d’autres attributs

plus puissants que les attributs liés au genre. Nous savons en effet que l'attrait est une variable multidimensionnelle. Les personnes attractives sont considérées comme plus qualifiées (Shahani, et *al.*, 1993), plus compétentes (Dion et *al.*, 1972 ; Pansu & Dubois, 2002 ; Jackson et *al.*, 1995). L'attrait activerait donc des critères valides influençant la décision. Cette supposition est en conformité avec les travaux de Polinko (2000) pour qui le biais de positivité de la beauté est fonction de la correspondance perçue entre les compétences sociales requises d'un métier et les habilités sociales perçues. Il reste à savoir comment la compétence sociale perçue exerce un rôle sur la décision d'embauche ? La désirabilité du candidat (véhiculée par l'attrait) joue-t-elle un rôle médiateur entre la compétence perçue et le recrutement ou la compétence exerce-t-elle un rôle direct sur les décisions ?

Enfin, les résultats confirment l'importance du type sexuel du métier. Tout d'abord, les juges sont plus sévères vis-à-vis des candidats pour les métiers féminins que masculins. Ensuite, ils tiennent davantage compte de l'attrait et de l'aptitude pour les métiers féminins. Recruter n'est donc pas seulement estimer la correspondance entre un poste et des informations valides mais aussi évaluer la correspondance entre le métier et les différentes facettes de la valeur. Dans ce cas, l'attrait reste une variable mutidimensionnelle, multi-domaine et dont la portée est à la fois directe et indirecte.

3.7. Beauté et internalité, quelle valeur sociale en termes d'utilité et de désirabilité ?

Au-delà d'un stéréotype de beauté défini et repéré par les premiers chercheurs comme étant un révélateur des atouts sexués des personnes évaluées, la beauté peut donc être envisagée comme un facteur multidimensionnel, qui par les nombreuses attributions de traits et de renforcements qu'elle suscite, fait ressortir des atouts à la fois masculins et féminins et la valeur des personnes. Si la désirabilité est associée à la beauté, puisque les sujets beaux sont considérés comme plus désirables, les dernières recherches indiquent également que les sujets attrayants se voient attribuer une certaine utilité sociale. Approfondir la question du lien entre apparence et valeur sociale suppose de comprendre pourquoi et comment le stéréotype de la beauté (ou biais de positivité de la beauté) génère des informations positives en termes de traits quel que soit le registre d'appartenance (utilitaire versus désirable). Les nouvelles recherches nécessitent de saisir les liens spécifiques entre la beauté et d'une part, la désirabilité et d'autre part, l'utilité. Il est également concevable que le jugement procède en deux étapes. L'évaluation dans un premier temps aurait une fonction organisationnelle : les recruteurs estimeraient l'utilité sociale du candidat sur la base d'informations liées à l'aptitude, la performance et à l'internalité afin de voir si ses qualités sont en adéquation avec les pré-requis du fonctionnement organisationnel. Le fait d'être assurés que le candidat est compétent donc utile à l'organisation, les conforterait dans l'idée qu'il possède les pré-requis pour rentabiliser et faire fonctionner l'organisation. Dans un deuxième temps, les évaluateurs rechercheraient (ou seraient influencés par) les informations qui autorisent à penser que le candidat pourra sur le plan interindividuel satisfaire les besoins relationnels. Dans ce rapport basé sur une logique d'influence, de cooptation, la désirabilité sociale devient par conséquent

primordiale. La beauté d’une personne, en lien avec les traits désirables, constitue alors en quelque sorte « un outil d’évaluation informel, non verbal » qui s’avère déterminant et peut opérer à l’insu des évaluateurs. Le chercheur peut aussi se demander si l’effet de l’attrait sur l’utilité n’est pas médiatisé par la désirabilité. Pourtant, nous ne pouvons affirmer que l’apparence ne joue que dans un deuxième temps. La question de savoir si l’apparence (et la désirabilité) joue simultanément, secondairement ou comme médiateur reste à tester.

En ce qui concerne plus particulièrement la norme d’internalité, de nombreuses recherches montrent que le fait d’expliquer les événements en recourant aux efforts, aux capacités ou à la personnalité, explications socialement désirables, augmente les chances d’être recruté. Ces résultats validés par un vaste programme de recherche ont permis de dégager quatre constats. Premièrement, ils fondent l’existence de la norme d’internalité en montrant que les internes sont jugés plus favorablement que les externes (Beauvois et *al.*, 1991 ; Beauvois & Le Poutier, 1986 ; Castra, 1995 ; Dubois, 1994 ; Gangloff, 1995 ; Luminet, 1996 ; Pansu, 1997 ; Py & Somat, 1991). Deuxièmement, les effets de l’internalité s’avèrent puissants puisqu’ils persistent lorsque les individus sont en présence d’autres informations valides. Troisièmement, l’internalité favorise non seulement le recrutement des internes par rapport aux externes mais fait aussi l’objet de renforcements positifs en termes de « récompenses » c’est-à-dire de salaires. Enfin, lors de la recherche de correspondance entre le candidat et le poste, les évaluateurs sont influencés par les informations normatives parce qu’elles apportent des informations sur l’utilité sociale des candidats. Les explications causales internes mettent en relation les comportements utiles et les informations idiosyncrasiques et donnent directement accès à l’utilité sociale de la personne.

Plus spécifiquement, les effets de la norme d’internalité varient selon les caractéristiques des explications causales mises en jeu. Un seul type d’explication interne ne suffit pas. Par exemple, pour être jugée utile, une personne doit non seulement être motivée à l’effort mais aussi posséder les aptitudes requises. Ainsi, l’effort est davantage récompensé mais il reste instable (Weiner & Kukla, 1970) et ne s’avère d’aucune utilité si la personne ne possède les aptitudes. C’est pourquoi, il est probable qu’au-delà de la norme d’internalité, les recruteurs soient influencés par une norme d’efficacité sociale, norme reposant sur le repérage de deux composantes, l’une motivationnelle et l’autre de potentiel (effort et aptitude). Le potentiel est un pré-requis qu’il soit physique, intellectuel, technique, spécifique ... et il est, lui aussi, en relation avec des adjectifs « utilitaires » tels que « apte, capable, efficace, débrouillard et malin ». Ce raisonnement nous porte à croire que les professionnels de l’évaluation ayant à leur disposition des profils comportant ces différentes facettes de l’internalité, les considéreront comme utiles mais seront renforcés dans leur raisonnement s’ils disposent d’informations valides sur les aptitudes. De tels résultats ont pu être observés à plusieurs reprises (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000 ; Rainis & Desrumaux-Zagrodnicki, 2003).

