

APPARENCE PHYSIQUE ET GRH : ENTRE CHOIX ET DISCRIMINATION

La problématique de la discrimination en GRH fondée sur l'apparence physique des individus est un objet de recherche relativement nouveau en France mais largement exploité dans les pays anglo-saxons. La discrimination peut être définie comme toute action ou attitude qui conduit à séparer un groupe des autres en le traitant plus mal ou mieux du fait de caractéristiques communes au départ. Dans la réalité, le terme discrimination est utilisé pour désigner des traitements défavorables à l'encontre de certains individus sur la base de critères déconnectés de leurs caractéristiques productives. L'apparence physique va être entendue au sens strict et juridique du terme et réduite à sa dimension beauté-séduction. Discriminer sur l'apparence physique reviendrait donc en GRH à recruter davantage d'individus séduisants et à favoriser leur progression de carrière. Mais les travaux sur la discrimination montrent que cette discrimination apparente peut se révéler être le résultat d'un choix rationnel de la part de l'employeur ; prouver la discrimination fondée sur l'apparence physique tout en affirmant le principe de liberté contractuelle de l'employeur constitue un exercice intellectuel et méthodologique délicat.

I - Revue de la littérature	2
1 - Qu'est-ce que l'apparence physique ?	2
2 - Qu'est-ce que la discrimination ?	3
3 - Apparence physique et discrimination dans l'emploi	6
Traitement juridique	6
Traitement économique	7
Mécanismes discriminatoires relatifs à l'apparence physique	10
4 - Impacts en GRH	12
Apparence physique et recrutement	13
Apparence physique et carrières	15
II - Méthodologie de recherche	19
1 - Questions de recherche	19
2 - Méthodologie d'audit par couples	20
Bibliographie	23

I – Revue de la littérature

Il n'existe pas de littérature de recherche reliant explicitement l'apparence physique et la discrimination, c'est-à-dire faisant de l'apparence physique un critère de discrimination ; c'est pourquoi cette revue de la littérature va étudier séparément ces deux concepts, avant de les relier dans l'emploi et la GRH.

1 – Qu'est ce que l'apparence physique ?

Le thème de l'apparence, du physique, ou de ce que les américains appellent plus généralement le « look » est à la croisée de nombreuses disciplines. Il apparaît donc pertinent de faire appel à plusieurs disciplines pour définir ce concept ; les articles sous-tendant cette revue de la littérature sont issus de revues anglo-saxonnes spécialisées dans la psychologie (Journal of applied psychology, The journal of psychology...), l'économie (American economic review), l'économie industrielle (Journal of labor economics, Industrial and labor relations review), la sociologie (American sociological review) et le droit.

Classiquement, l'apparence est, dans la pensée philosophique, ce par quoi les choses à la fois se donnent et se masquent : le premier mouvement de la pensée est de décrire, et cette phénoménologie accompagne les premières curiosités scientifiques, qu'elles concernent la nature ou l'homme¹. L'apparence corporelle entendue comme le corps et les objets portés par lui, sa présentation, sa représentation, c'est-à-dire l'ensemble des caractères physiques, d'attitudes corporelles et d'attributs (habits, coiffure, maquillage) est au cœur des interactions sociales de la vie quotidienne.

Les habits sont ici considérés comme une seconde peau. « Etre à l'aise dans un vêtement confortable » est le principe fondamental : le corps ne doit être nullement contraint ni par l'habit, ni par d'autres conditions perçues comme coercitives. La seconde peau que représente le vêtement doit être comme la première (le corps) libérée de la pression du regard des autres, dégagée des obligations de la mode et de la nécessité du respect des conventions et des règles sociales.

En **sociologie**, l'utilisation du concept d'interaction développé par Goffman est éclairant pour comprendre l'influence de l'apparence dans les relations sociales car ses modalités sont considérées comme un mécanisme fondamental du fonctionnement de l'ordre social. L'interactionnisme est un mouvement socio-américain développé dans les années 60 ; les auteurs qui s'en réclament (Becker, Blumer, Goffman) partagent l'idée que la réalité sociale ne s'impose pas telle quelle aux individus ou aux groupes mais qu'elle est en permanence modelée et reconstruite par eux à travers les processus d'interaction. En cela, ils s'opposent aux postulats (intégration fonctionnelle), aux méthodes fonctionnalistes (techniques quantitatives) et privilégient les études monographiques fondées sur l'observation directe.

E.Goffman (1984) affirme que « les situations sociales fournissent le théâtre naturel dans lequel toutes les démonstrations corporelles sont jouées et dans lequel toutes les démonstrations corporelles sont lues ». Toutes les situations sociales mettent donc en scène le corporel et peuvent être analysées sous cet angle. Même si Goffman ne focalise pas directement ses analyses sur les phénomènes corporels mais plutôt sur « l'ordre de l'interaction », il montre que l'acteur social, impliqué dans une multitude de situations sociales, utilise son corps et ses apparences en fonction des définitions qu'il donne à ces situations et développe des stratégies adéquates.

Prolongeant et élargissant les travaux de Goffman, Picard (1983) montre bien que les interactions sont soumises à un code social normatif, à un ensemble de règles culturelles où le corps (et ses apparences) prend valeur de signifiant. Les apparences corporelles en situation d'interaction fournissent en effet une somme d'informations sociales sur les acteurs sociaux parce qu'elles résument partiellement ou complètement l'identité sociale de ceux-ci. Malgré les injonctions proverbiales telles que « ne vous fiez pas aux apparences », « l'habit ne fait pas le moine », notre expérience sociale quotidienne est traversée par de multiples interprétations d'informations données par les apparences corporelles. Ces informations passent par un ensemble de signes, d'indices, de symboles constituant un code complexe. Le code des apparences fournit un certain nombre de figures « stéréotypiques » de référence qui peuvent se transformer dans l'espace et dans le temps : images de la femme cadre discrètement

¹ M. Pages-Delon, Le corps et ses apparences, Editions L'Harmattan, 1989

maquillée et parfumée, en tailleur, mocassins noirs et attaché-case obligé, de la prostituée très fardée, mini-jupe, décolleté profond, bas résilles noirs et talons hauts, du patron style Tapie². Cette dimension de l'apparence comme miroir de l'âme est historiquement datée ; ainsi, R. Sennet (1979) montre que si, au 18^{ème} siècle, l'aspect vestimentaire est notamment conçu pour indiquer de manière précise le statut social de l'acteur, les vêtements devant être des signes suffisamment familiers et connus pour fonctionner efficacement, avec l'avènement de la bourgeoisie, le 19^{ème} ajoutera une dimension psychologique et morale à l'apparence.

En **économie**, l'apparence est un concept rarement évoqué et pas du tout intégré dans la théorie économique standard; celle-ci repose sur la fiction de l'homo economicus, individu représentatif de l'ensemble de la société dont les caractéristiques sont homogènes. Il est postulé que tous les individus sont identiques et adoptent un comportement unique du fait de leur rationalité parfaite : dans cette optique, l'apparence ne peut être prise en compte car elle constituerait une caractéristique distinctive. Les nouvelles théories du marché du travail³ cherchent cependant à intégrer l'hétérogénéité des individus mais uniquement au niveau de leur comportement sur le marché du travail. La théorie des contrats implicites⁴ par exemple, cherche à rendre compte de la rigidité des salaires et du chômage sur le marché du travail ; en introduisant du risque dans la relation d'échange, elle justifie une approche contractuelle qui repose sur l'hypothèse d'attitudes différenciées des travailleurs et de la firme vis-à-vis du risque. Dans cette optique, seuls les comportements sont différenciés mais l'apparence physique des individus n'est pas prise en compte.

2- Qu'est-ce que la discrimination ?

Le terme discrimination vient du latin *discriminatio* qui signifie séparation.

Définition didactique : action de distinguer l'un de l'autre deux objets de pensée concrets, terme utilisé en psychologie .

" Ce changement d'état (par lequel la conscience passe d'une modification à une autre), c'est la discrimination, et c'est le fondement de notre intelligence (...) ".

Th. Ribot, Psychologie anglaise contemporaine, p. 258

Définition littéraire : action de discerner, de distinguer (les choses des unes des autres) avec précision, selon des critères ou des caractères distinctifs, pertinents.

Ces deux premiers sens, proches de la racine étymologique du terme discrimination, ne portent aucun jugement de valeur, n'induisent pas d'idée de traitement inégal. L'introduction de la notion de traitement différencié se fait par le droit fiscal et l'économie.

En droit fiscal, la discrimination représente l'action de moduler le tarif de l'impôt en fonction soit de la nature, soit de l'utilité sociale de la matière imposable.

On parle en économie de discrimination lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives.

De cette définition est issue l'acception populaire du terme discrimination : traitement différencié, inégalitaire, appliqué à des personnes sur la base de critères variables, la discrimination pouvant être positive (cas des politiques américaines d'*affirmative action* en faveur des minorités ou des femmes) ou négative.

² M. Pages-Delon, op. cit.

³ A. Perrot, Les nouvelles théories du marché du travail, Ed. La Découverte, 1992

⁴ C. Azariadis, Implicit contracts and underemployment equilibria, Journal of economic theory, 1975, pp. 1183-1202

Le droit précise la notion de discrimination à travers l'affirmation de sa prohibition ; l'article L.221-1 alinéa 1 du code pénal définit la discrimination comme «toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, **de leur apparence physique**, de leur patronyme, de leur état de santé, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Le terme discrimination est aujourd'hui médiatisé et quasiment galvaudé, substitut de la notion d'inégalité. Il n'y a pourtant discrimination que lorsque des individus subissent des traitements inégaux à caractéristiques identiques (nationalité, qualification, âge, sexe...). Ainsi, le fait que la population active disposant de faibles qualifications soit sur représentée dans les statistiques du chômage ne constitue pas en soi une discrimination mais peut résulter d'une offre de travail fortement qualifié, notamment dans le secteur des nouvelles technologies.

Typologie : on peut distinguer plusieurs niveaux de discrimination selon que l'on se situe dans une optique économique (la notion d'intentionnalité y est prégnante) ou juridique (directe vs indirecte):

1. **La discrimination intentionnelle**⁵ : consiste en une volonté explicite de discrimination ; elle peut émaner soit :
 - des employeurs : elle joue sur l'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche) et a des conséquences en terme d'évolution de carrière, de rémunération et d'accès à la formation continue.
 - des clients ou consommateurs : l'employeur peut anticiper une attitude discriminante de la part de ses clients, ces pressions externes, avérées ou non, n'ont, normalement, d'influence que pour les emplois en relation directe avec la clientèle (métiers du commerce essentiellement).
 - des individus eux-mêmes : qui intériorisent ces sentiments et ces situations et, conjugués à un passif souvent lourd, intègrent cette discrimination dans leur parcours professionnel. Cette discrimination intentionnelle va avoir des conséquences en terme de types d'emploi et de filières choisis.
2. **La discrimination non intentionnelle**⁶ existe dans des situations d'incertitude, lorsque l'employeur, par principe averse au risque, éprouve des difficultés à identifier les caractéristiques intrinsèques des individus et cherche, à travers leur sexe, leur race, leur âge et leur apparence physique générale à réduire cette asymétrie d'informations : il fait de ces caractéristiques extrinsèques des supports informationnels sur la valeur intrinsèque de l'individu. Ce type de discrimination émane uniquement de l'employeur.⁷
3. **La discrimination directe** : se produit lorsque sur des critères discriminatoires une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ou ne l'a été ou ne le serait à situation comparable (article 2, directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000) ; il s'agit donc d'une décision intentionnelle, volontaire sur la base de critères illicites. Exemples de pratiques discriminatoires directes à l'embauche : le rapport 1997 de la CNCDH cite trois exemples d'annonces déposées par des employeurs auprès d'agences de l'ANPE :

Toujours à la recherche d'un employé service entretien

Profil : race blanche

Bonne tête

Dynamique

Esprit d'initiative, volontaire, assidu

Poste déboucherait sur un CDI ; pas besoin de grandes connaissances mais volonté de s'intégrer.

