

Impacte de l'apparence vestimentaire et des employeurs passé sur la perception des compétences de leader

Felipe Ramirez Groupe 4

Introduction :

Notre travail vise à étudier la relation entre la perception des capacités de leader et l'habillement ainsi que de déterminer si les emplois précédents ont un impact sur les capacités de leadership.

Pour ce qui est du lien entre le style vestimentaire et les capacités de leadership,

nous allons tester cette idée en utilisant un jeu de photos de la même personne, chaque version étant habillée de manière différente telle que jeans T-shirt ou en costume. Ces photos seront affichées sur un C.V. qui devra être noté par les participants.

De plus, nous étudierons le lien entre les emplois passés et la perception des capacités de leadership toujours en utilisant un C.V. sur lequel des emplois passés seront présentés en précisant si il s'agit d'une banque ou d'une startup. Là encore les participants donneront une note et à partir de ça nous pourrions en déduire si il existe une relation statistiquement significative.

Résumé de l'article "Perception de l'apparence dans le monde du travail : le poids des préjugés. Enquête auprès de 909 postiers"

En première partie, l'article commence par énoncer une timeline des différents événements en lien avec la discrimination en France tel que la mise en place des lois antidiscrimination et les études qui ont été faites avant celle-ci.

Les auteurs nous indiquent qu'au moment de l'écriture de leur article, il n'existe encore que peu de littérature sur le sujet et que les 2 auteurs principaux dans le domaine sont Amadieu et Garner-Moyer avec un total d'un peu moins d'une dizaine d'études en France à ce moment-là.

De plus, les auteurs soulignent que l'un des points soulevés par ces études concerne la fréquence et la force des préjugés. En effet, il est décrit que des discriminations face au style vestimentaire sont plus fréquentes mais en général moins fortes que les discriminations dues à la couleur de peau.

ou aux handicap. De plus les auteurs distinguent les situations où l'apparence est un atout des fois où elle ne l'est pas et comment cela influence les préjugés. Pour mesurer cela, les études ont répondu à des postulats avec des C.V. type et des acteurs pour jouer les candidats derrière les C.V. type si ils recevaient une réponse positive.

Leurs études ont montré une nette chute du taux de réponse positive face aux candidats non blancs, obèses ou plus vieux.

Pour leurs propres études, les auteurs ont décidé d'utiliser un questionnaire pour mesurer de manière quantitative les aptitudes perçues des candidats.

Les participants sont 909 Postiers qui ont répondu au formulaire via internet.

La première partie de l'étude demandait au participant à partir de 4 photos d'assigner le rôle de chaque personne. avec au choix : DRH, Stagiaire, Patron et Cadre. Les photos de référence étant celle d'une jeune femme noire, d'un jeune homme blanc, d'une femme d'une cinquantaine d'années et d'un homme aux cheveux gris en costume.

Pour la suite du questionnaire, 6 photos de personnes d'âge, de genre, de couleur et de style vestimentaire différents sont présentées avec chacune un questionnaire qui évalue les perceptions sur des points comme l'intelligence, l'honnêteté, la motivation ou encore la paresse.

La dernière partie de l'étude se fait via trois scénarios. Le premier est décrit dans un paragraphe, le second est une image d'ont il faut choisir la phrase qui la décrit le mieux et le dernier se. Le paragraphe raconte la matinée de Dominique et Camille avec les différentes tâches de chacun. Les participants doivent se prononcer sur le sexe de Dominique et Camille. Le second demande de choisir quelle phrase décrit au mieux l'image sur laquelle se trouve un homme et une femme travaillant ensemble à une table avec des documents dans les mains et des phrases telles que "Monsieur Dupont écoute sa collaboratrice Madame Martin lui expliquer comment elle va traiter un dossier client".

Pour le dernier scenario on demande de classer les silhouette quels silhouette d'homme ou de femme sera la plus adapté a tester le nouvelle uniforme de l'entreprise.

La conclusion de cette étude est que les préjuger sont encore bien présent que beaucoup de facteur peuvent influencer de manière consciente ou non la perception d'une personne.

Conclusion

De par la lecture de l'article résumé précédement, nous pouvons tirer les enseignement suivant :

Il faut comparer des photos a visage égal car bon nombre de préjuger sont encore bien présent et parfois sur des facteurs innatendu. Donc il est nécessaire d'être prudent dans le design de notre expérience et de ne comparer que les même visage avec des vêtement différent.