

Jugement de sélection coloré dans le care : effets du colorisme et de l'attractivité physique sur la rétention de la candidature

Orchidée Douady-Michez, Sabine Pohl et Cloé Moerenhout

Volume 8, numéro 3, 2024

Numéro thématique 4 : Dotation et carrière

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1113921ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1113921ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Société québécoise de psychologie du travail et des organisations

ISSN

2369-1522 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Douady-Michez, O., Pohl, S. & Moerenhout, C. (2024). Jugement de sélection coloré dans le care : effets du colorisme et de l'attractivité physique sur la rétention de la candidature. *Humain et Organisation*, 8(3), 54–75.
<https://doi.org/10.7202/1113921ar>

Résumé de l'article

Cette recherche est l'une des premières à étudier le colorisme en Belgique et examine l'impact du colorisme et de l'attractivité physique, et l'interaction entre ces deux variables, sur la rétention de la candidature à un poste d'infirmière. Le colorisme est un biais en faveur de la couleur de peau la plus claire sur le plan intra- et/ou interethnique (Sealy-Harrington et Watson Hamilton, 2018). Le colorisme lié aux personnes noires est une discrimination très peu étudiée en Belgique comme en France. Les stéréotypes attribués aux femmes noires sont négatifs en général ; celles-ci occupent des postes subalternes dans nombre de métiers, dont les métiers de soins (Gatugu, 2017). Plus leur couleur de peau est foncée, plus elles sont discriminées et jugées moins attirantes (Hall, 2017). Dans le design expérimental utilisé, chaque répondant (n = 66) évalue six candidatures fictives d'infirmières (CV et photo) selon quatre dimensions : compétence, chaleur humaine, effort et rétention de la candidature. Le plan d'expérience incluait deux variables intra-sujets concernant les candidates à évaluer : l'apparence physique (attirante ou non) et la couleur de peau (blanche, noire métisse et noire). Les analyses de la variance à mesures répétées mettent en évidence un effet d'interaction entre le colorisme et l'attractivité physique par rapport à l'évaluation de l'effort, de la compétence et de la rétention de la candidature. Les candidates physiquement attrayantes à la peau noire ont un résultat d'effort plus élevé que les candidates à la peau blanche et noire métisse. Les candidates physiquement attrayantes à la peau blanche sont mieux évaluées sur le plan de la compétence que celles physiquement attrayantes à la peau noire métisse ou noire. Par contre, il n'y a aucun effet du colorisme qui ne soit considéré isolément. Les résultats montrent un effet d'interaction entre l'attractivité physique et le colorisme. Il faut souligner que les femmes noires métisses sont moins bien évaluées. D'autres études devraient être réalisées pour comprendre les mécanismes des discriminations spécifiques touchant les personnes noires.

Jugement de sélection coloré dans le care : Effets du colorisme et de l'attractivité physique sur la rétention de la candidature

Orchidée DOUDY-MICHEZ¹
Sabine POHL¹
Cloé MOERENHOUT¹

 22^e
CONGRÈS
AIPTLF
Montréal
17-21 juillet 2023
J'y participe!

¹Université Libre de Bruxelles

Pour toute correspondance relative à cet article, écrivez à l'adresse : orchidee.doudy-michez@ulb.be

Résumé

Cette recherche est l'une des premières à étudier le colorisme en Belgique et examine l'impact du colorisme et de l'attractivité physique, et l'interaction entre ces deux variables, sur la rétention de la candidature à un poste d'infirmière. Le colorisme est un biais en faveur de la couleur de peau la plus claire sur le plan intra- et/ou interethnique (Sealy-Harrington et Watson Hamilton, 2018). Le colorisme lié aux personnes noires est une discrimination très peu étudiée en Belgique comme en France. Les stéréotypes attribués aux femmes noires sont négatifs en général ; celles-ci occupent des postes subalternes dans nombre de métiers, dont les métiers de soins (Gatugu, 2017). Plus leur couleur de peau est foncée, plus elles sont discriminées et jugées moins attirantes (Hall, 2017). Dans le design expérimental utilisé, chaque répondant (n = 66) évalue six candidatures fictives d'infirmières (CV et photo) selon quatre dimensions : compétence, chaleur humaine, effort et rétention de la candidature. Le plan d'expérience incluait deux variables intra-sujets concernant les candidates à évaluer : l'apparence physique (attirante ou non) et la couleur de peau (blanche, noire métisse et noire). Les analyses de la variance à mesures répétées mettent en évidence un effet d'interaction entre le colorisme et l'attractivité physique par rapport à l'évaluation de l'effort, de la compétence et de la rétention de la candidature. Les candidates physiquement attrayantes à la peau noire ont un résultat d'effort plus élevé que les candidates à la peau blanche et noire métisse. Les candidates physiquement attrayantes à la peau blanche sont mieux évaluées sur le plan de la compétence que celles physiquement attrayantes à la peau noire métisse ou noire. Par contre, il n'y a aucun effet du colorisme qui ne soit considéré isolément. Les résultats montrent un effet d'interaction entre l'attractivité physique et le colorisme. Il faut souligner que les femmes noires métisses sont moins bien évaluées. D'autres études devraient être réalisées pour comprendre les mécanismes des discriminations spécifiques touchant les personnes noires.