Cette synthèse des travaux relatifs aux jugements évaluatifs et au recrutement a permis de montrer que la situation de jugement est toujours, quelles que soient les précautions prises,

une situation hautement sociale dans laquelle ces jugements sont biaisés par les normes et les stéréotypes, ce qui n'est pas sans lien avec la question de la discrimination au travail.

4. Discrimination et norme d'internalité

Si la question du caractère discriminatoire de l'apparence physique est légalement reconnue et semble aller de soi en situation de sélection professionnelle, celle de savoir si les recruteurs pourraient utiliser des questionnaires de mesure de l'internalité afin de sélectionner leurs candidats est moins évidente. En effet, les publications sur la norme d'internalité sont parfois mal comprises, les évaluateurs croyant bien faire en recourant à ces outils. Ces derniers demandent quelquefois aux chercheurs de leurs communiquer des questionnaires permettant de distinguer les internes et les externes. Dubois, en mai 2005, a rédigé un article indiquant que le recours à l'internalité pouvait être discriminant et n'était pas justifié évoquant l'idée que le favoritisme pour les personnes internes constituait une discrimination illégale.

4.1. *Les évaluateurs et recruteurs sont tenus d'utiliser des méthodes valides*

Le premier argument est professionnel. Il faut rappeler, comme Dubois (2005b) le fait, que tout évaluateur exerce une mission et s'inscrit dans une démarche qui doit être professionnellement, et déontologiquement acceptable. Les lois sur le recrutement obligent tout recruteur à choisir des méthodes valides au regard du profil de poste. Or la mesure de l'internalité ne peut être considérée comme une méthode valide. En effet, bien que consensuelle et influençant massivement les évaluations dans le sens d'une préférence pour les internes, cette information ne peut être retenue comme valide au regard du poste ou de toute formation dans la mesure où les liens entre internalité (ou externalité) et performance ne peuvent être clairement établis (Dubois, 1987, 1994). Bien que les recruteurs choisissent les internes, il n'est pourtant pas prouvé que ces derniers soient plus efficaces au travail même si quelques recherches ont mis en évidence certaines capacités cognitives (Dubois, 1987), voire une propension à l'engagement dans des conduites proattitudinales (Desrumaux-Zagrodnicki, 1996 ; Desrumaux & Verquerre, 1997). Aussi, ce critère utilisé par le candidat pour s'autoprésenter et par le recruteur pour juger constitue-t-il, avant tout, une information consensuelle reposant sur le partage de valeurs donnant du poids au rôle de l'acteur, information non reconnue explicitement comme un critère de sélection mais orientant les jugements surtout lorsqu'ils doivent rendre compte des valeurs des personnes.

4.2. *Les internes ne présentent pas plus d'aptitudes que les externes*

Un deuxième argument basé sur le constat que les personnes « réussissant socio-économiquement » sont plus souvent internes ne prouve pas non plus que ces derniers sont plus performants que les externes. En effet, l'internalité correspond davantage à un

positionnement idéologique, « une grande doctrine, la doctrine individualiste » comme le fait remarquer Dubois (2005b) ; les évalués des systèmes professionnels mais aussi, scolaires, éducatifs, universitaires risquent alors de l’être en fonction de leur appartenance politique ou idéologique. Il n’est pas acceptable par conséquent de rejeter des externes sur la seule base de leurs croyances. Une autre question soulevée par Dubois est celle de la conscience de l’influence de la norme d’internalité. Pour elle, « la conscience des critères actifs de jugement n’est pas une nécessité pour qu’on puisse parler de discrimination. Ni la conscience qu’on émet une opinion problématique en énonçant ce qu’on énonce. Il peut s’agir là d’une excuse, mais non d’une impossibilité du fait de la discrimination ». Faut-il alors former les évalués à une prise de conscience de critères (non valides) pouvant influencer leur recrutement ? Un certain nombre d’institutions ont fait cette démarche. Au-delà de cette démarche, parmi les aptitudes à développer chez les candidats, il reste indispensable de les former à s’auto-présenter et à présenter leurs compétences car leur savoir-faire dans ces domaines est malheureusement souvent réduit. Il est évident que des personnes œuvrant dans des domaines non relationnels n’ont pas appris à se présenter, à se mettre en valeur. Ce type de formation fait partie des acquisitions nécessaires pour décrocher un poste et donc s’intègre dans les projets de formation à mettre en œuvre par les psychologues ou les accompagnants du champ de l’insertion.

4.3. *Métiers et normes : l’internalité plus discriminante pour le recrutement des cadres ?*

Passant en revue la littérature concernant le paradigme des juges, force est de constater que les cibles qui ont été jugées sont souvent des cadres (Pansu, 1997 ; Desrumaux et *al.*, 2000 et 2003 ; Desrumaux, De Bosscher & Léoni, 2009), des commerciaux (Desrumaux, 2005a ; Desrumaux, 2007 ; Luminet, 1996) ou encore des technico-commerciaux de type personnel bancaire ou administratif (Desrumaux-Zagrodnicki et *al.*, 2000 et 2003 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000 ; Rainis & Desrumaux-Zagrodnicki, 2003). Tout se passe comme si les critères évaluatifs sous jacents à la norme d’internalité étaient pris en compte pour les métiers dans lesquels l’exercice du pouvoir est impliqué, que ce soit sous forme managériale ou relationnelle. L’internalité fonctionne alors comme une clé permettant de repérer les personnes mettant en avant le rôle de l’acteur et défendant donc aussi l’idée que le pouvoir dépend d’un individu et des valeurs auxquelles il adhère et non de l’organisation.

