

Analyse de l'article « *L'influence des stéréotypes de beauté et liés à l'obésité sur le processus de recrutement* »

Réalisé par : Valentina Franco, Camila Rojas

Cristian Cuervo et Manuela Moreno.

Résumé :

Depuis longtemps on a vu comment l'apparence physique a influencé les décisions de recrutement dans le monde du travail en donnant un avantage ou un désavantage par rapport aux différents candidats à un poste vacant. Dans les années 1970, on a connu pour la première fois le concept de stéréotypes de beauté à partir de la phrase « ce qui est beau est bon » et « ce qui est beau est choisi et récompensé ». À partir de diverses études a été exposé que les personnes considérées comme attrayantes ont généralement plus de possibilités d'emploi que les personnes considérées comme moins attrayantes, car les candidats attrayants sont considérés comme plus compétents. Il existe cependant des exceptions où les personnes, en particulier les femmes, qui sont attirantes, sont le plus souvent considérées comme subalternes ou que les hommes ne sont pas considérés pour appliquer aux postes socialement considérés comme féminins.

Les auteurs se fondent sur le modèle de Heilman (1983) qui a soulevé 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. 2) l'effet de l'attrait est différent selon que le métier est sexuellement typé ou 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..." Toutefois, dans le développement du texte sont exposées différentes études qui affirment et réfutent les idées mentionnées ci-dessus.

Si la beauté est un facteur déterminant pour accéder à un métier, le poids a aussi une grande influence. Les recruteurs qui considèrent l'obésité comme un problème physiologique ont tendance à avoir une meilleure attitude envers des candidats avec plus poids, tandis que les recruteurs qui voient l'obésité comme une question de volonté opteront sûrement pour des personnes de poids moyen. Il convient de souligner que les recruteurs considèrent les personnes obèses comme paresseuses, incompetentes, sans contrôle et moins responsables. Les personnes obèses sont plus susceptibles d'être embauchées pour des charges qui n'impliquent pas de contact direct avec les clients parce qu'elles sont considérées comme moins utiles et moins désirables. Malgré tout, l'intensité des stéréotypes liés à l'obésité dépend également de la culture.

Pour conclure, le poids et l'apparence physique ont un rôle essentiel à l'embauche. Les chercheurs confirment l'importance de valoriser aspects externes, lesquels donnent signes des caractéristiques inhérentes des postulants qui appliquent à un poste vacant spécifique. Par ailleurs, les auteurs soulignent que l'apparence est une variable multidimensionnelle et multi-domaine sur le lieu de travail.

Description et explication :

L'article commence avec une courte introduction sur la puissance de l'apparence dans le monde du travail. Toutes les décisions de recrutement sont influencées par les stéréotypes. Puis, l'article est divisé par différents sous-titres qui le rendent très compréhensible pour le lecteur.

Le premier sous-titre est **Stéréotypes liés à l'apparence physique** et explique l'apparition des stéréotypes dans les années 70. Cette partie est résumée dans les versants « ce qui est beau est bon » et « ce qui est beau est choisi et récompensé », étant appliqués dans le monde du travail.

Le sous-titre suivant est **Le modèle d'Heilman : des effets différents de la beauté entre les hommes et les femmes**. Les paragraphes de ce sous-titre expliquent en quoi consiste le modèle de Heilman, qui soutient 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. 2) l'effet de l'attrait est différent selon que le métier est sexuellement typé ou pas. Lorsqu'un métier est sexuellement typé, les qualités associées au genre représentant le poste sont considérées comme requises pour le succès. En outre, il expose différentes recherches qui soutiennent et réfutent ce modèle.

Après on trouve le sous-titre **Stéréotypes d'apparence, de sexe et informations valides** dans cette partie expliquent en quoi maniere influe l'apparence physique dans le domaine de travail sur le recrutement de postes internes et externes, donnant des exemples d'études antérieures. L'une des études teste le modèle de Heilman.

Le quatrième sous-titre est **Les informations valides compensent-elles une apparence désavantageuse ?** On parle ici des inconvénients de l'apparence physique et le genre dans le milieu du travail avec quelques exemples d'études qui montrent l'impact de la beauté, confirmant l'idée que dans de nombreux cas la beauté et le genre sont des signes de compétence.

Ensuite, on trouve le sous-titre **Stéréotypes liés à l'obésité**. Ici les auteurs font remarquer que les personnes obèses dans le domaine du travail seront toujours désavantagées en raison de leur condition physique, car ils sont considérés comme moins capables ou inutiles.

Puis, est le sous-titre **Stéréotypes associés à l'obésité et types de fonction**, dans lequel il est indiqué, sur la base de certaines recherches, que les personnes obèses sont plus sollicitées pour travailler dans des emplois qui n'impliquent pas de contact direct avec un client, réaffirmant à nouveau les stéréotypes sociaux de l'obésité.

Le septième sous-titre est **Stéréotypes liés à l'obésité et attribution**. Ici est expliquée quels sont les stéréotypes qui ont les recruteurs sur les personnes obèses. Selon l'article les recruteurs pensent que les personnes obèses "sont obèses par volonté"

Cet article finit avec la **conclusion**, qui dit que dans le monde du travail embaucher ne devrait pas être une question d'apparence et faire une évaluation de la valeur de chaque personne par ses compétences ou ses études.

Opinion :

Les membres de l'équipe sommes d'accord avec les informations fournies dans l'article car il est précis, clair, concis et met en évidence une réalité qui nous sommes confrontés dans le domaine du travail. En outre, ces stéréotypes du corps et de la beauté sont présents dans différents domaines de la société. Ce qui est exposé dans le texte a été mis en évidence dans nos propres expériences de vie, c'est pourquoi nous nous sentons identifiés à ce que nous avons lu.

Reflexion :

La façon dont nous, en tant que société, sommes encore influencée par les stéréotypes de beauté est absurde, bien que nous ayons progressé en voyant des mannequins grandes tailles, des hommes dans des rôles plus « féminins » et des femmes avec des comportements plus « masculins » travaillant avec de grandes marques. Nous devons encore prendre davantage de mesures pour une acceptation mondiale sans discrimination dans tous les domaines de travail et dans la manière de penser la société. C'est là que les enseignants entrent en jeu. En tant que formateurs des générations futures et d'une certaine partie de la population, nous devons éduquer sur les stéréotypes de beauté et comment ils sont nocifs. Nous devons apprendre comment l'apparence physique d'une personne ne détermine pas son intellect, encore moins ses capacités à effectuer un certain type de travail, peut-être de cette manière nous pouvons changer la mentalité d'une société qui est actuellement superficielle.

Références :

Pascale D., Sabine P. (non date) *L'influence des stéréotypes de beauté et liés à l'obésité sur le processus de recrutement.* Récupéré auprès de <https://drive.google.com/file/d/1uEZOKftx10tRA3Uu6w-0Omn49Rvxs0cH/view> le 10 octobre 2020.