Mots clés : Colorisme, Attractivité physique, Métiers de soins, Stéréotypes, Discrimination

Abstract

This research is one of the first to study colorism in Belgium and examines the impact of colorism, physical attractiveness, and the interaction between these two variables on nurse recruitability. Colorism is a bias toward lighter skin color at the intra- and/or interethnic level (Sealy-Harrington et Watson Hamilton, 2018). Colorism related to Black people is a very understudied discrimination in Belgium as well as in France. The stereotypes attributed to Black women are generally negative; they occupy subordinate positions in the care professions (Gatugu, 2017). The darker their skin color, the more they are discriminated against and deemed less physically attractive (Hall, 2017). In the experimental design used, each respondent ($n = 66$) evaluated six fictitious nurse applications (CV and photo) on four dimensions: competence, human warmth, effort, and recruitability. The experimental design included two intra-subject variables concerning the candidates to be evaluated: physical appearance (attractive or not) and skin color (white, mixed-race Black, and Black). Repeated-measures analyses of variance revealed an interaction effect between colorism and attractiveness in relation to ratings of effort, competence, and recruitability. Attractive black-skinned candidates have higher effort scores than white and mixed-race black-skinned candidates. Attractive white-skinned candidates are rated higher on competency than attractive mixed-race and black-skinned candidates. However, there was no effect of colorism considered in isolation. The results show an interaction effect between physical attractiveness and colorism. It should be noted that mixed-race Blacks are less well evaluated. Further studies should be carried out to understand the mechanisms of specific discrimination affecting Black people.

Keywords: Colorism, Physical attractiveness, Care, Stereotypes, Discrimination

1. Introduction

La non-discrimination sur le plan du recrutement est un levier important pour la mise à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi, notamment les personnes racisées. Pourtant, les discriminations à l'emploi à l'égard des personnes racisées continuent malgré les dispositifs politiques, légaux et/ou professionnels mis en place pour les réduire (Amadiou et Roy, 2019 ; Derous et Ryan, 2019 ; Insee, 2023). En effet, la méta-analyse de Lippens et al. (2023) révèle que les candidatures des personnes racisées reçoivent .33 fois moins de réponses positives que les personnes non racisées. En Europe, le taux d'emploi des personnes racisées sur le marché du travail est de 76 % ; celui de la Belgique est de 68 %, ce qui la place en avant-dernière position du classement européen, et la Belgique est devancée par la France avec 69.6 % (OCDE, 2021). En effet, Manço et Gatugu (2018), Martens et al. (2005) ainsi que dans un rapport récent (Monitoring socioéconomique belge, 2019) confirment la segmentation ethnique par strates du marché du travail belge : l'ethno-stratification. De fait, en Belgique, parmi les personnes racisées, les personnes à la peau noire occupent des postes subalternes et inférieurs à leur diplôme (Gatugu, 2017 ; Unia, 2017). En outre, les personnes noires ont un accès restreint à certains types de métiers (Amadiou et Roy, 2019). Mais, dans d'autres métiers comme ceux des soins de santé et d'aide à la personne, les femmes noires sont surreprésentées (Cognet, 2010 ; Edo et Jacquemet, 2013 ; FRA, 2018 ; Insee, 2023).