Si les effets normatifs sont remarquables pour les postes de cadres et de vendeurs donc les métiers du management ou relationnels, les études ne concernent quasiment jamais les ouvriers ou employés. Qu’en serait-il si nous avions demandé aux juges de se prononcer pour des postes d’ouvriers et d’employés ou pour des postes spécifiques y compris de haut niveau tels que ceux d’ingénieur en télécommunications, d’expert en biochimie... Il est possible que, dans ce cas, les externes ne soient pas - ou peu discriminés. En effet, les externes sont considérés comme prévisibles (à l’inverse des sujets mixtes c’est-à-dire ni internes ni externes), plus conciliants, moins centrés sur eux, et sans doute moins stressés que les internes qui pensent que tout dépend d’eux et « se mettent la pression ».

Par ailleurs, en référence aux travaux sur la désirabilité et l’utilité, sachant que certains

métiers sont perçus comme socialement plus utiles alors que d'autres sont considérés comme plus désirables (Cambon, 2002), on pourrait aussi se demander si les explications internes normatives de certains candidats n'auraient pas un effet plus important pour certains métiers. Ces explications internes seraient jugées consistantes avec l'idée utilitaire associée à ces métiers et moins consistante avec la dominante de désirabilité associée à d'autres métiers.

Une autre question concerne aussi la perception que le candidat a d'avoir été évalué et traité justement (Steiner, 2000). Contrairement à certains discours d'entreprises ou d'évaluateurs rapportant que certaines méthodes sont tout à fait acceptées, acceptables et « réclamées » par les entreprises et les cabinets, il est scientifiquement prouvé que les méthodes non valides (graphologie, user de ses relations...), contraires à la loi, sont considérées par les évalués et candidats potentiels comme injustes, non équitables (Steiner, 2000). Dans la même veine, le recours à l'internalité pourrait être considéré comme une injustice.

4.4. *Faut-il former les évalués à l'auto-présentation en matière d'internalité ?*

L'idée de former les évalués afin d'augmenter leurs chances de s'insérer professionnellement s'est rapidement posée. Précisément, un certain nombre de collègues (Beauvois & Dubois, 2001 ; Pansu et al., 1998 ; Pansu, Py & Somat, 2003) ont proposé, dans le cadre d'actions de formations via les institutions d'accompagnement des demandeurs d'emploi ou organismes de formations professionnelles, un programme axé sur le développement de deux compétences, « savoir analyser la réalité sociale » et « savoir adopter des stratégies efficaces d'auto-présentation » (Pansu, 2004, p. 64). Il consistait à apprendre aux demandeurs d'emploi à utiliser l'internalité et les autres référents normatifs et comprenait trois temps : un bilan de la situation des participants (leurs parcours, les atouts et les manques), une sensibilisation aux croyances normatives en utilisant les trois paradigmes (auto-présentation, juge et identification) et enfin, l'élaboration d'un discours normatif sur soi conforme aux attentes des évaluateurs et la valorisation de traits spécifiques renforçant la singularité des personnes. Pour Pansu (2004), certaines recherche-actions ont mis en évidence à ce jour des résultats positifs bien que limités concernant d'une part, le développement de la clairvoyance chez les stagiaires de bas niveau, et d'autre part, l'intégration sociale et professionnelle des individus (Pansu et al., 2003).

Cependant, comme le souligne cet auteur, ces résultats n'ont pas été sans soulever de critiques faisant l'objet d'une réflexion (Beauvois & Dubois, 2001). A la première critique posant la question déontologique de savoir si des formateurs ou des scientifiques ont le droit d'apprendre à des personnes (à des fins d'intégration sociale) à se présenter autrement que ce qu'elles sont, les auteurs répondent qu'il s'agit davantage d'une question d'acquisition de compétences permettant « de savoir analyser la réalité sociale » et « de savoir adopter un jugement apprécié par les décideurs ». A la question des effets du modelage de nouveaux choix et de jugements chez les formés, ils répondent que l'objectif est précisément de développer, via la clairvoyance, une connaissance des stratégies qui sont utiles uniquement dans les situations évaluatives. On comprend aisément que les explications internes, si elles peuvent donner l'impression d'une personne responsable, capable de s'adapter peuvent

devenir culpabilisantes, une fois les évalués sortis du contexte de l’évaluation. C’est justement le problème soulevé par Castra (2003, p. 180) qui insiste sur l’importance d’un positionnement clair : « *Il est tout à fait essentiel de distinguer, comme le font Pansu et al., (1998) l’internalité comme (éventuel) trait de personnalité, ou en tout cas comme croyance stable chez les sujets et l’internalité comme caractéristique désirable du discours* ». Le but n’est donc pas de modifier les modes d’explications en profondeur mais de permettre aux sujets d’accéder aux modes d’explications désirables uniquement dans un but stratégique. Non seulement ce positionnement théorique doit être défendu mais il est important sur le plan pratique de s’assurer que, d’une part les formateurs et d’autre part les populations ont saisi la nuance, ce qui ne paraît pas si simple... Une telle prise de distance par rapport à un concept dont le poids normatif est puissant et séduisant et une compréhension des incidences du libéralisme sont difficilement accessibles y compris chez les chercheurs qui vivent le libéralisme au quotidien.

Castra (2003) insiste enfin sur l’idée qu’une fois de plus, ce type de formation consiste à s’adapter à la demande en modelant les publics alors que l’offre d’emploi n’est pas clairement identifiée. Cette logique adaptative n’initie pas une réelle remise en cause du contexte sociétal et économique même si elle permet aux quelques personnes ayant suivi ces formations de progresser dans leur insertion.

La question persiste de savoir si les formés ou stagiaires ont finalement acquis des stratégies sans avoir véritablement accès aux enjeux et conséquences de l’internalité ou si à l’issue des formations, ils ont pu, à partir d’un travail d’analyse développer une connaissance avertie.

