

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

Nathann Morand, Groupe 4

Introduction :

Le vieil adage "L'habit ne fait pas le moine" semble raisonnable hors dans la pratique nous sommes encore sous l'emprise de nombreux préjugés. Notre projet vise à l'étude de la relation entre la perception des capacités de leadership et l'habillement ainsi qu'entre la capacité de leadership perçue et le type d'emploi précédent.

Le but étant de mesurer dans quelle mesure les préjugés quant à l'habillement et à l'emploi précédent (dans une startup ou une banque par exemple) vont modifier la perception qu'aurait un individu sur les capacités de leader d'un candidat.

Notre expérience se fera via un formulaire en ligne où l'on demandera à des participants de donner une note quant aux capacités de leadership en leur présentant un C.V. de candidat sur laquelle apparaîtra une déclinaison d'une photo d'un candidat dans différents types de vêtements ainsi que différents emplois précédents dans des entreprises fictives dont on précisera si il s'agit d'une banque ou d'une startup.

Résumé de l'article "The many (distinctive) faces of leadership: Inferring leadership

domain from facial appearance "

Cette article de 2013 présente deux études quant aux capacités de perception des domaines dans lesquelles des personnes sont comme leader. Les deux études montrent que les gens sont capables de déterminer avec une précision significativement meilleure que le hasard si un visage appartient à un politicien, un militaire, un chef d'entreprise ou un coach sportif et ce sans même reconnaître le visage. (en utilisant des visages de personnalité ayant peu de chance d'être connus des participants)

D'un point de vue méthodologique, dans la première étude on choisissait 2 visages au hasard des quatre catégories possibles (Militaire, CEO, politicien et coach sportif) et on présentait les deux cartes au participant. celui-ci devait dire à quel visage appartenait une des deux catégories tirées. Le test était présenté via internet. les participants devaient aussi indiquer leurs taux de confiance en leur réponse ainsi que si ils reconnaissaient un des visages qui leur était présenté. L'expérience a montré que les participants étaient donc capables de reconnaître le type de leader à

partir du visage. Pour tenter d'expliquer cela, les auteurs ont postulé une hypothèse selon laquelle certaines caractéristiques faciales seraient corrélées avec les différents types de leaders. Pour vérifier leurs hypothèses, les chercheurs ont ensuite mis sur pied une seconde étude en reprenant une partie des visages de la première étude et en demandant à des participants de donner des scores selon 15 paramètres tels que, par exemple, l'ambivalence, le charisme ou la confiance qu'exprime le visage présenté (sans pour autant leur dire que ces visages appartenaient à des leaders).

À partir des données recueillies, les chercheurs ont regardé si il existait une corrélation entre certaines caractéristiques que possédaient les visages et leurs types de leadership et il se sont aperçus que plusieurs indicateurs avaient tendance à sortir ensemble (par exemple, si un visage est amical, alors il ne sera pas menaçant) et on peut factoriser 4 familles de paramètres (Attrait, Chaleur, Compétence, Masculinité) qui permettent de prédire à quelle classe (Militaire, Politicien, CEO ou Coach sportif) le visage appartient.

Les auteurs expriment une certaine retenue quant à la validité des traits faciaux comme prédicteur des domaines de compétence de leadership et expliquent la corrélation par exemple en supposant qu'un biais de sélection limite la promotion des candidats ne remplissant pas les critères faciaux du domaine qu'il vise.

Conclusion

Il faut être prudent quand au visage choisi car ceux-ci influencent la perception des capacités de leadership sans pour autant être un bon prédicteur. De plus, un point méthodologique intéressant est l'emploi de questionnaires test pour s'assurer que les participants ne répondent pas au hasard et sont attentifs à la tâche qui leur est présentée. De plus, cette étude nous fournit quelques idées de base quant à la méthodologie à employer pour nos études dans la mesure où le type de recherche est similaire et que les biais sont en partie communs.