La discrimination augmente selon le gradient de la couleur de peau noire : plus la peau est noire foncée, plus la discrimination sera importante (Hall, 2017 ; Kelly, 2020 ; Ndiaye, 2008 ; Telles et Paschel, 2014 ; Wilder et Cain, 2011). Plusieurs recherches l'attestent : la discrimination à l'embauche liée à la couleur de peau noire n'a pas diminué avec le temps (Amadiou et Roy, 2019 ; FRA, 2018). En effet, la phase de recrutement est propice à l'émergence de stéréotypes basés sur l'origine ethnique et les caractéristiques physiques des candidats, dont la couleur de peau (Amadiou, 2008 ; Banaji et al., 2021 ; Derous et Decoster, 2017) et l'attractivité (Desrumaux et Pohl., 2018 ; Leung et al., 2020). Au cours de la phase initiale de la procédure d'embauche, les recruteurs utilisent généralement les informations contenues dans le CV pour déduire les compétences professionnelles des candidats (Cole et al., 2009). Les CV sont généralement accompagnés d'une photo et le nom du candidat y est inscrit en Belgique (Deraus et Decoster, 2017) comme en France (Amadiou et Roy, 2019). De ce fait, les recruteurs peuvent prendre en considération des informations d'identification ethnique transmises par les noms ou les photos à consonance ethnique des candidats figurant sur les CV (Challe et al., 2020 ; Derous et Decoster, 2017). Les décisions d'embauche sont influencées par la couleur de peau, mais également par l'attractivité physique du candidat (Amadiou, 2008 ; Kunst et al., 2023; Leung et al., 2020). De nombreuses études ont confirmé qu'en Occident, l'association entre la couleur de peau et l'attractivité physique est positive et linéaire. Les femmes noires y sont perçues comme moins attrayantes que les femmes de couleur blanche (Bourgeois, 2013 ; Landor et Smith, 2019 ; Silvestrini, 2019). La question de savoir s'il existe en Belgique une interaction entre la couleur de la peau et d'autres aspects du capital corporel tels que l'attractivité physique est ouverte.

L'objectif de cette recherche est de combler cette lacune et d'examiner l'impact du colorisme et de l'attractivité physique, et l'interaction entre ces deux variables sur la rétention de la candidature lors de l'analyse de CV accompagné d'une photo. Il convient de noter que, dans notre recherche, nous nous intéresserons à l'évaluation des candidates à un poste d'infirmière, car les femmes racisées sont surreprésentées dans les métiers de soins, et en particulier, les femmes noires (Gatugu, 2017).

2. Fondements théoriques

2.1 Colorisme et recrutement

La couleur de peau est le premier indicateur catégoriel sur lequel nous nous basons pour identifier quelqu'un (Bourgeois, 2013 ; Brown, 2009 ; Goffman et Kihm, 1975 ; Nassar-McMillan et al., 2006). Le colorisme est le terme employé pour décrire les différents gradients de couleur de la peau qui existent au sein d'un même groupe social « racisé » (Harvey et al., 2017 ; Hunter, 2007). Ce terme fait référence à une réalité biologique objectivement mesurable (Migan, 2013 ; Sealy-Harrington et Watson Hamilton, 2018). Pas moins de 25 carnations différentes existent chez les Noirs (Wilder et Cain, 2011). Mais, le colorisme est également la manifestation, sur le plan social, d'une préférence pour les peaux ayant une complexion plus claire, ce qui provoque une stratification sociale aux niveaux intragroupe, au sein de la même ethnie, et intergroupe (Harvey et al., 2017 ; Hunter, 2007 ; Sealy-Harrington et Watson Hamilton, 2018). Cette catégorisation met en évidence le préjugé de couleur basé sur l'apparence physique et qui se traduit par un jugement social et/ou physique défavorable pour les personnes noires. Selon plusieurs études, les Noirs sont perçus comme occupant un statut social de bas niveau (Banaji et al., 2021 ; Dupree et al., 2020 ; Fiske et al., 2002 ; Ndiaye, 2008). Les personnes à la peau noire sont les plus touchées par l'inégalité, à travers le temps et sous toutes les latitudes, à cause de la force des stéréotypes raciaux qui les touchent (Banaji et al., 2021 ; Crenshaw et Bonis, 2005 ; Cunin, 2003 ; Deros et Decoster, 2017 ; Druetz, 2016 ; Philogène, 2001). D'après Duguet et al. (2005), en France, les femmes noires sont celles qui sont les plus discriminées, à CV identiques, par rapport aux autres ethnies. Les femmes noires à la peau la plus sombre sont socialement et professionnellement désavantagées par rapport aux femmes (noires) plus claires (Bourgeois, 2013 ; Dias, 2020 ; Hall, 1995 ; Landor et McNeil Smith, 2019). La discrimination à l'embauche fondée sur l'origine ethnique du candidat est un facteur de discrimination important (Amadiou, 2008 ; Edo et Jaquemet, 2013 ; Lippens et al., 2023).