4.5. *Lutter contre les discriminations*

La mobilisation de l’Etat pour lutter contre les phénomènes discriminatoires s’est accrue et a permis de créer la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l’Egalité (HALDE loi du 30 décembre 2004) afin de recenser toutes les discriminations directes ou indirectes, les pouvoirs de cette institution ayant été renforcés le 31 mars 2006. Les conséquences sont par exemple, la légalisation du recours aux tests (testing), le CV anonyme obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus. La législation pour le chargé de recrutement a donc des conséquences sur la rédaction des annonces, la recherche de candidats, les entretiens et l’enregistrement des données.

Dans ce cadre, les connaissances issues de la psychologie sociale et de la psychologie du travail devraient contribuer à la réduction des discriminations comme l’indique Steiner (2005). Dans l’objectif de lutter contre la discrimination, Welle et Heilman (2007) suggèrent 1) de fonder les décisions à partir d’une connaissance approfondie du métier, 2) d’utiliser des techniques d’évaluations structurées, 3) de sensibiliser les managers aux biais et de les motiver et les impliquer dans une recherche d’informations plus performante et plus perspicace, 4) de créer des processus formels favorisant les relations dans l’entreprise et 5) de créer des liens explicites entre des programmes diversifiés et la performance en rappelant les principes de non discrimination et de justice.

La réflexion sur l’influence des informations non valides (internalité, apparence..)

soulève bien sûr la question de la formation des évaluateurs. Faut-il former les recruteurs au repérage des biais de jugement ? Peut-on développer chez les juges une vigilance à l'égard des biais liés aux différents modes de présentation, physiques et verbaux de la personne ?

« *Le recrutement est avant tout une situation de prise de décision qui, pour être efficace, doit se fonder sur les seules informations permettant de prédire la réussite future des candidats. Or les méthodes les plus valides sont celles qui impliquent un processus de jugement humain minimal, objectivant ainsi au maximum les informations aboutissant à la prise de décision d'embaucher ou pas et diminuant le rôle des biais de jugement* ». (Steiner, 2005, p. 177). Il semble effectivement indispensable de rendre accessibles des formations dispensant une connaissance sur la validité des outils et fondant une réflexion sur la déontologie afférente à la démarche d'évaluation. Ces formations devraient, en outre, apporter des éléments juridiques, les chefs d'entreprises ou recruteurs non formés à la psychologie du travail ignorant encore trop souvent les contraintes législatives liées aux choix d'outils valides et les prises de risques liés à l'utilisation d'outils non valides. Un objectif à poursuivre serait d'améliorer la validité prédictive de certaines méthodes telles que l'entretien (nécessairement structuré, pour être valide) et de développer, en France, l'utilisation de méthodes présentant une validité prédictive fiable (tests d'aptitudes mentales générales ou GMA, tests d'intégrité basés sur la mesure de l'intégrité, l'honnêteté et la conscience et, les biodatas basés sur des mesures factuelles, d'attitudes ou de comportements passés réels ...).

Résumé

1. De nombreuses recherches montrent que le fait d'expliquer les événements en recourant aux efforts, aux capacités ou à la personnalité, explications socialement désirables augmente les chances d'être recruté.
2. Un vaste programme de recherche a permis de montrer l'existence d'une norme d'internalité. Cette norme constitue en réalité un biais de jugement et entraîne une préférence pour les internes qui sont évalués plus favorablement que les externes.
3. Ce biais de jugement persiste même en présence d'informations valides et influence non seulement les évaluations mais favorise aussi des renforcements positifs en termes de récompenses ou de salaires.
4. Les évaluateurs seraient influencés par les explications internes parce qu'elles donnent directement accès à l'utilité sociale de la personne.
5. D'autres travaux indiquent que le stéréotype de beauté peut aussi constituer une information discriminante, favorisant la plupart du temps les évalués mais pouvant défavoriser certains candidats en fonction du caractère sexuellement typé du poste et du niveau hiérarchique.
6. Alors que les travaux plus anciens indiquent un rejet des femmes belles pour des postes supérieurs, les recherches actuelles montrent l'importance de la mise en correspondance des postes et des candidats. La beauté accentuant les attributs liés au genre s'avère être un atout si le caractère sexuellement typé du poste est en adéquation avec le sexe du candidat mais devient discriminante dans le cas inverse.

7. Tout comme la norme d’internalité, le stéréotype de beauté influence les jugements par l’intermédiaire de la valeur sociale qu’il véhicule.

Des questions pour mieux retenir

1. Quels paradigmes permettent de mettre en évidence l’existence de la norme d’internalité ?
2. Les effets des modes d’explications internes chez les candidats favorisent-ils l’embauche de ceux-ci même en présence d’autres informations valides. Ces effets sont-ils partiels ou systématiques ?
3. Le stéréotype de beauté favorise-t-il toujours l’embauche ?
4. Quels vecteurs utilisent la norme d’internalité et le stéréotype de beauté pour influencer les évaluations dans le monde du travail ?

Des questions pour mieux réfléchir

1. Pourquoi la norme d’internalité favorise-t-elle les évaluations des personnes alors qu’il n’est pas prouvé que les internes sont plus performants que les externes ?
2. Quel rôle joue la notion de valeur sociale dans les évaluations des personnes au travail ?
3. Dans quelle mesure a-t-on intérêt à prendre en compte le caractère sexuellement typé et le statut hiérarchique du poste dans les recherches impliquant l’apparence physique ?
4. Pourquoi le stéréotype de beauté peut être considéré comme un concept multidimensionnel ?

Lectures conseillées pour aller plus loin

- Beauvois, J. L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dubois, N. (2009). *La norme d’internalité et le libéralisme*. Nouvelle édition revue et augmentée Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Gilliland, S. W., Steiner, D. D & Skarlicki, D. P. (2007). *Managing social and ethical issues in organizations*. (chap 7, pp. 229-252). Greenwich : Information Age Publishing.
- Jackson, L. A., Hunter, J.E., & Hodge, C. N. (1995). Physical attractiveness and intellectual competence : a meta-analytic review. *Social Psychology Quarterly*, 58, 108-122.
- Maisonnette, J., & Bruchon-Schweitzer, M. (1999). *Le corps et la beauté*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Pansu, P. (2006). The internality bias in social judgments: A sociocognitive approach. In A. Columbus (Ed.), *Advances in Psychology Research* (Vol. 40, pp. 75-110). New York: Nova Science Publishers.