⁵ Correspondant à la typologie établie par Becker.

⁶ Ou discrimination par croyances.

⁷ De Schutter, Discriminations et marché du travail, P.I.E. Peter Lang, Collection Travail et société, n°28, Bruxelles, novembre 2001, pp.29.

Recherche 25/26 ans, fille ou garçon ; déjà pratique de la vente (si possible prêt à porter)
TB présentation (BCBG) – **Pas typée (e)**
Pour un bac pro commerce ou BTS action commerciale
Ayant BEP ou CAP VAC ou bac pro, bac G3.

Vente aux particuliers – ayant véhicule
Envie + aptitude à la vente – F ou garçon
Organisation de sa journée pour BTS action com.
Pas typé (e) – ayant bac.

4. **La discrimination indirecte** : il y a discrimination indirecte quand un traitement égal produit des effets inéquitables et discriminatoires envers un groupe déterminé. Elle résulte d'une règle, d'une pratique en apparence neutre et qui a pour effet d'exclure ou de désavantager de façon significative les membres d'un groupe en raison d'une caractéristique généralement plus répandue chez les membres de ce groupe. Cette notion, davantage juridique qu'économique, couvre un champ d'application très large ; le juge va constater la différence de traitement, puis regarder si la mesure a une pertinence (économique, organisationnelle, technique,...). Si elle n'est pas justifiée et proportionnelle, il conclura à la discrimination. Ce qui est intéressant dans cette approche, par rapport à la traditionnelle notion de discrimination directe, c'est qu'on ne préoccupe pas des intentions de l'auteur, élément souvent très difficile à déceler et à prouver, mais des effets de la mesure. Pour dénoncer la discrimination indirecte, la victime fait simplement état d'une différence de traitement ; ensuite, ce sera à l'employeur de démontrer que cette différence est justifiée : cette approche induit un rééquilibrage de la charge de la preuve. La notion de discrimination indirecte est utilisée dans la jurisprudence au Royaume-Uni et a été transposée en droit français⁸ via les directives européennes.

La discrimination indirecte s'exprime de différentes façons : préférence familiale à l'embauche, recrutement géographique, connaissance d'un dialecte, tests culturels favorisant les locaux,...

Exemples de pratiques discriminatoires indirectes : une étude belge rapporte que telle firme n'utilise que l'affichage interne pour éviter toute confrontation avec l'extérieur ou que telle entreprise de distribution implantée dans une commune à forte densité de population étrangère n'appose jamais d'affiches d'embauche sur les portes du magasin car «ce ne serait que des arabes qui se présenteraient »⁹.

Au-delà de ces quatre modes d'expression de la discrimination, celle-ci peut se développer dans des contextes sociétaux différents. La discrimination institutionnelle résulte du fonctionnement même de l'institution, il s'agit d'une discrimination indirecte non intentionnelle. L'institution s'adresse de façon identique à un public qui n'est pas homogène ce qui entraîne de facto de la discrimination à l'égard de certaines catégories (les handicapés par exemple à qui l'institution doit s'adresser de manière spécifique au risque de générer à leur encontre des discriminations). La discrimination peut en outre être individuelle ou systémique ; on parle de **discrimination systémique** lorsqu'un système participe à une vision discriminante des fonctions occupées par les hommes et les femmes dans le cas de la discrimination de genre. Il est important de souligner que la discrimination est un phénomène cumulatif qui résulte de la conjonction de discriminations directes et indirectes. Ce sont alors les mentalités et la prégnance des préjugés et des stéréotypes relatifs à une société qui sont en cause.

3- Apparence physique et discrimination dans l'emploi.

A / Le traitement juridique de cette problématique : en droit, le thème de l'apparence est traité à travers l'affirmation du principe de non discrimination à l'embauche ; le droit international, le

⁸ Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

⁹ M.N. Beauchesne, La discrimination des travailleurs d'origine étrangère : quelles pratiques en entreprises?, Critique régionale. Cahiers de sociologie et d'économie régionales (Université libre de Bruxelles), n°21-22, 1994.

droit communautaire et le droit français consacrent tous ce principe. Celui-ci est en outre renforcé par l'affirmation selon laquelle « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail » qui figure à l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

L'apparence physique constitue un motif de discrimination susceptible de condamnations pénales et civiles depuis la loi du 16 novembre 2001 relative aux discriminations ; distincte du sexe, de l'âge, de la couleur de la peau, l'apparence physique prend une dimension particulière. Le droit est donc la première discipline à relier effectivement apparence physique et discrimination, lien qui est au cœur de notre problématique de recherche.

L'article fondateur en matière de condamnation des discriminations sur le marché du travail est l'article L.122-45 du code du travail qui énonce :

*« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, **de son apparence physique**, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (...) en raison de son état de santé ou de son handicap. »*

L'article L.225-2 réprime cette discrimination quand elle consiste à notamment :

- entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque
- refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne
- subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1
- à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par l'article L. 412.8 du code de la sécurité sociale.

L'employeur auteur de discriminations s'expose donc à deux types de sanctions : des sanctions civiles et pénales. Les sanctions civiles sont prononcées par le Conseil des Prud'hommes saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination, en référence à l'article L122-45 du code du travail celui-ci peut annuler la mesure prise par l'employeur (sanction disciplinaire, licenciement, rémunération) et/ou ordonner le versement de dommages et intérêts. Au niveau pénal, sur une action de la victime, en référence avec les articles 225-1 et 2 du code pénal, d'une association ou d'une organisation syndicale, le tribunal correctionnel peut prononcer des peines d'amende (jusqu'à 200 000 francs – 30000 euros) et d'emprisonnement (jusqu'à deux ans) et/ou ordonner le versement de dommages et intérêts.

Ces articles ont donc été modifiés suite à l'adoption définitive du projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations le **16 novembre 2001**¹⁰. Les principales avancées sont les suivantes :

- ◆ l'élargissement du champ des motifs permettant de sanctionner une discrimination (4 nouveaux champs : l'âge, l'orientation sexuelle, **l'apparence physique**, le patronyme ;
- ◆ **le rééquilibrage de la charge de la preuve** : l'article 1 a pour objet de compléter l'article L.122-45 du code du travail posant le principe de non discrimination, afin d'étendre aux litiges nés de comportements discriminatoires de la part de l'employeur, le régime de la preuve applicable au licenciement et à la sanction disciplinaire (articles L.122-43 et L.122-14-3). Il s'agit donc d'un rééquilibrage de la charge de la preuve qui prévoit que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction utiles ; la loi est moins exigeante que la directive en ce qu'elle impose au salarié, non pas qu'il établisse des faits qui permettent de présumer d'une discrimination mais qu'il « soumette au juge des éléments de fait ». Il s'agit donc pour le salarié d'invoquer des faits mais non de les prouver¹¹. Dorénavant, le risque de la preuve, c'est-à-dire les conséquences du doute, sera supporté par celle des parties qui n'aura pas su emporter la conviction du juge relativement aux faits qu'il avait à établir. Cette modification de la charge de la preuve était déjà en œuvre dans la législation française en matière

¹⁰ Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

¹¹ M. Henry, Le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations, Droit ouvrier, mai 2001.

de discrimination sexuelle mais elle s'appliquait uniquement en matière civile (demande de dommages et intérêts). La voie pénale est ouverte avec ce déplacement de la charge de la preuve mais, estime Michel Miné¹², la voie pénale n'est pas la bonne solution pour lutter contre la discrimination au travail, le nombre de condamnations prononcées est dérisoire alors que le racisme à l'embauche est patent. Il est favorable à la considération de la discrimination comme un délit et à la sanction des coupables mais il pense que des procédures civiles avec, à la clef, réparations financières pour les victimes sont possibles. Selon lui, un montant suffisamment élevé aurait un effet aussi dissuasif, sinon plus, qu'une condamnation pénale à une amende, voire une peine de prison avec sursis.

- ◆ **extension du principe de non discrimination à chaque situation de la carrière du salarié** (et non pas seulement refus d'embauche, sanction et licenciement) : la formation, le reclassement, la promotion professionnelle, l'accès à un stage ;
- ◆ **extension du domaine d'intervention**, afin de pouvoir dresser des procès-verbaux, **des inspecteurs du travail** à tous les champs de la discrimination, et non pas seulement à l'égalité professionnelle ;
- ◆ l'article 3 a pour objet d'étendre l'action en justice que peuvent exercer les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise à tous les types de discrimination énoncés dans l'article L.112-45 du code du travail ;
- ◆ **les délégués du personnel** verront également leur domaine d'action élargi aux discriminations constatées à tous les stades de la relation de travail ;
- ◆ possibilités pour la victime de se faire assister dans son action par les associations qui connaissent bien le terrain ;
- ◆ extension du contenu des **conventions collectives** de branche avec inclusion d'un thème sur la discrimination.

Le droit condamne donc de façon non équivoque la discrimination fondée sur les motifs sus-désignés mais affirme le principe de liberté contractuelle ; la question de la hiérarchie des règles de droit constitue un champ de recherche à approfondir.

Comme s'il était conscient des limites de l'arme répressive en matière de défense de l'égalité et tout en proclamant la liberté pour chacun de pouvoir travailler, le législateur intervient également pour protéger l'emploi en mettant en place dans certains domaines une réglementation particulièrement stricte d'accès à l'emploi. Cette institution de priorités d'emploi au profit de certaines catégories de salariés constitue une discrimination dite positive ; ainsi, tout en prohibant les discriminations négatives fondées sur le sexe, l'état de santé ou les handicaps, le législateur privilégie certaines catégories (veuves, pères de famille nombreuse, jeune de retour du service national, bénéficiaires d'un congé post natal, salariés investis de mandats politiques...). A titre temporaire, il est admis que des mesures peuvent être adoptées pour remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances de certains (femmes, handicapés...) mais le débat sur les mesures de discrimination positive est encore très ouvert en France.

B / Le traitement économique de cette problématique : le statut de la discrimination est tout à fait différent en économie, l'optique n'est plus normative mais descriptive : pourquoi discriminer en fonction de l'apparence physique ? Deux grands types d'explications sont avancés par la littérature américaine pour comprendre la présence de phénomènes discriminatoires sur le marché du travail.