Chez les recruteurs, le contenu du curriculum vitæ déclenche et influence des jugements stéréotypés sur les compétences potentielles du candidat, surtout quand ces informations sont insuffisantes (Amadiou et Roy, 2019 ; Cole et al., 2009). Les stéréotypes véhiculés sur les candidats noirs (p. ex. manque de ponctualité, paresse, lenteur, stupidité...) seraient jugés par les employeurs comme un recrutement risqué (Gatugu, 2017). Ce sont les stéréotypes raciaux méprisants ou de supériorité vis-à-vis des Noirs qui peuvent conduire à des discriminations à l'emploi (Banaji et al., 2021 ; ENAR, 2015 ; Gatugu, 2017 ; Kagné, 2000). Les résultats des recherches montrent que le colorisme a également un effet sur le recrutement des personnes noires : celles qui ont un teint plus

clair sont mieux évaluées que celles dont le teint est plus foncé (Maddox et Gray, 2002 ; Ryabov, 2019) et sont sélectionnées de manière privilégiée (Derous et Decoster, 2017). Plus précisément, les femmes noires sont perçues comme plus chaleureuses et moins compétentes (Cuddy et al., 2007), et leur couleur de peau est un obstacle pour accéder à des métiers/secteurs où la chaleur humaine n'est pas une caractéristique professionnelle requise (Edo et Jacquemet, 2013). De fait, les femmes noires sont sélectionnées pour d'autres types de métiers que les hommes noirs (Insee, 2023). Dès lors, il est intéressant d'étudier le colorisme par rapport aux personnes racisées qui se voient attribuer un statut social bas, c'est-à-dire les femmes noires, qui sont victimes de multiples discriminations spécifiques (Coles et Pasek, 2020 ; Crenshaw, 1989). Cette approche demeure pertinente si nous nous focalisons sur le métier d'infirmière, où les femmes sont plus nombreuses que les hommes (Statbel, 2021). D'ailleurs, les infirmières sont considérées comme plus chaleureuses que compétentes par rapport aux médecins (Strinić et al., 2020).

En nous basant sur ces éléments théoriques, nous formulons les hypothèses suivantes :

- H1a. Les infirmières à la couleur de peau plus foncée sont évaluées comme moins compétentes que celles à la couleur de peau plus claire.
- H1b. Les infirmières à la couleur de peau plus foncée sont évaluées comme ayant moins le sens de l'effort que celles à la couleur de peau plus claire.
- H1c. La rétention des candidatures des infirmières à la couleur de peau plus foncée est moins importante que celle des infirmières à la couleur de peau plus claire.
- H2. Les infirmières à la couleur de peau plus foncée sont évaluées comme plus chaleureuses que celles à la couleur de peau plus claire.

2.2 Attractivité et recrutement

Les personnes considérées comme physiquement attrayantes correspondent aux critères de beauté actuels de la société. Tant les médias et les réseaux sociaux que les nouvelles technologies participent à la construction d'une image de la beauté qui sert de référence et de comparaison (Bosco, 2021 ; Piccoli et al., 2021). Les critères de beauté ne renvoient pas uniquement aux normes d'une culture en particulier, mais viennent également d'un « critère universel de la beauté ». Dans leur méta-analyse, Langlois et al. (2000) ont montré que les répondants jugeaient le caractère attirant d'une personne de manière identique, quel que soit leur genre ou leur âge. En effet, la symétrie du visage et le niveau d'adiposité sont des critères parmi d'autres qui définissent la beauté (Foo et al., 2017). Le teint plus clair est l'incarnation de la féminité et donc un signe d'attractivité physique, en Europe, chez les femmes (Bonniol, 1995 ; Frost, 1987).