Mots clés

- Apparence physique ;
- Genre ;
- Norme d'internalité ;
- Aptitude ;
- Recrutement ;
- Statut du poste ;
- Valeur sociale.

Éléments pour la fin de l’ouvrage :

Glossaire : définition des mots clés ou spécialisés de son chapitre.

Attribution : le processus d’attribution correspond à la manière dont une personne explique ses comportements ou ses émotions (auto-attribution) ou les comportements et émotions d’autrui (hétéro-attribution). Les explications peuvent être internes, c’est à dire relatives aux personnes (traits de personnalité ou intentions) ou externes donc environnementales (circonstances, situation ou stimulus).

Internalité : tendance à choisir les explications causales internes c’est-à-dire liées à la personne (traits de caractère, intentions, capacités, efforts) par rapport aux explications causales externes liées à l’environnement ou autrui.

Locus of control : le locus of control est une croyance relativement stable, existant *a priori* et concerne l’explication des renforcements comme la réussite et l’échec. Ces renforcements peuvent être attribués soit à des causes internes c’est-à-dire à la personne, ses efforts, ses capacités, soit à des causes externes telles que le hasard, la chance, le destin ou le pouvoir d’autrui.

Norme d’internalité : la norme d’internalité, norme sociale, est une tendance à privilégier les explications causales internes, explications socialement valorisées.

Stéréotype : un stéréotype est l’ensemble des croyances d’un individu relatives aux caractéristiques ou aux attributs d’un groupe (Judd & Park, 1993). Les stéréotypes résultent de catégorisations qui ont des fonctions variées.

Bibliographie :

- Anderson, M. R. (1978). Physical attractiveness and locus of control. *The Journal of Social Psychology, 105*, 213-216.
- Bargh, J.A. (1992). Does subliminality matter to social psychology ? Awareness of the stimulus versus awareness of its influence. In R.F. Bornstein et T.S. Pittman (Eds), *Perception without awareness : Cognitive, clinical, and social perspectives*. New-York : Guilford Press.
- Beauvois, J. L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Beauvois, J. L. (1994). *Traité de la servitude libérale*. Paris : Dunod.
- Beauvois, J. L, Bourjade, A., & Pansu, P. (1991). Norme d’internalité et évaluation professionnelle. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 4*, 9-28.
- Beauvois, J. L., & Le Poutier, F. (1986). Norme d’internalité et pouvoir en psychologie quotidienne. Recherches sur la psychologie de tous les jours. *Revue Française de Psychologie, 31*, 100-108.
- Brenner, O. C., Tomkiewicz, J., & Schein, V. E. (1989). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics revisited. *Academy of Management Journal, 32*, 662-669.
- Bruchon-Schweitzer, M. (1990). *Une psychologie du corps*. Paris : Presses Universitaires de France.
- 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, 31*(1), 75-96.
- Caroff, X., Morel, S. & Rivet, C. (1999). Différences individuelles de jugement en situation de sélection professionnelle. In M. Huteau & J. Lautrey (eds), *Approches Différentielles en Psychologie* (pp. 209-212). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

- Cash, T. F., Gillen, B. & Burns, D. S. (1977). Sexism and “beautyism” in personnel consultant decision making. *Journal of Applied Psychology*, 62, 301-311.
- Cash, T. F., & Kilcullen, R. N. (1985). The eyes of the beholder : susceptibility to sexism and beautyism in the evaluation of managerial applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 15, 591-605.
- Castra, D. (1995). Mécanismes implicites de prises de décision dans la situation de recrutement. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, 24, 115-133.
- Castra, D. (1998). Internalité et exclusion sociale. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 37, 45-57.
- Castra, D. (2003). *L’insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Presses Universitaires de France.
- De Bosscher, S., & Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2002). Effets de l’apparence physique, du genre et de l’internalité sur les jugements de recrutement. *International Management. (Revue Canadienne)*, 7, 11-20.
- De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement moral*. Paris : Seuil.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P. (1996). Hypothèse de dépendance entre les processus d’explications causales internes et externes et l’engagement pro-attitudinal : une application au don du sang. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 2, 77-94.
- Desrumaux, P., & Verquerre, R. (1997). Engagement pro-attitudinal et explications causales : une application à l’aide aux devoirs. *Cahiers Internationaux de Psychologie sociale*, 34, 59-74.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P. (1998a). *Manuel pratique en travail social : des méthodes pour être efficace*. Paris : Gaëtan Morin Editeur.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P. (1998b). Norme d’internalité et travail social. *Revue Spirale*, 22, 35-48.
- 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’explications des candidats sur les décisions d’embauche. *Le Travail Humain*, 64, 343-362.
- 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*, 18(4), 165-199.
- Desrumaux, P. (2007). Juger la valeur professionnelle et les conduites des personnes : effets des normes et des stéréotypes sur les jugements dans les organisations. Habilitation à diriger des recherches, Université de Lille 3.
- 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., De Bosscher, S., & Léoni, V. (2009). The Effects of Facial Attractiveness, Gender, and Aptitude of Applicants on Utility, Desirability, and Hirability, *Swiss Journal of Psychology*, 68(1), 33-42.
- 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.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P., Masclet, G., Poignet, H. & Sterckeman, L. (2000). Influence de l’apparence physique et des explications causales des candidats sur les décisions de