La discrimination en terme de goût a été développée par Gary Becker à partir de son ouvrage paru en 1957 : The economics of discrimination. Pour la première fois, un économiste intègre à l'analyse du fonctionnement du marché du travail une variable personnelle : le goût pour la discrimination. Il explique ainsi que si certains groupes d'individus (et son analyse est davantage centrée sur les Noirs mais pourrait être étendue aux femmes ou aux jeunes) sont sous-représentés sur le marché du travail, l'origine en est le goût exprimé par les employeurs de ne pas se mélanger avec ces groupes. En effet, au fondement de ce goût réside la volonté pour les employeurs de maintenir à distance des individus sur lesquels ils portent des jugements négatifs. L'employeur va donc se

¹² M. Miné, entretien paru dans Libération, 8 février 2000.

retrouver dans une situation économiquement paradoxal puisqu'il va chercher à maximiser sa fonction de profit (ou à minimiser sa fonction de coût) tout en discriminant certains salariés potentiels ce qui va générer des coûts. Dans cette optique, la discrimination constitue une grandeur monétaire qui va être intégrée à la fonction de coût de l'entreprise. Il s'agit là d'un apport essentiel de la théorie de Becker même si sa traduction dans la réalité pose problème car comment quantifier réellement ce goût pour la discrimination ?

En fait ce goût, exprimé par l'employeur, peut avoir 3 sources différentes :

◆ le goût des employeurs : Becker se place dans l'hypothèse où le goût pour la discrimination provient uniquement des employeurs et ils en sont donc seuls responsables. Ce goût va se traduire par un refus d'embaucher des individus appartenant à une minorité ; il est cependant vraisemblable de supposer que tous les employeurs n'ont pas ce goût pour la discrimination (car alors aucune mixité ethnique ne serait possible dans les entreprises, et lorsqu'ils l'ont, celui-ci diffère selon les individus.

◆ le goût des employés : dans cette optique le goût pour la discrimination vient des employés mais continue d'être exprimé par l'employeur¹³. A l'origine de ce goût, on retrouve la volonté de ne pas travailler avec des gens « différents » et pour l'employeur une volonté de maintenir l'équilibre et la stabilité interne de son entreprise. La théorie se heurte de nouveau à la réalité lorsqu'on observe qu'il n'existe aucune ségrégation totale et la mixité de la main d'œuvre est une composante habituelle des entreprises. Cependant, les intermédiaires de l'emploi notent que la volonté de maintenir un équilibre entre populations d'origines différentes ou de ne pas mélanger certaines nationalités au sein de leur personnel peut motiver le refus d'embaucher de certains employeurs.

◆ le goût des consommateurs : le troisième groupe susceptible d'exprimer son goût pour la discrimination est le groupe des clients, des consommateurs dont l'adhésion à l'entreprise est un facteur de sa survie. A l'instar des préférences des employés, celles-ci vont également être invoquées auprès des intermédiaires de l'emploi par les employeurs pour motiver des refus de candidats. La volonté de ne pas se faire servir ou d'entrer en affaire avec certains groupes d'individus peut être un motif de discrimination de la part de la clientèle. Dans ce cas, on suppose que les clients sont prêts à payer davantage pour cette discrimination et supportent donc une partie du coût de la discrimination pesant sur l'entreprise.

L'expression de la discrimination en terme d'accès à l'emploi sera dans ces trois cas relayée par l'employeur mais celui-ci pourra invoquer les goûts des deux autres groupes, à défaut du sien, pour justifier son attitude. Cette position permet souvent à l'employeur de se dédouaner de toute velléité discriminatoire et elle l'incite en outre à l'expression franche et ouverte de propos racistes¹⁴. Quand il y a reconnaissance de l'existence de pratiques discriminatoires, le chef d'entreprise en rejette donc fréquemment la responsabilité sur un tiers¹⁵. Cette explication en terme d'« externalisation » de l'origine de la discrimination a été reprise par de nombreux auteurs français.

La portée explicative de cette hypothèse de goût pour la discrimination est affaiblie par le fait que les motivations profondes des individus pour ce goût à la discrimination ne sont pas données par Becker, elles sont postulées¹⁶. Becker pose simplement que la volonté de maintenir à distance certains individus, au sens propre de distance physique, comme au sens figuré de distance sociale, est à l'origine de leur goût pour la discrimination.

On peut supposer que derrière cette discrimination sourdent les représentations des employeurs, du personnel et des consommateurs à l'égard de certains individus ou groupes d'individus. Le modèle « d'overcrowding » de Bergmann explique que le goût pour la discrimination reflète la volonté d'un groupe de personnes de défendre son pouvoir et son statut social. Les hommes, en barrant l'accès à leurs professions, cantonnent les femmes dans des emplois à faible statut. Le même schéma explicatif

¹³ Ce type d'argument est relayé par les employeurs auprès des intermédiaires de l'emploi.

¹⁴ O. Noël, La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche, VEI Enjeux, n°121, juin 2000.

¹⁵ Rapport remis au FAS, Atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations, CREDOC, septembre 2001

¹⁶ O. De Schutter, op. cit.

peut être développé pour comprendre les discriminations dont sont victimes les jeunes diplômés issus de l'immigration. I. Sachdev et R.Y. Bouhris¹⁷ ont montré que le comportement des individus de haut statut social est plus discriminatoire : les individus infériorisés profitent de leur pouvoir pour désavantager les membres de l'autre groupe de haut statut et ne détenant pas de pouvoir comme les diplômés issus de l'immigration. En discriminant ces diplômés à l'embauche, ils rétablissent un ordre social qu'ils estiment légitime et stable.

Selon cette théorie, la discrimination constitue un comportement irrationnel car économiquement coûteux pour l'entreprise ; en effet, la restriction du choix de candidats pour un poste génère des coûts monétaires et transactionnels. Ce « prix » de la discrimination doit, à long terme, et dans cadre parfaitement concurrentiel éliminer celle-ci car elle obère la compétitivité des entreprises qui la pratiquent et ne subsisteront que des entreprises non discriminantes. La théorie de Becker ne permet donc pas faire de la discrimination un équilibre stable de long terme mais uniquement un phénomène transitoire sur le marché du travail ; M. Viprey et L. Deroche (1998) estiment également que la discrimination intentionnelle basée sur les goûts des employeurs ne peut être que transitoire dans un cadre d'analyse économique où le marché est supposé concurrentiel . En effet, les employeurs qui optent pour une gestion discriminante à l'égard des étrangers semblent maximiser une fonction d'utilité plutôt qu'une fonction classique de profit et leur entreprise va de ce fait être éliminée par la concurrence. Cette conclusion optimiste est atténuée par l'inopérance du modèle de concurrence pure et parfaite et par l'existence de situations de marché non concurrentielles permettant indirectement à la discrimination de perdurer. Certains économistes libéraux estiment même l'Etat responsable de cette situation car ces formes imparfaites de concurrence (monopoles, monopsones, duopoles,..) ne pourraient subsister sans le soutien réel ou tacite de l'Etat

La discrimination en terme de croyances, également appelée discrimination statistique, tente de remédier à ces insuffisances en fondant la discrimination sur des motifs rationnels. Développée à l'origine par E. Phelps, cette approche a ensuite été reprise par Arrow (1972), Akerlof (1984) puis Aigner et Cain (1997). La première question fondamentale à laquelle tente de répondre cette théorie concerne la formation des croyances qui conduisent l'employeur à adopter une attitude discriminante. Il apparaît que les agents ne développent des croyances que parce qu'ils n'ont pas d'informations fiables et objectives : l'analyse se situe donc d'emblée dans le cadre théorique d'information imparfaite. Si les employeurs connaissaient exactement la productivité des candidats grâce au CV, alors ils n'auraient pas besoin de rechercher d'autres informations. L'hypothèse d'information imparfaite est donc indispensable quand on veut expliquer la discrimination comme un phénomène reposant sur les croyances des individus. Ce principe selon lequel les employeurs ne connaissent pas les compétences des travailleurs renvoie, selon Arrow, au principe de sélection adverse développé en assurance (Arrow, 1972)¹⁸.

Cette théorie situe donc le motif de la discrimination pratiquée par l'employeur dans l'économie heuristique qu'elle présente pour lui : à défaut d'avoir un accès aisé et peu coûteux à des qualités invisibles telles que la compétence, la loyauté, ou l'ardeur au travail, l'employeur va fonder la sélection des personnes qu'il embauche sur des critères que De Schutter (2001) qualifie de « visibles » c'est-à-dire la race, la religion, l'orientation sexuelle¹⁹. Les critères les plus visibles vont être immédiatement activés et ce sont eux qui vont servir de support à la discrimination l'apparence physique constitue à l'évidence un signal immédiatement et complètement perceptible, à l'instar du sexe ou de la couleur de la peau. On peut distinguer les caractéristiques manipulables par l'individu : orientation sexuelle, appartenance religieuse, poids....appelées **signaux**, des caractéristiques inaltérables telles que le sexe, la couleur de la peau, le patronyme.....qualifiées **d'indices**.

Cette explication de la discrimination montre que ce comportement ne relève pas du pur préjugé mais peut constituer une façon rationnelle de procéder pour un sélectionneur qui dispose, pour remplir sa tâche, de temps et de moyens comptés. F. Eymard-Duvernay et E. Marchal (1997) expliquent que les

¹⁷ Cité dans M. Rebzani,

¹⁸ Extrait du document d'étude de A. Ghirardello, 2001.

¹⁹ On pourrait rajouter l'apparence, l'âge, le genre.

caractéristiques discriminatoires permettent de sélectionner des candidats de façon très économique, surtout dans un contexte économique de récession avec pléthore de candidatures.

La théorie des filtres, qui s'inscrit dans ce courant de pensée, a également pour objet d'expliquer la discrimination en référence à l'incertitude informationnelle dans laquelle se trouve l'employeur lorsqu'il recrute un salarié ; elle repose sur l'idée selon laquelle les critères discriminatoires agissent pour l'employeur comme des filtres lui permettant d'effectuer une sélection parmi les candidats à l'embauche. Plus ce nombre de postulants est élevé, plus le recours à ces filtrages sera utilisé par les employeurs. L'employeur définit un certain nombre de critères activés en priorité qui, sans être les plus importants, permettent de procéder de façon économique à la sélection (exemples : le sexe, l'âge, le lieu de résidence...). Cette théorie des filtres semble pertinente pour justifier la discrimination à l'embauche, elle l'est moins dans le cadre de la promotion professionnelle, en raison de ce que, par hypothèse, l'incertitude portant sur les compétences des candidats est alors moins grande. Mais les décisions de promotion comportent également une dimension d'incertitude qui peut justifier le recours à des critères subjectifs et discriminatoires. Si l'idée semble acquise dans la société que l'apparence, l'origine, le sexe, l'âge sont, comme tels, sans pertinence pour apprécier la capacité à occuper un emploi d'un individu, en revanche, en tant que « filtres » ces caractéristiques peuvent servir à établir une présomption.