La couleur de peau blanche reste la norme d'attractivité aux États-Unis, car elle est basée sur l'identité raciale et le teint de peau claire (Bryant, 2013 ; Ryabov, 2019). Le colorisme est fortement lié aux normes de beauté (Bourgeois, 2013 ; Ndiaye, 2008 ; Ryabov, 2019). Aux États-Unis, ces critères de beauté sont intériorisés par les personnes afro-descendantes (Brown, 2009 ; Bryant, 2013 ; Hall, 1995). Les femmes noires sont

davantage touchées que les hommes noirs par cette norme d'attractivité (Brown, 2009 ; Bryant, 2013 ; Ryabov, 2019).

Dans la sphère professionnelle, l'importance des effets du stéréotype de beauté est confirmée par de nombreuses méta-analyses (Hosoda et al., 2003 ; Tews et al., 2009). Sur la base de l'observation des traits physiques d'un candidat, le recruteur se forge une impression quant à ses traits de personnalité (Garner-Moyer, 2008). En effet, d'un point de vue socioprofessionnel, les personnes physiquement attirantes sont perçues comme possédant plus d'assurance, de meilleures compétences verbales (Mobius et Rosenblat, 2006), étant plus ouvertes (Ćurković et Franc, 2010), plus équilibrées, plus intelligentes et dominantes (Feingold, 1992), plus sociables et dynamiques (Legault et al., 2001). De nombreuses recherches empiriques ont montré que l'attractivité physique augmente les chances d'obtenir un emploi (Baert et Decuypere, 2014 ; Desrumaux et Pohl, 2018 ; Dose et al., 2019 ; Hosoda et al., 2003). L'attractivité physique a un impact particulièrement important dans les métiers de contact, qui impliquent d'être en relation directe avec les gens (Legault et al., 2001), ce qui est le cas du métier d'infirmière.

En nous basant sur ces constats, nous proposons les hypothèses suivantes :

- H3a. Les infirmières physiquement attrayantes sont perçues comme plus compétentes que les infirmières non attrayantes physiquement.
- H3b. Les infirmières physiquement attrayantes sont perçues comme plus chaleureuses que les infirmières non attrayantes physiquement.
- H3c. Les infirmières physiquement attrayantes sont perçues comme ayant plus le sens de l'effort que les infirmières non attrayantes physiquement.
- H3d. Les candidatures des infirmières physiquement attrayantes sont plus retenues que celles des infirmières non attrayantes physiquement.

2.3 Colorisme, attractivité et recrutement

Le colorisme est fortement lié aux normes de beauté (Bourgeois, 2013; Bryant, 2013 ; Ryabov, 2019). Concernant les femmes noires américaines, celles qui ont la peau plus foncée et qui sont jugées moins attirantes physiquement rencontrent davantage de difficultés pour trouver un emploi (Bryant, 2013). Cependant, très peu de recherches examinent si les bénéfices de l'attractivité varient en fonction de la couleur de peau. La recherche de Monk et al. (2021), menée aux États-Unis, a démontré que l'effet de l'attractivité sur les résultats professionnels tels que les revenus est plus marqué chez les Noirs américains que chez les Blancs américains. Les personnes perçues comme physiquement attirantes ont tendance à être avantagées dans une multitude d'échanges interpersonnels, ce qui influence les évaluations de leur performance liées notamment aux augmentations de salaire et aux promotions. En outre, l'attractivité physique est un facteur plus prédictif de l'importance des revenus pour les femmes noires que pour les femmes blanches aux États-Unis. En effet, les femmes noires attrayantes perçoivent un revenu nettement plus élevé que les femmes noires non attrayantes. De plus, les revenus de celles-là sont proches de ceux des femmes blanches présentant le même niveau d'attractivité physique perçue (Monk et al., 2021). À notre connaissance, aucune recherche n'a examiné si les effets de l'attractivité physique chez les femmes à la couleur

de peau noire sont plus importants que chez les femmes à la peau plus claire dans un contexte d'embauche.

En nous basant sur ces constats, nous formulons les hypothèses suivantes :

- H4a. L'effet de l'attractivité physique sur l'évaluation de la compétence est plus important pour les infirmières à la couleur de peau noire que pour celles à la couleur de peau plus claire.
- H4b. L'effet de l'attractivité physique sur l'évaluation de l'effort est plus important pour les infirmières à la couleur de peau noire que pour celles à la couleur de peau plus claire.
- H4c. L'effet de l'attractivité physique sur l'évaluation de la chaleur humaine est plus important pour les infirmières à la couleur de peau noire que pour celles à la couleur de peau plus claire.
- H4d. L'effet de l'attractivité sur la rétention des candidatures est plus important pour les infirmières à la couleur de peau noire que pour celles à la couleur de peau plus claire.