- recruteurs pour des postes de statuts supérieurs et subalternes. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 48, 131-142.
- 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*, 4, 203-224.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P. & Rainis, N. (2002). Norme d’internalité et graphologie : quelles influences sur le recrutement pour des postes de statuts supérieurs et subalternes. Actes du colloque de l’ADRIPS, Valencia.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P. & Zagrodnicki, C. (2003). Logiques économiques, subjectives et objectives de recrutement : une analyse sur 313 candidats dans le secteur industriel. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, 32, 75-96.
- Dion, K. K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 285-290.
- 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, 288-294.
- Dipboye, R., 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, 39-43.
- Dipboye, R. L., Raza, S. M., & Carpenter, B. N. (1987). A model of hiring decisions in real employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 72, 596-603.
- Drogosz, L. M., & Lévy, P. E. (1996). Another look at the effects of appearance, gender, and job type on performance-based decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 437-445.
- Dubois, M., & Pansu, P. (2004). Facial attractiveness, applicants’ qualifications, and judges’ expertise about decisions in pre-selective recruitment. *Psychological Reports*, 95, 1129-1134.
- Dubois, N. (1987). *La psychologie du contrôle*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (1988 a). Formation d’adultes et acquisition de la norme d’internalité. *Applied Psychology : an International Review*, 37, 3, 213-225.
- Dubois, N. (1988 b). The norm of internality : social valorization of internal explanations of behavior and reinforcements in young people. *The Journal of Social Psychology*, 128, 4, 431-439.
- Dubois, N. (1994). *La norme d’internalité et le libéralisme*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (2003). *A sociocognitive approach to social norms*. London : Routledge.
- Dubois, N. (2005a). Normes sociales de jugement et valeur : Ancrage sur l’utilité et ancrage sur la désirabilité. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18, 43-79.
- Dubois, N. (2005b, mai). Droits de l’homme : une forme de discrimination illégale dans l’évaluation sociale. Le favoritisme pour les personnes internes est une discrimination illégale. [HTTP://LIBERALISME-DEMOCRATIES-DEBAT-PUBLIC.COM/ARTICLE11](http://liberalisme-democraties-debat-public.com/article11)
- Dubois, N. (2005c, aout). Discrimination à l’embauche et norme d’internalité : réponse de Nicole Dubois [HTTP://LIBERALISME-DEMOCRATIES-DEBAT-PUBLIC.COM/ARTICLE](http://liberalisme-democraties-debat-public.com/article)
- Dubois, N. (2009). *La norme d’internalité et le libéralisme*. Nouvelle édition revue et augmentée Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

- Dubois, N. & Beauvois, J.-L. (2001). Désirabilité et utilité : deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 3, 391-405.
- Dubois, N. & Le Poutier, F. (1991). Internalité et évaluation scolaire. In J.L. Beauvois, R.V. Joule & J.M. Monteil. *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales*, 3, 153-166.
- Frieze, I. H., Olson, J. E. & Russell, J. (1991). Attractiveness and income for men and women in management. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1039-1057.
- Gangloff, B. (1995). Statut des recruteurs, secteur de l'entreprise et valorisation de l'internalité selon son type. *Bulletin de Psychologie*, 422, 113-119.
- Gangloff, B. (1997). La norme d'internalité et ses fondements : les tribulations d'une notion dans l'univers de l'évaluation professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 1-2, 61-75.
- Gilbert, D. & Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms*. London : Routledge.
- Gillen, B. (1981). Physical attractiveness : a determinant of two types of goodness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 277-281.
- Gillen, B. & Sherman, R. C. (1980). Physical attractiveness and sex as determinants of trait attributions. *Multivariate Behavioral Research*, 15(4), 423-437.
- Glick, P., Larsen, S., Johnson, C., & Branstiter, H. (2005). Evaluations of sexy women in low- and high-status jobs. *Psychology of Women Quarterly*, 29, 389-395.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relationships*. New York : Wiley.
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings : the lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- 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 non managerial jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 360-372.
- Heilman, M. E. & Stopeck, M. H. (1985a). Being attractive : advantage and disadvantage ? Performance based evaluations and recommended personnel actions as a function of appearance, sex and job type. *Organizational Behavior and Human Performance*, 35, 202-215.
- Heilman, M. E. & Stopeck, M. H. (1985b). Attractiveness and corporate success : differences causal attribution for males and females. *Journal of Applied Psychology*, 70, 379-388.
- Jackson, L. A. (1983). Gender, physical attractiveness and sex roles in occupational treatment discrimination : the influence of trait and role assumptions. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 443-458.
- Jackson, L. A., Hunter, J.E. & Hodge, C. N. (1995). Physical attractiveness and intellectual competence : a meta-analytic review. *Social Psychology Quarterly*, 58, 108-122.
- Jawahar, I. M. & Mattson, J. (2005). Sexism and beautyism effects in selection as function of self-monitoring level of decision maker. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 563-573.
- 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.
- Jones, E.E., & Davis, K.E. (1965). *From acts to dispositions*. The attribution process in person perception. In L. Berkowitz. *Advances in experimental social psychology*. New York, Academic press.
- Jones, E.E. & Mc Gillis, D. (1976). *Correspondant inferences and the attribution cube : a comparative reappraisal*. In J.H. Harvey, W. Ickes et R.F. Kidd (Eds). *New directions in attribution research*, v11, Hillsdale, N. J. : Erlbaum.