C / Mécanismes discriminatoires afférents à l'apparence physique : la théorie distingue la discrimination avant le marché ou pré discrimination et la discrimination de marché qui va être au centre de notre réflexion ; il est cependant nécessaire de s'interroger sur la discrimination existant avant l'entrée de l'individu sur le marché du travail car il s'agit d'une source de compréhension pour le phénomène nous intéressant. De nombreux auteurs américains et canadiens ont en effet montré que, dès l'école, l'apparence des individus joue un rôle dans le développement de leurs facultés intellectuelles et sociales. Dès l'enfance, les enfants les plus beaux bénéficient d'une attitude positive à leur égard de la part de leur environnement ; ils sont plus regardés, plus choyés, traités avec davantage d'indulgence en cas de faute ou bêtise, les plus ingrats physiquement étant d'emblée considérés comme plus querelleurs. L'attention plus grande et positive dont ils sont l'objet de la part de leur professeur se traduit par des résultats scolaires et une sociabilité supérieurs ; de nombreux auteurs, dont le plus connu est Rosenthal, ont montré que les sujets finissent par se conformer aux attentes qu'ils ont générées : effet pygmalion. Pour Feingold (1992), le mécanisme des prophéties auto-réalisatrices constitue la principale explication des perceptions positives attachées à la beauté physique.

L'insertion sur le marché du travail est un moment privilégié de formation et d'expression des représentations des acteurs, lorsque attentes et réalités se confrontent dans la recherche d'un emploi²⁰. Ce qui est important, c'est **l'association stéréotypée d'attributs favorables à la beauté**, ce que K. Dion (1972) résume sous la formule : 'ce qui beau est bon' (*what is beautiful is good*). L'apparence physique d'un individu constitue, avec son identité sexuelle, sa caractéristique la plus accessible aux autres dans un processus d'interaction sociale. C'est probablement pour cette raison que la psychologie a toujours développé des théories qui permettaient de relier ostensiblement le caractère de l'individu à son apparence extérieure. Le processus déductif sous-tendant cette démarche est simple : la beauté physique agit comme un signal pour l'environnement, comme le reflet de la beauté intérieure.

Deux schémas explicatifs sous-tendent cette idée :

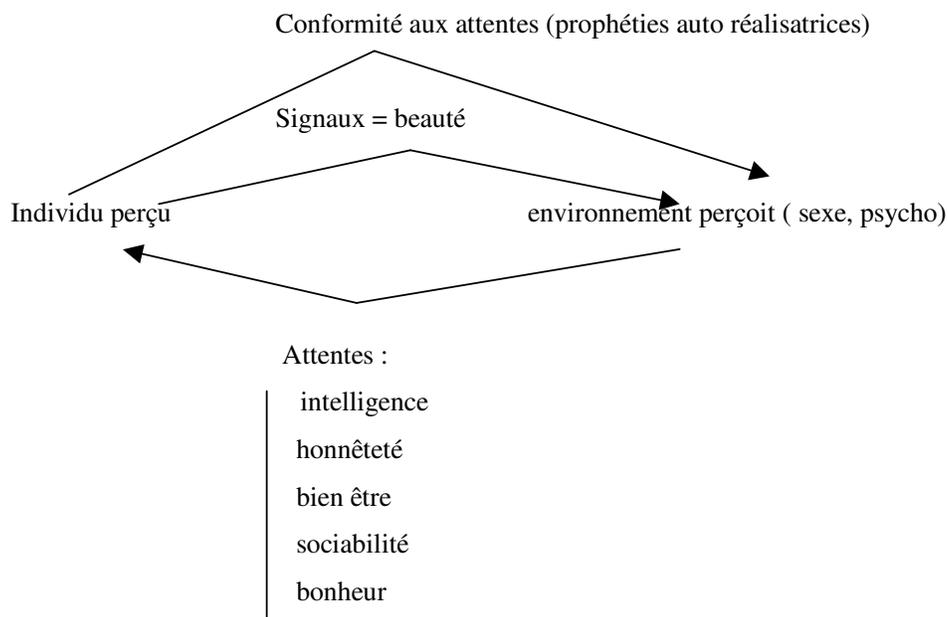
- l'existence d'une corrélation entre le caractère et l'apparence car certains traits de la personnalité influencent notre apparence. Ainsi, une personne calme et détendue peut développer des traits plus doux qu'une personne tendue ;
- l'existence de stéréotypes culturels sur les qualités intrinsèques attribuées à la beauté.

Il apparaît invariablement que les individus séduisants sont jugés comme détenteurs de plus de qualités que les autres. Ainsi, les travaux ont montré les principaux attributs moraux associés à la beauté :

- beauté = intelligence (Jackson, Hunter et Hodge, 1995)
- beauté = comportement coopératif (Mulford, Orbell, Shatto et Stockard, 1998)
- beauté = bien-être psychologique (Umberson et Hugues, 1987)
- beauté = bonheur (Dion, 1972)
- beauté = honnêteté (Zebrowitz, Voinescu et Collins, 1998)

²⁰ R. Silberman, I. Fournier (1999).

L'ensemble de ces interactions peut être résumé sous une forme schématisée :



Deux sous catégories de croyances peuvent être distinguées : les représentations personnelles liées à l'expérience de l'individu et les représentations sociales véhiculées par la société.

Les médias sont le relais de ces représentations collectives productrices de stéréotypes ; M.-T. Duflos-Priot (1987) explique le fonctionnement sémiologique de l'apparence où les correspondances sont admises entre caractéristiques de l'apparence et les caractères invisibles de l'individu, l'interprétation de l'apparence se fondant sur un système de correspondances validé par la société. Les journaux, mais également la télévision, donnent une image de l'apparence complètement stéréotypée et dictée par des normes en terme de poids et de taille qui sont déconnectées des mensurations réelles des femmes. Depuis 1970, le poids moyen d'une femme en publicité est passé de 11% de moins que le poids moyen d'une femme à 17% en 1987. Aujourd'hui, les mannequins pèsent en moyenne 23% de moins que la femme moyenne ; cette pression modifie les jugements portés par les femmes sur leur physique : près de 90% des femmes américaines se trouvent trop grosses et 75% effectuent ou ont effectué un régime²¹. Les femmes, et plus particulièrement les plus jeunes, sont plus touchées par ce phénomène que les hommes car elles sont plus grandes lectrices de journaux de beauté (Elle, Marie-Claire, Femme actuelle, ...). Cet idéal étroit de beauté est porteur de stéréotypes destructeurs pour toutes les femmes. L'utilisation de la beauté en publicité est justifiée par le fait que les consommateurs affirment à 53% qu'ils jugent l'apparence de la vendeuse importante ou très importante lors de l'acte d'achat. Les femmes constituent une catégorie particulière dans les représentations des employeurs et de la société en général. A la question du mode d'expression des discriminations à l'encontre des femmes, G. Dussault(1986) répond influence des valeurs sociales sur le marché du travail : les emplois féminins sont en direct prolongement des productions domestiques des femmes (vêtements, alimentation, soin des enfants...) et pérennisent leurs rôles traditionnels. Les employeurs peuvent se rattacher aux qualités inhérentes à chacun des sexes pour décider du « sexe » d'une profession. Ainsi, les femmes sont des candidates idéales pour des emplois exigeant patience, compréhension, calme tandis que les hommes sont censés correspondre aux emplois demandant force physique, agressivité ou autorité. Sur les femmes pèsent donc les stéréotypes associés à leur genre et à l'apparence physique.

Un effet pervers induit par la discrimination est l'anticipation qu'en font les victimes et leur découragement à acquérir des compétences, à investir dans leur capital humain²² : on se retrouve alors dans une situation de prophéties auto réalisatrices. Les attitudes des victimes de discrimination vont avoir des répercussions sur leurs aptitudes et vont valider et confirmer les représentations des employeurs. Des stratégies d'évitement vont être pratiquées par les victimes elles-mêmes pour éviter

²¹ L. Blanchard, C. Roy, L. McNicoll, Les normes de beauté féminines, Webzine, Québec, 2002.

²² O. De Schutter, op. cit.

des échecs : intériorisation et anticipation des phénomènes discriminatoires. Il ne faut pas, estiment R. Silberman et I. Fournier²³, exclure et sous-estimer les effets possibles du « labelling » où les acteurs finissent par anticiper sur la situation dans laquelle ils estiment être étiquetés.

La dynamique discriminatoire est enclenchée à partir des représentations et du déficit informationnel de l'employeur quant aux capacités productives du candidat. Elle est ensuite alimentée par les difficultés liées aux attitudes et aptitudes réelles des candidats (problèmes de revenu, d'adaptation, d'expression)²⁴. La reproduction des discriminations et la pérennisation des représentations est enfin assurée par trois phénomènes²⁵ :

- la difficulté de la preuve de la discrimination ;
- le caractère souvent anecdotique de la discrimination : problème du chiffrage et de la mesure statistique ;
- le soupçon à l'égard des victimes : problème du témoignage.

La discrimination à l'emploi est un processus systémique et dynamique dans lequel l'économique et le social sont largement imbriqués. La discrimination n'est pas considérée d'emblée comme illégitime et lutter contre les discriminations nécessite au préalable un véritable travail de « déconstruction » des représentations en vigueur dans la société à l'encontre de certaines populations. Pour R. Merton (1968), combattre les préjugés sous-tendant ces représentations implique de supprimer l'appui que leur donnent certaines institutions de la société comme l'école ou le marché du travail.

Après avoir présenté des éléments d'explication aux comportements discriminatoires, il convient de s'intéresser à l'impact de la variable « apparence » en GRH. Les articles traitant de l'apparence physique en GRH sont issus de travaux de recherche anglo-saxons ; ils associent apparence physique et allure générale de l'individu sous un vocable difficilement traduisible « physical attractiveness ».

4 – Impacts en GRH

L'impact des mécanismes discriminatoires décrits va avoir une influence au moment du recrutement et des évolutions de carrière.

A / Apparence physique et recrutement : R. Ilkka (1995) dénonce le peu d'intérêt accordé à l'influence de l'apparence en phase de recrutement, et plus précisément lors des entretiens d'embauche. Trois raisons principales expliquent cet apparent désintérêt :

- se concentrer exclusivement sur des variables tels que l'habillement ou le maquillage encourage une vue à court terme de l'entretien d'embauche ;
- les recherches effectuées sur l'apparence ont tendance à être utilisées sous la forme de règles ou conseils par les enseignants, sans effort d'élaboration d'une stratégie de l'apparence ;
- se concentrer sur l'apparence encourage le « beautisme » et soutient l'idée que ce qui est beau est bon.

L'ensemble de ces raisons génèrent une attitude générale fataliste et méfiante à l'égard de l'apparence, pourtant ses effets commencent à être reconnus et les médias commencent à faire émerger cette réalité²⁶.

²³ R. Silberman, I. Fournier, op. cit.

²⁴ M. Allal, Présentation de l'enquête Discrim, in Savoirs et Formation, 2^{ème} semestre 2000.

²⁵ Racisme et comportements professionnels aux finances, Rapport d'enquête (Fédération CGT Finances), juin 1998.

²⁶ Suite à l'ouvrage de J-F. Amadieu, Le poids des apparences, beauté, amour et gloire, Odile Jacob, 2001, de nombreux articles et émissions ont été consacrés à ce thème.

L'apparence comme signal non verbal d'employabilité : l'apparence constitue une catégorie à part de la communication non verbale du candidat lors d'un entretien d'embauche ; les comportements du candidats peuvent être séparés en signaux non verbaux statiques et en signaux dynamiques comme le regard, les attitudes... (Knapp et Hall, 1992).