3. Méthode

3.1 Procédure du pré-test des photos des CV fictifs

Afin de constituer six CV fictifs avec une photo en couleur, un pré-test a été réalisé. Dans ce but, 90 photos de femmes (i.e. 30 blanches, 30 noires métisses et 30 noires) ont été sélectionnées afin d'évaluer le degré d'attractivité physique de chacune. Ces photos proviennent de banques d'images sur Internet, toutes libres d'accès et de droits. Nous avons utilisé un échantillonnage de commodité. Les répondants ont été sollicités, via les réseaux sociaux, pour juger ces 90 photos à l'aide de l'échelle d'attractivité physique de Brown et Tiggemann (2016). Les 123 participants (53 hommes et 80 femmes) qui ont répondu au questionnaire étaient de formations et de professions diverses, et âgés de 16 à 77 ans ($M = 35.24$; $ET = 15.14$). Sur la base de ces résultats, six photos ont été retenues, à savoir la photo de la femme qui détient le résultat d'attractivité physique le plus élevé ainsi que la photo de la femme qui détient le résultat d'attractivité physique le plus faible, et ce, pour les trois couleurs de peau précitées.

3.2 Constitution des candidatures fictives (CV et photos)

Basée sur la méthode répandue du testing (Amadiou et Roy, 2019 ; Challe et al., 2020), chacune des six candidatures était composée d'un curriculum vitæ incluant une photographie couleur. Les CV sont basés sur des CV existants de candidates à des postes d'infirmières. Les différents curriculums vitæ comportaient des informations équivalentes (i.e. même expérience, même tranche d'âge). Le contenu des six CV fictifs pour le poste d'infirmière a été rédigé en veillant à y mettre des informations similaires (i.e. profil, expérience, âge, etc.).

La réalisation du pré-test a permis de constituer le matériel photographique pour les CV. Sur la base des résultats de ce pré-test, nous avons retenu les trois photos jugées les

plus attirantes ainsi que les trois les moins attirantes pour chaque groupe de femmes, à savoir les blanches, les noires métisses et les noires.

3.3 Constitution et passation du questionnaire des candidatures fictives

Le questionnaire, créé sur LimeSurvey, a été envoyé via les réseaux sociaux (Facebook et Instagram) aux étudiants universitaires formés aux pratiques de recrutement (i.e. étudiants en psychologie du travail et étudiants en gestion des ressources humaines) de l'Université libre de Bruxelles. Le critère d'inclusion des répondants est d'avoir une formation aux pratiques de recrutement. Le nombre de répondants est de 66. Chacun des 66 répondants devait traiter un dossier de six candidatures pour un poste d'infirmière. Dans chaque dossier, les six candidatures variaient selon l'attrait (attrayante/non attrayante) et la couleur de peau (blanche, noire métisse, noire). Concernant chacune des candidatures, les répondants devaient tout d'abord prendre connaissance du CV, puis estimer la compétence, la chaleur humaine, le sens de l'effort et la rétention de la candidature de la candidate. L'ordre de présentation des dossiers était contrebalancé.

3.4 Échelles utilisées

La compétence a été évaluée avec la sous-dimension de la compétence de l'échelle du modèle de contenu des stéréotypes (MCS) de Fiske et al. (2002), qui est largement reconnu pour sa pertinence (Fraser et al., 2021). Elle est adaptée à un contexte de sélection et comprend cinq énoncés (p. ex. « *la candidate est capable* »). La chaleur humaine (cinq énoncés) a été évaluée par la sous-dimension de la chaleur humaine de l'échelle de contenu des stéréotypes de Fiske et al. (2002) (p. ex. « *la candidate est chaleureuse* »). Le sens de l'effort (quatre énoncés) a été évalué au moyen de l'échelle de Louvet et Rohmer (2016) (p. ex. « *la candidate est persévérante* »). La rétention de la candidature a été mesurée par un énoncé unique d'appréciation générale de la candidature de la candidate. Ces quatre échelles se présentent sous la forme d'une échelle de Likert à cinq niveaux de mesure. Le niveau un exprime un désaccord total avec la proposition, tandis que le niveau cinq exprime un accord total avec la proposition. Les cases intermédiaires permettent de nuancer le jugement.