- Judd, C. M., & Park, B. (1993). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological Review*, 100, 109-128.
- Klein, O. & Pohl, S. (2007). *Psychologie de stéréotypes et des préjugés*. Quartiers libres, Cahiers de l’ergologie, Ed Labor.
- Laberon, S. (1998). La prise de décision en situation de recrutement : entre rationalité et rationalisation. In M. Audet & J. L. Bergeron (Eds.), *Pratique de gestion des ressources humaines* (pp. 15-24). Cap Rouge (Québec) : Presses Inter Universitaires.
- Laberon, S., Dubos, L., & Ripon, A. (1998). Influence de la morphologie du candidat sur la décision d’embauche lors d’un entretien de recrutement. *Carrièreologie*, 7(1-2), 115-131.
- Laberon, S., de Montaigu, A., Vonthron, A. M. & Ripon, A. (2000). Impact du lieu de contrôle et de l’apparence physique de candidats masculins et féminins sur la décision d’embauche du recruteur. In B. Gangloff (Ed.), *Satisfactions et souffrances au travail* (pp. 135-146). Paris : L’Harmattan.
- Landy, D. & Sigall, H. (1974). Beauty is talent : task evaluation as a function of the performer’s physical attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 299-304.
- Le Poulter, F. (1989). Acquisition de la norme d’internalité et activité évaluative In J.L. Beauvois, R.V. Joule & J.M. Monteil (Eds). *Perspectives cognitives et conduites sociales : Représentations et processus socio cognitifs*, 2, (pp. 247-258). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Le Poulter, F. (1990). *Recherches évaluatives en travail social*. Presses Universitaires de Grenoble.
- Leyens, J-P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. London : Sage.
- Luminet, O. (1996). La norme d’internalité dans la consultance en recrutement. Variations et clairvoyance dans l’emploi des critères attributifs. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 9, 69-89.
- Maisonneuve, J. & Bruchon-Schweitzer, M. (1999). *Le corps et la beauté*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Marlowe, C. M., Schneider, S. L. & Nelson, C. E. (1996). Gender and attractiveness biases in hiring decisions : are more experienced managers less biased ? *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 11-21.
- 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.
- Mignon, A., Mollaret, P. & Rousseaux, B. (2003). Norm of internality and evaluation of professional worth in an organizational context. *Studia psychologica*, 45, 3, 211-219.
- Moore, J. N. (1998). An investigation of sales manager’s preinterview biases : the impact of sales job-type and applicants’race, gender, and physical attractiveness on preinterview impressions. *Dissertation Abstracts International*, 58 (8-A) : 3221.
- Norman, K. L. (1976). Weight and value in an information integration model : subjective rating of job applicants. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 193-204.
- Nowicki, S. & Strickland, B. (1973). "A locus of control scale for children", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 148-155.
- Pansu, P. (1997). Norme d’internalité et appréciation de la valeur professionnelle : l’effet des explications internes dans l’appréciation du personnel. *Le Travail Humain*, 60, 205-222.
- Pansu, P. (2001). Juger et être jugé. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30(3), 291-295.

- Pansu, P. (2004). Le jugement sur la valeur sociale des personnes : une approche sociocognitive. *Habilitation à diriger des recherches. Université de Savoie.*
- Pansu, P. (2006). The internality bias in social judgments: a sociocognitive approach. In A. Columbus (ed.), *advances in psychology research* (vol. 40, pp. 75-110). New york: nova science publishers.
- Pansu, P., & Dubois, M. (2002). The effects of face attractiveness on pre-selective recruitment. *Swiss Journal of Psychology, 61*, 15-20.
- Pansu, P. & Gilibert, D. (2002). Effect of causal explanations on work-related judgments. *Applied Psychology : An International Journal, 51*, 505-526.
- Pansu, P., Pavin, C., Serlin, E., Aldrovandi, M., & Gilibert, D. (1998). Esquisse d'une méthode de présentation de soi en entretien de sélection : une application de la théorie de la norme d'internalité dans le cadre de la recherche d'emploi. In J. Py, A. Somat & J. Baillé (Eds), *Psychologie sociale et formation professionnelle* (pp. 177-187). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Pansu, P., Py, J., & Somat, A. (2003, septembre). *Applications des travaux sur la clairvoyance normative dans le cadre de formation pour demandeurs d'emploi*, Congrès de la SFP, Poitiers.
- Phares, E.J. (1976). *Locus of control in personality*. Morristown : General Learning Press.
- Polinko, N. K. (2000). An examination of person-job fit : the effects of physical attractiveness and job type on organizational selection. *Dissertation Abstracts International : The Sciences and Engineering, 60 (9-B)* : 4946.
- Py, J. & Somat, A. (1991) Normativité, conformité et clairvoyance : leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire In J.L. Beauvois, R.V. Joule & J.M. Monteil (Eds) *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales, vol 3* (pp. 247-258). Delval.
- Rainis, N. & Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2003). Evaluation factuelle ou utilité sociale : l'influence de la norme d'internalité et de la graphologie sur les procédures de recrutement. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 53(1)*, 43-56.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs : General and Applied, 80*, 1, whole n° 609, 1-28.
- Rotter, J.B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43*, 56-67.
- Ruffion, D. & Girandola, F. (2007). Les effets des régulations normatives et des aptitudes sur les décisions en situation de recrutement. *8^e Colloque de Psychologie Sociale Appliquée de l'adrips*. Besançon
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology : practical and theoretical implications of 85 years of research findings, *Psychological Bulletin, 124*, 262-274.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (2004). General Mental Ability in the World of Work : Occupational Attainment and Job Performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 86(1)*, 162-173.
- Shahani, C., Dipboye, R. L. & Gehrlein, T. M. (1993). Attractiveness bias in the interview : exploring the boundaries of an effect. *Basic and Applied Social Psychology, 14(3)*, 317-328.
- Steiner, D. D. (1999). Qu'est-ce qui est juste? Une introduction à la psychologie de la justice distributive et procédurale. In W. Doise, N. Dubois, et J.L Beauvois (Eds), *La Psychologie Sociale, Volume 4 : Identité, moralité, internalisation*. (pp. 87-102).

Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

- Steiner, D. D. (2000). Perceptions des méthodes de recrutement en France : La perspective de la justice organisationnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 6, 89-106.
- Steiner, D. D. (2005). Les apports de la psychologie sociale aux questions de discrimination dans l’emploi, Actes du Colloque de l’ADRIPS, 177-179, Athènes.
- Steiner, D. D., & Gilliland, S.W. (1996). Fairness reactions to personnel selection techniques in France and the United States. *Journal of Applied Psychology*, 81, 134-141.
- Stern, G. S. & Manifold, B. (1977). Internal locus of control as a value. *Journal of Research in Personality*, 11, 237-242.
- Stevenage, S. V. & McKay, Y. (1999). Model applicants : the effects of facial appearance on recruitment decisions. *British Journal of Psychology*, 90/2, 221-234.
- Weiner, B., & Kukla, A. (1970). An attributional analysis of achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 1, 1-20.
- Welle, B. & Heilman, M. E. (2007). Formal and informal discrimination against women at work : the role of gender stereotypes. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, D. P. Skarlicki. *Managing social and ethical issues in organizations*. (chap 7, pp. 229-252). Greenwich : Information Age Publishing.