Sur l'ensemble des caractéristiques physiques d'un candidat, le visage est la partie de l'apparence la plus fréquemment analysée ; les jugements de beauté et de séduction sont généralement établis à partir de celui-ci. Dans les cabinets de sélection et de recrutement, la communication non verbale des candidats est examinée par le recours à la morpho-psychologie, discipline qui s'attache à analyser les formes corporelles et leurs mouvements pour en déduire certains éléments du caractère des individus : la morpho psychologie étudie donc les stéréotypes sur la forme du visage. Un visage de poupon est une variable qui ne prétend pas à la beauté mais qui entraîne des réactions typiques. Des adultes avec un gros crâne, de grands yeux ronds, des joues ballonnées, un nez court et un petit menton, ont ce qu'on pourrait appeler un faciès de poupon ; comme un bébé, ils induisent l'idée de dépendance et de fiabilité. On les jugera davantage naïfs, soumis, cordiaux et honnêtes que des personnes avec un visage mûr. Zebrowitz (1990) a montré que, lors de simulations de procès, on condamne plus facilement les « poupons » pour négligence que pour préméditation. L'idée ancienne d'opposer le rond et le creux a été développée par L. Corman (1937) ; partant de l'adaptabilité physique, il considère qu'en milieu favorable, l'individu se dilate, et qu'en milieu défavorable, il se rétracte. Mais ceci joue sur différents plans. Il y a d'abord le volume général : les gros et les maigres, mais également le profil du visage. La personne qui a des organes des sens développés et dilatés est extravertie, ouverte vers l'extérieur : grands yeux, trous de nez dilatés, grandes oreilles, large bouche et grosses lèvres. S'ajoute à ceci l'importance respective des trois zones dilatées : le front, la bouche et le menton. Chaque organe du visage a une signification : le front – les processus intellectuels, le nez – homologue du sexe, l'oreille – intelligence....La morpho psychologie reste un domaine peu précis car caricatural ; après recherche, l'auteur conclut de façon peu convaincante et paradoxale que la figure ronde est « ouverte, gaie, aimable, vivante, maternelle, bienveillante, compréhensive, chaleureuse, sensible, tolérante, douce mais aussi apathique, molle, influençable, soumise, incéscuse, effacée, réservée, sceptique ». La morpho psychologie reste cependant un outil utilisé, de façon consciente ou non, par les recruteurs.

La photo accompagnant le CV constitue le premier signal non verbal d'employabilité²⁷ entre le candidat et l'employeur et son rôle dans la sélection des CV ne doit pas être neutre. Dans la concurrence existant pour l'obtention d'un emploi, chacun perçoit intuitivement, qu'à compétence égale, l'apparence corporelle peut être une donnée importante pour une embauche éventuelle²⁸. Dans les guides conseils pour l'embauche, les conseils pour réussir une belle photo sont d'ailleurs très précis²⁹ : pas de col de chemise débraillé ou de cravate fripée, pas de maquillage excessif sur une photo en couleur, pas de coiffure originale ou les cheveux devant les yeux, une expression détendue, pas de lunettes démodées, pas de drôle de mimique.....

Apparence et préparation de l'entretien : la première impression. L'obtention d'un emploi, quel qu'il soit, représente un enjeu important. Un premier entretien avec un employeur potentiel est une séquence dans la démarche globale de recherche d'un emploi où vont être évaluées les compétences d'un acteur individuel pour un poste donné.

Le premier contact avec un employeur potentiel se constitue comme un mouvement important qui requiert de la part des acteurs sociaux la mobilisation d'un certain nombre de leurs atouts. La présentation corporelle de soi peut dès lors fonctionner dans certaines circonstances et être reconnue par les individus comme un capital pouvant avoir une influence dans l'évaluation dont ils font l'objet dans cette situation. Or celle-ci n'est pas si éloignée d'une situation de séduction puisqu'il s'agit bien pour le candidat de se montrer à son avantage, de donner une image que l'interlocuteur pourra interpréter comme étant celle qui correspond au profil qu'il souhaite. La préparation de la présentation corporelle peut également être considérée comme affirmation de son identité et de son pouvoir face à un employeur : la situation est perçue comme un rapport de force où, employeur et candidat se

²⁷ Basé sur l'apparence physique.

²⁸ M. Drulhe, Corps, imaginaire et division sociale, in Actes du colloque international : Anthropologie des techniques du corps, Staps, 1984

²⁹ U. Gersbacher , Entretien d'embauche : l'art de se présenter, Ed. Marabout, 1994

trouvent en situation d'incertitude. L'apparence va alors être instrumentalisée afin de réduire cette incertitude informationnelle : elle agit comme un signal émis par le candidat et interprété par l'employeur. L'enjeu que représente l'apparence corporelle pour certaines professions se révèle, d'une part, dans la formation spécifique de la présentation de soi dans certains cursus scolaires (les hôtesse d'accueil ont, par exemple, dans leur formation, des cours de maintien et de maquillage), d'autre part, dans la définition de critères sélectifs de certaines apparences, comme c'est le cas pour la taille des mannequins et des hôtesse de l'air notamment. Nous avons là, à la fois, un usage symbolique de l'apparence corporelle, au sens où celle-ci, dans l'univers de certaines professions, est la représentation soit du respect que l'on doit à ces interlocuteurs, soit du sérieux de la fonction et des responsabilités qui y sont attachées et un usage instrumental où celle-ci apparaît comme un moyen pour convaincre et remporter l'adhésion d'un public particulier. La relation entre apparence et GRH n'est donc pas unimodale, la prise en compte de l'apparence comme facteur de recrutement peut être légitime et légale pour certains emplois tandis que dans la majorité des cas, il s'agit d'un critère de sélection arbitraire.

Apparence et décision d'embauche : R. Ilkka (1995) résume les trois principaux canaux d'influence du physique sur la décision d'embauche :

- un courant de recherche soutient l'idée que l'apparence n'influence la décision d'embauche que lorsque la beauté ou la séduction constitue un critère central du poste à pourvoir. Beehr et Gilmore (1982) constatent que l'apparence physique n'a pas d'impact sur la décision d'embauche à moins que celle-ci soit un facteur du travail, comme par exemple pour un mannequin.
- d'autres chercheurs suggèrent qu'une apparence séduisante est influente lorsqu'elle est précisément et positivement reliée à un stéréotype de la fonction à pourvoir. Même si la beauté n'est pas légitimement liée au poste, les recruteurs vont en faire un critère au regard de l'image qu'ils ont de la position de ce poste. Qureshi et Kay (1986) notent que plus le poste est en contact avec le public, plus l'apparence joue un rôle important, même si fondamentalement, elle n'est pas requise comme critère d'embauche. La fonction de réceptionniste ne nécessite nullement une apparence séduisante, mais les stéréotypes attachés à cette fonction sont tels qu'une apparence avantageuse est un critère implicite d'embauche. Il en est de même pour les postes de vendeuses en magasin comme l'a prouvé une recherche canadienne sur ce thème³⁰. A l'inverse, des stéréotypes fonctionnels peuvent être désavantageux pour les individus beaux ; Snyder, Berscheid et Matwychuk (1988) ont trouvé que la séduction physique pouvait être un inconvénient pour certains postes, comme libraire par exemple. Le même processus est à l'œuvre : des stéréotypes liés à certaines fonctions font que la beauté peut être considérée comme marque de légèreté, de futilité ou de manque de profondeur et décrédibiliser le travail.
- le dernier courant de recherche s'inscrit dans la lignée des stéréotypes sexuels ; une apparence séduisante est un atout seulement si le poste est considéré comme approprié avec le sexe du candidat. Cash et al. (1977) observent que la séduction physique affecte la décision d'embauche à l'avantage des plus beaux sauf si le poste apparaît comme inapproprié à leur sexe. Heilman et Saruwatari (1979) soutiennent l'idée que les femmes séduisantes sont moins facilement embauchées pour des postes de management que les autres ; leur étude trouve peu de confirmations dans la littérature. En effet, Izraeli et Izraeli (1985) estiment que ce biais lié au sexe est en train de se réduire, même si cela ne signifie que le « beautisme » régresse. Une grande partie des recherches conclut donc que l'apparence a un impact limité mais réel sur la décision d'embauche ; quelques études vont plus loin et affirment un lien plus ténu entre apparence et embauche. Raza et Carpenter (1987) montrent que les variables démographiques comme l'âge et le sexe du recruteur influencent le jugement de celui-ci sur la beauté du candidat. Ainsi, les hommes sont plus enclins à recruter la candidate séduisante, contrairement aux femmes. Raza et Carpenter concluent alors que ces trois qualités : sympathie, intelligence et compétence sont les principaux critères de l'employabilité du candidat et elles accroissent ses chances d'être recruté. Or ; ces qualités sont plus naturellement attribuées aux individus séduisants : c'est ce que les auteurs appellent *l'effet domino*³¹.

³⁰ Lysiane Legault, Isabel Garcia, Marianne Phénix, L'impact de l'apparence physique sur la sélection d'une candidate pour un emploi de vendeuse ou d'animatrice de camps d'enfants, 2001.

³¹ On parle également d'effet halo.

Gilmore, Beehr et Love (1986) notent que les candidats séduisants sont considérés comme ayant une personnalité davantage adéquate au travail, comme capables d'être plus performants et sont donc préférés pour le poste. Mais l'attribution de qualités professionnelles positives aux gens beaux passe également par l'image qu'a le recruteur de lui-même. Snyder, Berscheid et Matwychuk (1988) ont ainsi montré que lorsqu'il s'agit de choisir un candidat, les individus ayant une haute estime d'eux-mêmes (HE) sont plus enclins à passer outre à quelques insuffisances professionnelles pour un physique agréable. Ainsi, les recruteurs ayant une haute estime d'eux-mêmes sont beaucoup plus conscients que les autres des messages véhiculés par les signaux statiques tels que les habits et autres effets personnels et ils choisissent ces éléments en accord avec la stratégie définie afin de contrôler les images d'eux projetées en société ; la garde-robe des HE est très fournie et diversifiée afin d'être toujours en conformité avec n'importe quelle situation. Les HE considèrent l'adéquation de l'apparence à l'emploi comme un atout et comme un élément contribuant à de meilleures performances. Ils accordent une grande importance à l'apparence et lorsqu'ils recrutent, ils préfèrent les candidats au « look » approprié plutôt que des individus « simplement » séduisants. Un beau physique ne se contrôle pas tandis que l'habillement, le maquillage, les accessoires sont autant d'éléments permettant de modifier l'apparence pour la rendre conforme aux attentes du recruteur. Le processus de sélection intègre donc des éléments émanant du candidat mais également du recruteur, dont l'ego influence la décision finale d'embauche.

B / Apparence physique et carrières : les études menées sur ce sujet établissent un constat : promotions et rémunérations sont deux éléments dissociés de l'évolution de carrière. L'objet de la recherche menée par Landy et Sigall (1974) est de déterminer de façon expérimentale l'effet d'une apparence séduisante sur l'évolution des performances. Ils notent que l'impact de l'attrait physique est d'autant plus fort que la qualité relative de la performance est mauvaise. Ainsi, les beaux, par les attentes qu'ils génèrent et dont nous avons étudié le mécanisme dans le chapitre 1, bénéficient de ce que les auteurs appellent le bénéfice du doute et de plus d'indulgence de la part des évaluateurs. Cet effet joue d'autant plus que la personne est peu compétente, ses qualités physiques vont alors « neutraliser » son incompétence professionnelle. On retrouve l'idée développée par L. Jackson et al. (1995) selon laquelle les personnes physiquement séduisantes sont considérées comme plus compétentes que les autres a priori. Heilman et Stopeck (1985) ont la même question de recherche : l'apparence est-elle un facteur pris en compte dans l'évaluation des salariés quel que soit leur niveau de poste ? Ils tentent en outre de déterminer une éventuelle différenciation de cet effet en fonction du sexe de la personne évaluée. Ils obtiennent les résultats suivants : l'attrait physique constitue un avantage plus significatif pour les femmes occupant des postes peu élevés et est désavantageux pour celles occupant des postes de direction. Le poste occupé semble donc être une variable de recherche pertinente dans l'analyse de l'apparence sur l'évaluation des individus. Les résultats obtenus sont résumés clairement sous forme de deux tableaux :

	Evaluation des performances	Avancement potentiel
Poste d'employé (n = 17)		
Homme séduisant	2.88	3.29
Homme peu séduisant	3.59	3.17
Femme séduisante	2.65	2.82
Femme peu séduisante	3.81	4.00

Poste de cadre (n = 17)		
Homme séduisant	2.88	2.65
Homme peu séduisant	2.88	3.06
Femme séduisante	4.35	3.69
Femme peu séduisante	2.29	2.88

Les effets de l'apparence ne sont donc pas homogènes en fonction du sexe :

- une apparence séduisante peut être favorable ou nuisible pour les femmes selon le poste qu'elles occupent ; l'attrait physique bénéficie aux femmes occupant des postes subalternes mais constitue un inconvénient pour les femmes dirigeantes.
- par rapport à la perception de la féminité produite par l'apparence, son degré diffère en fonction du stéréotype sexuel associé au poste ; en effet, les femmes qui choisissent de poursuivre des carrières traditionnellement réservées aux hommes sont affectées négativement par une apparence séduisante, elles doivent en partie renoncer à leur apparence féminine.
- concernant les salaires, les femmes occupant des postes d'employées de bureau, qu'elles aient une apparence séduisante ou non, ont des rémunérations équivalentes.

Les stéréotypes sexuels biaisent l'évaluation des performances des managers ; Bartol et Butterfield (1976) trouvent que lorsqu'on demande à des sujets d'évaluer les performances d'un manager fictif décrit dans une courte note, les hommes sont mieux notés que les femmes. Il apparaît que les individus de chaque sexe sont évalués sur la base de la congruence de leurs performances et des attentes liées à leur appartenance sexuelle. Ainsi, les évaluations diffèrent en fonction des styles de leadership adoptés par l'individu ; Jago et Vroom (1982) estiment que les femmes sont pénalisées lorsque leur style est de type autocratique, et pas les hommes. Lors de l'entretien d'évaluation les femmes adoptant un style plus passif, qualifié de démocratique, sont mieux notées que les hommes adoptant ce même style ; une femme faisant preuve d'une certaine agressivité sera en outre moins bien évaluée qu'un homme car cette attitude ne correspond pas au comportement attendu d'une femme. Si le comportement de la femme ne correspond pas à l'image de douceur et de patience véhiculée par les stéréotypes sociaux, cela la pénalise dans son évaluation. Izraeli et Izraeli (1985) réfutent cette analyse en terme de biais d'évaluation liés aux stéréotypes sexuels du fait des mutations sociales ; le développement de mouvements féministes et l'instauration de programmes d'*affirmative action* aux EU ont fortement réduit l'influence de ces stéréotypes.

L. Winkquist, C. Mohr et D. Kenny (1998) insistent sur l'influence de la personnalité, et plus particulièrement du sexe de l'évaluateur, dans le processus d'évaluation. Ils mettent en avant un effet positif féminin (*female positivity effect*) dans la perception d'autrui : les femmes ont tendance à être plus positives dans leurs perceptions et celle-ci apparaît donc différenciée en fonction du sexe. Cette analyse est originale car elle prend en compte l'aspect réflexif du processus d'évaluation. Elle s'appuie sur la théorie du rôle social développé par Eagly (1987) ; elle explique les différences fondamentales de comportement entre hommes et femmes par les stéréotypes comportementaux associés à chaque sexe. Les femmes sont considérées comme moins agressives, tant au niveau physique que psychologique, elles sont plus amicales et agréables que les hommes lorsqu'elles sont en groupe. Eagly situe l'origine de cette répartition des rôles entre hommes et femmes dans la division sociale du travail ; selon elle, c'est la répartition sexuelle du travail qui conduit à des différences comportementales. Elle démontre la forte relation existant entre les attentes spécifiques à chaque sexe et les comportements effectifs des individus : hommes et femmes adoptent les comportements caractéristiques de leur appartenance sexuelle (prophéties auto réalisatrices). Plus généralement, Eagly constate que les hommes sont individualistes tandis que les femmes sont sociables. Ces rôles attribués par la société ont des répercussions sur les perceptions des hommes et des femmes ; elle suppose que ces différences de rôles vont se retrouver dans les perceptions respectives des deux sexes. Ainsi, les femmes ont des perceptions d'autrui plus positives que les hommes. Très peu d'études ont été menées pour définir l'influence du sexe de celui qui perçoit sur sa perception ; les recherches portent traditionnellement sur l'influence du perçu sur la perception qu'il émet mais la personnalité même de celui qui perçoit restait non pris en compte.

Conséquences : disparités salariales et promotionnelles en fonction de l'apparence : le postulat implicite des théories de la discrimination est que l'employeur suppose statistiquement corrélés ces critères visibles avec les qualités invisibles qu'il réclame de ses travailleurs³² c'est-à-dire principalement leur productivité. D. Hammermesh et J. Biddle (1994) sont deux économistes qui ont

³² Cette approche est à relier avec les phénomènes d'asymétrie d'informations et de sélection adverse développés par Yellen (1984).

proposé une explication des différences salariales issues de l'apparence par le biais de la variable « productivité ». Ils tentent d'identifier les activités pour lesquelles l'apparence est essentielle et où les gains liés à la beauté (ou les pénalités pour les laids) reflètent des différences de productivité.

Pour modéliser les différences basées sur l'apparence sur le marché du travail, ils postulent que les travaux des individus les plus séduisants sont plus productifs que ceux des autres.

Soient : X_i : productivité du travailleur i

a_j : vecteur des paramètres dans l'emploi j

b_j : importance de l'apparence en fonction de l'emploi ; $b_j > \text{ou} = 0$

θ_i : = 1 si l'individu est séduisant, 0 sinon

Hypothèse : les candidats sont censés choisir l'emploi offrant la plus forte rémunération

Le salaire d'un individu i dans un emploi j est donné par l'équation suivante :

$$w_{ij} = a_j X_i + b_j \theta_i$$

Deux principales implications de ce modèle:

- on observe en premier une répartition des travailleurs dans les emplois en fonction de l'apparence ; les travailleurs séduisants se trouvent en grande majorité dans des emplois où la séduction est « rémunérée ». Cependant, cette discrimination est incomplète ; dans tous les types d'emploi, on trouve des gens beaux et des moins beaux. Ainsi, les travailleurs non séduisants choisissent un emploi où la séduction accroît la productivité s'ils sont très bien dotés d'autres caractéristiques valorisées par l'emploi. Un travailleur séduisant choisira un emploi où la séduction n'est pas un atout si le choix fournit une rémunération relativement haute pour les autres caractéristiques inhérentes au salarié.
- la seconde implication concerne le salaire des beaux par rapport aux autres. Si la distribution des X_i n'est pas corrélée avec la beauté, les travailleurs séduisants devraient gagner davantage en moyenne. Au sein du marché du travail, on devrait observer une différence entre les salaires moyens des beaux et ceux des laids uniquement dans les secteurs d'emploi où la beauté est génératrice de productivité. Un modèle à la G. Becker traitant de la « répulsion » des employeurs à l'égard des moins beaux aboutirait à un différentiel de salaires selon l'apparence mais pas à un tri des emplois en fonction du physique. Il n'y a donc pas de raisons de conclure que les écarts de salaire entre travailleurs sont différents selon les emplois. Un tel modèle prédirait une représentation disproportionnée des travailleurs dans certaines industries. La littérature existante a souvent supposé que la discrimination était spécifique à un emploi ce qui impliquerait ici que les employeurs ont une réaction viscérale à l'égard d'un employé beau ou moche seulement dans certains emplois. Il apparaît difficile de définir de quels types d'emplois il s'agit a priori.

Le principal objectif de cette étude empirique est de déterminer si l'équation standard définie pour le salaire met en évidence une différence salariale basée sur l'apparence et d'identifier le cas échéant, les emplois où la beauté est productive. Les résultats de leur modèle sont les suivants : il existe clairement des différences de revenu basées sur la beauté mais chez les hommes, le coût d'une apparence peu séduisante est le plus élevé. Les 9% de travailleurs masculins considérés comme ayant une apparence au-dessous de la moyenne ou physiquement ingrats sont pénalisés d'environ 9% dans leur salaire horaire, toutes choses égales par ailleurs. Les 32% considérés comme physiquement au-dessus de la moyenne reçoivent une prime de 5%. Chez les femmes, l'apparence joue un rôle central ; la prime de beauté est d'environ 4% tandis que la perte pour apparence peu séduisante est de 5%.

Une matrice gains / pertes permet de visualiser ces résultats (en % du salaire de base) :

		hommes	
		beaux	« moches »
femmes	belles	(+4 ; +5)	(+4 ; -9)
	« moches »	(-5 ; +5)	(-5 ; -9)

Il apparaît clairement que les impacts de l'apparence sur le salaire ne sont pas triviaux même s'ils ne sont pas aussi importants que ceux liés au sexe, à l'éducation ou à l'origine ethnique. Les pénalités ne

sont pas très différentes entre les sexes ; les auteurs l'expliquent par une possible auto sélection des femmes qui ne sont pas séduisantes.

Après avoir démontré que le marché du travail récompense la beauté, les auteurs cherchent à définir les sources de pénalités et de gains. Pour déterminer les emplois où l'apparence est susceptible de jouer un rôle fin d'accroître la productivité, ils utilisent un test de classement à l'aide de trois méthodes :

1. ils classent les emplois en fonction de l'aspect relationnel de celui-ci ; quand une apparence séduisante affecte la productivité du travailleur à travers ses interactions avec les clients ou ses collègues, ces emplois sont qualifiés de très liés à l'apparence.
2. ils prennent en compte les opinions de huit adultes ayant au moins une année d'expérience professionnelle à temps plein et effectuent un classement en trois niveaux : 0 = apparence sans importance, 1= apparence un peu importante, 3 = apparence très importante. Si la note moyenne de l'emploi exercée excède 0.5, les auteurs considèrent l'apparence comme une variable caractéristique de l'emploi.
3. les employeurs notent l'importance de l'apparence dans la décision du dernier candidat embauché, puis la catégorie à laquelle appartient l'emploi vacant est reliée au sexe de l'embauché afin de distinguer les différences en fonction du sexe. Les auteurs établissent pour chaque sexe une liste d'emplois homogène avec les notations de l'apparence. Pour chaque couple emploi/sexe, on calcule le pourcentage d'employeurs ayant répondu que l'apparence était très importante.

Il apparaît clairement que le marché du travail « place » les bons physiques dans des emplois où leur apparence est productive ; cet effet n'est pas seulement consécutif à une réaction discriminante de la part des employeurs mais également peut-être à une préférence de la part des consommateurs.