Webographie :

- Dubois (2005, Mai). Droits de l’homme : une forme de discrimination illégale dans l’évaluation sociale. Le favoritisme pour les personnes internes est une discrimination illégale. <http://liberalisme-democraties-debat-public.com/article11>
- Dubois, N. (2005, Août). Discrimination à l’embauche et norme d’internalité : réponse de Nicole Dubois <http://liberalisme-democraties-debat-public.com/article>

Index thématique : les thèmes que vous voulez voir cités dans l’index. Ne pas mettre la page.

Index des auteurs cités dans le texte : la liste de tous les auteurs cités dans votre texte. Ne pas mettre la page.

- Anderson, M. R. (1978).
- Bargh, J.A. (1992).
- Beauvois, J. L. (1984)
- Beauvois, J. L. (1994).
- Beauvois, J. L, Bourjade, A., & Pansu, P. (1991).
- Beauvois, J. L., & Le Poulter, F. (1986).
- Brenner, O. C., Tomkiewicz, J., & Schein, V. E. (1989).
- Bruchon-Schweitzer, M. (1990).
- Cambon, L. (2002).
- Caroff, X., Morel, S. & Rivet, C. (1999).
- Cash, T. F., Gillen, B. & Burns, D. S. (1977).
- Cash, T. F., & Kilcullen, R. N. (1985).
- Castra, D. (1995).
- Castra, D. (1998).
- Castra, D. (2003).

- De Bosscher, S., & Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2002).
De Gaulejac, V. (2005).
Desrumaux-Zagrodnicki, P. (1996).
Desrumaux, P., & Verquerre, R. (1997).
Desrumaux-Zagrodnicki, P. (1998a).
Desrumaux-Zagrodnicki, P. (1998b).
Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2001).
Desrumaux, P. (2005).
Desrumaux, P. (2007).
Desrumaux, P., De Bosscher, S., & Léoni, V. (2008).
Desrumaux, P., De Bosscher, S., & Léoni, V. (2009).
Desrumaux-Zagrodnicki, P., Léoni, V., & Masclet, G. (2003).
Desrumaux-Zagrodnicki, P., Masclet, G., Poignet, H. & Sterckeman, L. (2000).
Desrumaux-Zagrodnicki, P., & Rainis, N. (2000).
Desrumaux-Zagrodnicki, P. & Rainis, N. (2002).
Desrumaux-Zagrodnicki, P. & Zagrodnicki, C. (2003).
Dion, K. K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972).
Dipboye, R. L., Arvey, R. D., & Terpstra, D. E. (1977).
Dipboye, R., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975).
Dipboye, R. L., Raza, S. M., & Carpenter, B. N. (1987).
Drogosz, L. M., & Lévy, P. E. (1996).
Dubois, M., & Pansu, P. (2004).
Dubois, N. (1987).
Dubois, N. (1988 a).
Dubois, N. (1988 b).
Dubois, N. (1994).
Dubois, N. (2003).
Dubois, N. (2005a).
Dubois, N. (2005b, mai).
Dubois, N. (2005c, aout).
Dubois, N. (2009).
Dubois, N. & Beauvois, J-L. (2001).
Dubois, N. & Le Poulthier, F. (1991).
Frieze, I. H., Olson, J. E. & Russell, J. (1991).
Gangloff, B. (1995). Gangloff, B. (1997).
Gilibert, D. & Cambon, L. (2003).
Gillen, B. (1981). Gillen, B. & Sherman, R. C. (1980).
Glick, P., Larsen, S., Johnson, C., & Branstiter, H. (2005).
Klein & Pohl (2007),
Heider, F. (1958).
Heilman, M. E. (1983). Heilman, M. E. & Saruwatari, L. R. (1979).
Heilman, M. E. & Stopeck, M. H. (1985a).
Heilman, M. E. & Stopeck, M. H. (1985b).
Jackson, L. A. (1983).
Jackson, L. A., Hunter, J.E. & Hodge, C. N. (1995).
Jawahar, I. M. & Mattson, J. (2005). Jellison, J.M. & Green, J. (1981).
Jones, E.E., & Davis, K.E. (1965).
Jones, E.E. & Mc Gillis, D. (1976).
Judd, C. M., & Park, B. (1993).

- Laberon, S. (1998).
Laberon, S., Dubos, L., & Ripon, A. (1998).
Laberon, S., de Montaigut, A., Vonthron, A. M. & Ripon, A. (2000).
Landy, D. & Sigall, H. (1974). Le Poultier, F. (1989).
Le Poultier, F. (1990).
Leyens, J-P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1994).
Luminet, O. (1996).
Maisonneuve, J. & Bruchon-Schweitzer, M. (1999).
Marlowe, C. M., Schneider, S. L. & Nelson, C. E. (1996).
Marshall, G. W., Stamps, M. B. & Moore, J. N. (1998).
Mignon, A., Mollaret, P. & Rousseaux, B. (2003).
Moore, J. N. (1998).
Norman, K. L. (1976).
Nowicki S & Strickland S (1973)
Pansu, P. (1997).
Pansu, P. (2001).
Pansu, P. (2004).
Pansu, P. (2006).
Pansu, P., & Dubois, M. (2002).
Pansu, P. & Gilibert, D. (2002).
Pansu, P., Pavin, C., Serlin, E., Aldrovandi, M., & Gilibert, D. (1998).
Pansu, P., Py, J., & Somat, A. (2003, septembre).
Phares, E.J. (1976).
Polinko, N. K. (2000).
Py, J. & Somat, A. (1991)
Rainis, N. & Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2003).
Rotter, J.B. (1966). Rotter, J.B. (1975).
Ruffion, D. & Girandola, F. (2007). Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998).
Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (2004).
Shahani, C., Dipboye, R. L. & Gehrlein, T. M. (1993). Steiner, D. D. (1999). Steiner, D. D. (2000).
Steiner, D. D. (2005).
Steiner, D. D., & Gilliland, S.W. (1996).
Stern, G. S. & Manifold, B. (1977). Stevenage, S. V. & McKay, Y. (1999).
Weiner, B., & Kukla, A. (1970).
Welle, B. & Heilman, M. E. (2007).