Vérification empirique de la relation beauté/productivité dans le secteur des métiers du droit : Hammermesh et Biddle ont publié en 1998 un article prolongeant leur analyse de la beauté comme facteur de productivité à travers l'étude des parcours de 4400 diplômés d'une même école de droit après cinq ans de pratique. Leurs résultats s'appuient sur la théorie du classement dynamique et du consommateur, le concept central étant celui d'auto sélection. Parmi les effectifs des procureurs diplômés de l'école de droit dans le milieu des années 70, l'effet de la beauté sur leur salaire a crû avec leur expérience. L'absence d'un tel effet parmi les diplômés de la génération suivante pourrait s'expliquer par une homogénéité temporaire sur le marché des juristes ou par un changement d'attitude de la société à l'égard de cette caractéristique. S'inspirant de la typologie établie par Becker, ils distinguent trois causes possibles des effets positifs de la beauté sur le niveau des salaires :

- ◆ discrimination de la part de l'employeur : l'absence de différences salariales entre procureurs salariés et procureurs indépendants montre que cette première hypothèse est peu pertinente.
- ◆ discrimination de la part du consommateur : les clients préféreraient engager des procureurs séduisants. Cette hypothèse est soutenue par l'idée que les gains monétaires générés par la beauté sont accrus surtout dans le privé ; les beaux procureurs sont censés être plus persuasifs et donc avoir un taux de réussite plus élevé. On ne peut pas dire précisément si cette discrimination de la part des clients est une question de goût ou de croyance ; croyance selon laquelle les juges, jurés et autres procureurs considèrent plus favorablement les beaux avocats.
- ◆ discrimination de la part des juges et jurés : qui font davantage confiance à des procureurs séduisants et, conformément à la théorie des caractéristiques statutaires, les jugent comme plus honnêtes.

Chauvin et Ash (1994) affinent cette analyse ; ils notent qu'il existe des différences salariales dues au sexe de l'individu mais il s'agit plus finement d'une différenciation dans les formes de salaire que sont le salaire total, la base salariale fixe et variable. Ainsi, ils remarquent que les différences de salaire observées entre hommes et femmes tiennent essentiellement à la différence de constitution des salaires : la part plus importante du variable dans le salaire des hommes, c'est-à-dire contingente à leurs performances, reflète les différences de traitement et de postes entre hommes et femmes. Tandis que les hommes gagnent en moyenne 59596\$ par an, la part du variable s'élève à 12286\$ soit 20.61%, contre 8.47% pour les femmes (échantillon de 312 diplômés d'écoles de commerce).

En conclusion, Hersch et Kip Viscusi (1996) montrent que si les femmes ont des rémunérations effectivement inférieures à celles des hommes, elles bénéficient en moyenne de plus de promotions.

Leurs rémunérations plus faibles ne peuvent donc s'expliquer par des promotions moins importantes. Deux études citées par Hersch et Kip Viscusi analysent le lien entre promotions et rémunérations en fonction du sexe. C.A. Olson et B.E.Becker (1983) estiment qu'en terme d'effets attendus des promotions, ils sont identiques pour les hommes et pour les femmes alors que les hommes reçoivent moins de promotions que les femmes. Gerhart et Milkovich (1989) ont obtenu la même conclusion : les promotions ont des effets identiques en terme de progression salariale alors que les femmes en bénéficient davantage. La principale explication avancée par les auteurs réside dans le fait que les femmes, pour des raisons d'ordre personnel (elles suivent leur mari dans ses déplacements et mutations professionnels), quittent davantage leur emploi et sont donc plus mobiles que les hommes. Cette mobilité favorise leur propension à être promues car elles débutent chaque nouveau poste à un niveau relativement faible et de ce fait, un large champ d'opportunités professionnelles s'ouvrent à elles. Cette mobilité forcée par la situation du mari favorise la promotion chez les femmes mais leur est défavorable en terme de progression salariale et de carrière. Les statistiques issues des recherches effectuées par Hersch et Kip Viscusi montrent qu'en moyenne, les femmes reçoivent davantage de promotions que les hommes même si cette différence ne dépasse pas le seuil significatif des 5%. En moyenne, 17% des femmes ont déjà quitté leur travail pour suivre leur conjoint tandis qu'un seul homme sur les 230 que comptait l'échantillon a effectué la même démarche pour suivre sa femme. Les résultats indiquent que, malgré un nombre de promotions plus important, les femmes restent en moyenne moins bien rémunérées que les hommes et leur progression salariale est moindre ; la nature des promotions diffèrent donc en fonction du sexe, les promotions accordées aux hommes ont un caractère explicitement pécuniaire tandis que les promotions accordées aux femmes se traduisent davantage par des changements de poste sans évolution salariale.

II – Méthodologie de recherche

1 – Questions de recherche

L'énumération des discriminations interdites dans l'article L112.45 du Code du travail ne remet pas en cause un principe fondamental qui est celui de la liberté contractuelle de l'employeur ; cette liberté ne doit cependant pas s'exercer au mépris du principe posé dans le préambule de la constitution : celui d'obtenir un emploi. Les différences de traitement ne sont pas, a priori, prohibées car choisir c'est discriminer et l'employeur est obligé de faire ce choix au moment de l'embauche; **c'est seulement lorsque la différence de traitement devient arbitraire qu'il y a discrimination**³³.

Notre recherche est centrée sur le processus de recrutement car c'est à ce moment que l'incertitude informationnelle concernant les qualités intrinsèques du candidat est la plus forte et donc que l'employeur va chercher à obtenir de l'information par divers canaux. Il faut donc travailler sur les procédures de sélection utilisées pour « trier » les candidats puisque c'est à cet instant que peuvent être actionnés, consciemment ou non des critères discriminatoires. La population cible sera celle des femmes car ce sont les victimes de stéréotypes très fortement imprégnés dans les représentations de la société, tant au niveau de l'apparence physique que de l'emploi.

Il y a discrimination basée sur la beauté lorsqu'un individu est moins bien traité qu'un autre, uniquement du fait de son apparence physique ; une femme de 1m55 pesant 70 kilos ne peut s'estimer victime de discrimination lorsqu'elle est refusée pour un poste de mannequin. Par contre, si le refus d'embauche est motivé par ce critère lorsqu'elle postule à un poste de vendeuse ou d'informaticienne, elle peut s'estimer victime de discrimination. En gestion des ressources humaines, cela se traduit par un accès plus difficile au marché du travail et/ou un déroulement de carrière moins progressif en terme de rémunération et/ou de poste. Dans une situation discriminatoire, le principe d'équité est bafoué au sens où l'on traite de manière distincte des individus considérés comme identiques du point de vue économique c'est-à-dire essentiellement à mêmes caractéristiques productives. Si l'on considère l'apparence physique des individus comme une caractéristique économique non pertinente, tout traitement différencié fondé sur ce critère constitue une discrimination.. Mais est-ce toujours le cas ?

³³ D. Lochak, Réflexions sur la notion de discrimination, Droit social, 1987.778

Question 1 : cette prime à la beauté existe-t-elle réellement lors du processus de recrutement ?

Question 2 : si oui, sur quoi est-elle fondée :

- Sur l'incertitude prévalant lors de l'embauche, la beauté agissant comme un signal véhiculeur d'informations ? Si oui, quel type d'informations véhicule t-elle ?
- Sur les gains potentiels attendus par l'entreprise et liés à la beauté de l'individu ?
- Sur d'autres motifs ?

Question 3 : si oui, joue-t-elle de façon identique pour tous les types de postes ? dans n'importe quel secteur d'activité ?

Question 4 : si la beauté de la candidate augmente ses probabilités d'être recrutée, cela se traduit-il en terme de rémunération de départ (niveau, composition), de type de contrat de travail ?

Ces questions devront permettre de tester notre hypothèse centrale : **il existe pour les femmes une « situation professionnelle » particulière dans, ou à partir de laquelle la beauté cesse d'être un atout pour devenir un handicap. On passerait alors d'une discrimination « positive » pour les salariées les plus belles (avec des conséquences en terme d'accès à l'emploi facilité) à une discrimination négative à leur égard, la beauté féminine étant tantôt considérée comme une valeur positive professionnellement (c'est ce que les études anglo-saxonnes sur le sujet ont montré), tantôt comme un handicap (Ilka, 1995 ; Heilman et Stopeck, 1985, Snyder, Berscheid et Matwychuk1988).**

Nous estimons que, de l'apparence corporelle, peuvent être retirés des avantages ou des inconvénients selon l'utilisation qui en faite dans certaines situations. C'est à travers la définition qu'ils élaborent et l'interprétation qu'ils donnent du contexte situationnel dans lequel ils sont impliqués et des enjeux perçus de celui-ci que les acteurs sociaux déterminent leur mode d'utilisation de l'apparence corporelle (instrumentalisation de cette dernière).

Cette hypothèse initiale pourra être déclinée en sous-hypothèses qui seront testées à travers les réponses apportées aux questions posées ci-dessus ; les modalités méthodologiques pour y répondre pourront être les suivantes :

- la méthode d'audit par couples permettrait de déterminer l'existence ou non d'une prime à la beauté au moment de l'embauche;
- des entretiens menés auprès de femmes occupant des postes de responsabilité afin de déterminer, selon elles, l'influence de leur physique sur leur itinéraire professionnel : travail a posteriori ;
- des entretiens après de DRH, de recruteurs en cabinets spécialisés, d'intermédiaires de l'emploi pour tenter de déceler, ou non, des motifs discriminatoires basée sur l'apparence physique dans leurs procédures de recrutement.

Le choix des secteurs analysés ainsi que des niveaux de poste doit permettre d'affiner notre hypothèse de départ en essayant de déterminer à quel « moment professionnel » la beauté n'est plus un atout.

2 – La méthodologie d'audit par couples.

La méthodologie d'audit par couples constitue une méthodologie innovante en France pour constater la discrimination sévissant sur le marché du travail à l'encontre de certaines populations.

Définition : une étude d'audit par couples consiste à contrôler systématiquement les différences d'accès à l'emploi observées au sein de couples candidats.

Objectif : l'objectif de cette méthodologie est de montrer l'accès différencié à l'emploi des composantes des couples en raison de leur appartenance à un groupe spécifique.

L'intérêt de cette méthode est d'obtenir une estimation non biaisée de la discrimination puisque l'expérience est menée « toutes choses égales par ailleurs » ; ainsi, l'accès différencié à l'emploi a pour unique explication l'appartenance à un groupe particulier (ici les individus les moins beaux). Cette méthodologie peut se composer de deux étapes ; la première correspond à un simple test de correspondance : l'individu envoie à l'entreprise son CV accompagné d'une lettre de motivation et attend la réaction de l'entretien (refus ou convocation à un entretien). La seconde étape est celle de l'envoi du candidat à l'entretien, mais elle pose de nombreux problèmes pratiques et c'est pourquoi notre étude s'arrêtera à la première étape. En outre, les études ont montré que la discrimination semble se situer au moment du tri des CV et du choix des candidats convoqués à l'entretien.

Déroulement de l'audit : deux conditions centrales doivent être remplies pour respecter la rigueur scientifique de la méthodologie :

1. **L'appariement des candidats** : les candidats ne doivent se distinguer que par leur apparence physique, leurs diplômes et expériences doivent être équivalents, leur sexe et âge identiques. Les responsables de l'étude doivent procéder à la constitution des couples ; chaque couple est composé de 2 membres, l'un séduisant, l'autre non. Il n'existe pas un nombre défini de couples à constituer mais plus ce nombre est élevé plus les biais inhérents à la première impression subjective de la firme peuvent être réduits. Pascale Petit³⁴ estime que 3 ou 4 couples peuvent être suffisants, l'essentiel étant que les responsables de l'étude aient un réel souci d'harmonisation des caractéristiques professionnelles et comportementales des candidats.
2. **La crédibilité des candidats selon les critères des entreprises constitue une condition essentielle**. Les CV envoyés doivent donc être en parfaite adéquation avec les exigences et attentes de l'entreprise en terme de qualifications et expérience. En outre, la caractéristique distinctive des membres d'un couple ne doit pas être trop caricatural ; ainsi, l'apparence physique ne doit être ni trop séduisante, ni trop moche mais dans une moyenne. L'apparence des candidats sera évaluée par une population avant le début de l'étude afin de classer strictement les candidats en fonction de leur appartenance au groupe des plus ou moins séduisants.

Le traitement de l'information ainsi récoltée (convocation à un entretien, refus, absences de réponses) se fait de façon statistique afin de mettre en exergue le traitement différencié et donc discriminatoire réservé à la catégorie sus désignée. L'étude répertorie 4 types de réponses :

- Réponse négative pour les deux candidats : situation d'indétermination ;
- Réponse positive pour les deux : situation d'indétermination ;
- Réponse positive pour le candidat séduisant et négative pour l'autre : situation de discrimination ;
- Réponse positive pour le candidat peu séduisant et négative pour l'autre : situation infirmant l'hypothèse de départ de discrimination à l'encontre des moins séduisants.

Cette méthodologie a été utilisée dans de nombreuses études anglo-saxonnes cherchant à attester de phénomènes discriminatoires sur le marché du travail ; ces études portent tantôt sur les phénomènes de discrimination raciale (Riach et Rich, 1991 ; Kenney et Wissoker, 1994), tantôt sur les phénomènes de discrimination sexuelle (Neumark, 1996). L'application de cette méthodologie à la discrimination fondée sur l'apparence physique des candidats constitue donc une innovation.

En France, la méthode du « testing » est utilisée par des associations (SOS Racisme notamment) ; d'abord utilisée pour dénoncer les abus commis à l'entrée de boîtes de nuit ou de débits de boissons, à l'égard de la clientèle supposée être d'origine étrangère, cette méthode tend aujourd'hui à devenir un mode de preuve de la discrimination dans l'accès aux biens et aux services en général mais également en matière d'accès à l'emploi. La recevabilité du testing comme mode de preuve a évolué ; initialement récusée par les magistrats car considérée comme un procédé « s'affranchissant des règles de la procédure pénale, de la présomption d'innocence et de loyauté dans la recherche de preuves³⁵ », cette méthode a été reconnue comme valide pour prouver la discrimination par la Cour de Cassation dans un arrêt rendu le 11 juin 2002. Elle estime en effet qu'aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter les moyens de preuve produits par les parties au seul motif qu'ils auraient été

³⁴ Pascale Petit, Discrimination à l'embauche : apports et limites de la méthodologie d'audit par couples, document de travail, Laboratoire Eureka, 2002.

³⁵ Arrêt n°870 de la cour d'appel de Montpellier du 5 juin 2001.

obtenus de façon illicite ou déloyale et qu'il appartient aux magistrats d'apprécier souverainement les preuves soumises. Il reste cependant impossible d'affirmer à l'avance si une opération de testing aboutira effectivement à une condamnation pénale.

Les limites inhérentes à cette méthodologie ont été en partie soulignées par Heckman (1998); il explique que la validité des conclusions d'une étude d'audit repose sur la perception de la variance comparée de la composante inobservée de la productivité des différents groupes par le recruteur. On retrouve l'explication rationnelle de la discrimination proposée par Phelps³⁶ : si les individus moins séduisants sont victimes de discrimination à l'embauche, celle-ci peut avoir pour origine une croyance selon laquelle ces individus sont moins productifs. Le choix des postes et des secteurs d'activité testés constitue donc un élément fondamental d'appréciation de la méthodologie.

³⁶ Se référer au paragraphe sur la discrimination statistique.

Bibliographie

- Allal M., Présentation de l'enquête Discrim, in Savoirs et Formation, 2ème semestre 2000.
- Amadiou J-F., Le poids des apparences, beauté, amour et gloire, Odile Jacob, 2001.
- Azariadis C., Implicit contracts and underemployment equilibria, *Journal of economic theory*, 1975, pp. 1183-1202
- Bartol K.M. et D.A. Butterfield, Sex effects in evaluating leaders, *Journal of applied psychology*, 1976, 61, pp. 446-454
- Beauchesne M.N., La discrimination des travailleurs d'origine étrangère : quelles pratiques en entreprises?, *Critique régionale. Cahiers de sociologie et d'économie régionales* (Université libre de Bruxelles), n°21-22, 1994.
- Chauvin K., Ash R., Gender earnings differentials in total pay, base pay, and contingent pay, *Industrial and labor relations review*, 1994, vol.47, n°4, pp.634-649
- De Schutter O., Discriminations et marché du travail, P.I.E. Peter Lang, Collection Travail et société, n°28, Bruxelles, novembre 2001, pp.29.
- Dion K., Physical attractiveness and evaluation of children's transgression, *Journal of personality and social psychology*, 1972, vol.24, n°2, pp.207-213
- Drulhe M., Corps, imaginaire et division sociale, in *Actes du colloque international : Anthropologie des techniques du corps*, Staps, 1984
- Duflos-Priot M.-T., L'apparence et son bon usage dans la vie quotidienne et la presse magazine, LERSCO, Nantes, 1987.
- Dussault G., Valeurs sociales, ségrégations professionnelles et discriminations, *Economies et Sociétés*, Tome XX, n°4, avril 1986.
- Eymard-Duvernay F., E. Marchal, Façons de recruter, Le jugement des compétences sur le marché du travail, Paris, Métailié, 1997, p.77.
- Feingold A., Good-looking people are not what we think, *Psychological bulletin*, 1992, vol.111, n°2, pp.304-341
- Gerhart B.A., G.T. Milkovich, Salaries, Salary growth, and promotions of men and women in a large private firm, in *Pay Equity : empirical inquiries*, Ed. O'Farrell, 1989, pp. 23-43, Washington DC
- Gersbacher U., Entretien d'embauche : l'art de se présenter, Ed. Marabout, 1994
- Ghirardello A., Du goût aux croyances : quelles analyses de la discrimination ?, Document d'étude, Nanterre, 2001.
- Gilmore D.C., Beehr T.A., Love K.G., Effects of applicant sex, applicant physical attractiveness, type of rater and type of job on interview decisions, *Journal of occupational psychology*, 1986, 59, pp.103-109
- Goffman E., L'ordre de l'interaction, in *Sociétés*, 1984
- Hammermesh D. et J. Biddle, Beauty and labor market, *American economic review*, 1994, vol.84, n°5, pp.1174-1194.
- Heckman J., Detecting discrimination, *Journal of economic perspectives*, Spring 1998, vol.12, n°2, pp.101-116.
- Heilman M., Saruwatari I L., When beauty is beastly : the effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs, *Organizational behavior and human performance*, 1979, 23, pp.360-372
- Heilman M., Stopeck M., Being attractive : advantage or disadvantage ?, *Organizational behavior and human decision processes*, 1985, 35, pp.202-215
- Henry M., Le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations, *Droit ouvrier*, mai 2001.
- Hersch J., Viscusi Kip W., Gender differences in promotion and wages, *Industrial relations*, 1996, vol.35, n°4, pp.461-472
- Ilkka R., Applicant appearance and selection decision making : revitalizing, *Business Communication quarterly*, 58, septembre 1995, pp.11-18
- Izraeli D., Izraeli D., Sex effects in evaluating leaders : a replication study, *Journal of applied psychology*, 1985, vol.70, n°3, pp.540-546
- Jackson L., Hunter J., Hodge C., Physical attractiveness and intellectual competence : a meta-analytic review, *Social psychology quarterly*, 1995, vol.58, n°2, pp.108-122
- Kenney G.M., Wissoker D. A., An analysis of the correlates of discrimination facing young hispanic job-seekers, *American economic review*, 1994, vol.84, n°3, pp.674-683.

Landy D., H. Sigall, Beauty is talent : task evaluation as a function of the performer's physical attractiveness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1974, Vol. 29, No 3, pp.299-304

Lochak D., Réflexions sur la notion de discrimination, *Droit social*, 1987, 778

Merton R., *Social theory and social structure*, NY Press, 1968.

Mulford M., Orbell J., Shatto C., Stockard J., Physical attractiveness, opportunity, and success in everyday exchange, *AJS*, 1998, vol.103, n°6, pp.1565-1592

Neumark D., Sex discrimination in restaurant hiring : an audit study, *Quarterly journal of economics*, août 1996, pp. 915-941.

Noël O. , La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche, *VEI Enjeux*, n°121, juin 2000.

Oison C.A., B.E. Becker, Sex discrimination in the promotion process, *Industrial and labor relations review*, 1983, 36, pp. 624-641

Pages-Delon M., *Le corps et ses apparences*, Editions L'Harmattan, 1989

Perrot A., *Les nouvelles théories du marché du travail*, Ed. La Découverte, 1992

Petit P., *Discrimination à l'embauche : apports et limites de la méthodologie d'audit par couples*, document de travail, Laboratoire Eureka, Paris I, 2002.

Picard D. , *Du code au désir, le corps dans la relation sociale*, Editions Dunod, 1983

Rapport remis au FAS, *Atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, CREDOC, septembre 2001

Raza S.M., Carpnter B.N., A model of hiring decisions in real employment interviews, *Journal of applied psychology*, 1987, vol.72, n°4, pp.596-603

Rebzani M., Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psycho sociale, *Revue européenne des migrations internationales*, 2000(16) 3, pp. 29-52.

Riach P. A., Rich, J., Testing for racial discrimination in the labour market, *Cambridge Journal of economics*, 1991, vol.15, pp. 239-256.

Sennet R., *Les tyrannies de l'intimité*, Editions Seuil, 1979

Silberman R., Fournier I., *Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective*, *Formation Emploi*, n°65, 1999.

Snyder M., Berscheid E., Matwychuk A., Orientations toward personnel selection : differential reliance on appearance and personality, *Journal of personality and social psychology*, 1988, vol.54, n°6, pp.972-979

Umberson D., Hughes M., The impact of physical attractiveness on achievement and psychological well-being, *Social psychology quarterly*, 1987, vol.50, n°3, pp.227-236

Viprey M, Deroche L., *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, Etude FAS, 1998.

Winqvist L., Mohr C., Kenny D., The female positivity effect in the perception of others, *Journal of research in personality*, 1998, 32, pp.370-388

Zebrowitz L., Voinescu L., Collns M.A., « Wide-eyed » and « crooked-faced » : determinants of perceived and real honesty accross the life span, *Personality and social psychology bulletin*, 1996, n°22, pp.1258-1269