3.5 Analyses

Les différentes échelles présentent un bon coefficient de l'alpha de Cronbach (Compétence = .88, Chaleur humaine = .96, Effort = .93). Nous avons testé nos hypothèses grâce à des analyses de la variance multivariée à mesures répétées. Les deux variables indépendantes sont l'attractivité et le colorisme. L'attractivité est divisée en deux facteurs (attrayante et non attrayante) et le colorisme en trois facteurs (peau blanche, peau noire métisse et peau noire). Les variables dépendantes sont la compétence, la chaleur humaine, l'effort et la rétention des candidatures.

4. Résultats

4.1 Caractéristiques des répondants

Le Tableau 1 ci-après reprend les statistiques descriptives. L'échantillon des personnes ($n = 66$) ayant répondu à notre questionnaire avait un profil assez homogène. La majorité des répondants, c'est-à-dire 54, avait la peau claire (82 %). Dix personnes avaient une couleur de peau métisse (14 %) et deux la peau noire (3 %). Parmi les répondants, il y avait 42 femmes (64 %) et 23 hommes (35 %). Notre échantillon se composait d'un nombre important de jeunes ayant entre 18 et 25 ans (62 %) ainsi qu'entre 26 et 35 ans (27 %). Le reste était âgé de plus de 35 ans (11 %). Nous avons donc un public relativement jeune, composé en grande partie de femmes. Nos répondants ont suivi des études en gestion des ressources humaines ou assimilées, dans le cadre desquelles ils doivent à l'occasion sélectionner des candidats. Cet échantillon a été recruté via des groupes d'étudiants sur Facebook. Les répondants n'ont pas été rémunérés pour leur participation. L'objectif de l'étude a été communiqué à la fin de la passation du questionnaire.

4.2 Statistiques descriptives

Le Tableau 1 récapitule les moyennes et écarts-types des différentes variables utilisées pour évaluer les candidates.

Tableau 1
Moyenne et écarts types des différents variables ($n = 66$)

Évaluations femmes	Compétence		Chaleur humaine		Effort		Rétention	
	M	ET	M	ET	M	ET	M	ET
Couleur de peau claire								
Attrayante	4.12	.55	3.57	.69	3.77	.70	4.35	.62
Non attrayante	4.03	.62	3.49	.67	3.86	.72	4.32	.64
Couleur de peau métissées								
Attrayante	3.95	.65	3.53	.72	3.72	.70	4.21	.65
Non attrayante	4.10	.57	3.52	.69	3.86	.71	4.38	.58
Couleur de peau foncée								

Attrayante	4.04	.66	3.56	.74	3.79	.74	4.32	.68
Non attrayante	3.96	.65	3.50	.72	3.76	.73	4.29	.70

Note. *M* = Moyenne ; *ET* = Écart Type.

4.3 Effet du colorisme

Afin de tester nos hypothèses, nous avons eu recours à des analyses de la variance multivariée à mesures répétées. L'analyse de la variance multivariée à mesures répétées a été utilisée pour permettre la comparaison des jugements des répondants au même ensemble de questions (i.e. Compétence, Chaleur humaine, Effort et Rétention des candidatures) à propos de trois groupes différents : les femmes noires, les femmes métisses et les femmes blanches. Nos hypothèses étaient axées soit sur le critère d'attractivité physique, soit sur le critère du colorisme, soit sur l'interaction entre ces deux facteurs dans l'évaluation des candidates au poste d'infirmière.

Concernant la variation de couleur de peau, nous nous attendions à une évaluation négative pour les femmes à la couleur de peau foncée et plus positive pour les femmes à la couleur de peau claire. Les analyses ont démontré qu'il n'y avait aucun effet de la couleur de peau sur l'évaluation des candidates pour le poste en question. Les évaluations des compétences ($F(2.130) = 2.16$, ns.), de la chaleur humaine ($F(2.130) = .001$, ns.), du sens de l'effort ($F(2.130) = .74$, ns.) et de la rétention des candidatures ($F(2.130) = .44$, ns.) n'ont pas fait apparaître de différences significatives entre les groupes. Nos hypothèses concernant l'effet du colorisme sur l'évaluation des candidates infirmières selon ces quatre dimensions ne sont pas confirmées.

4.4 Effet de l'attractivité physique

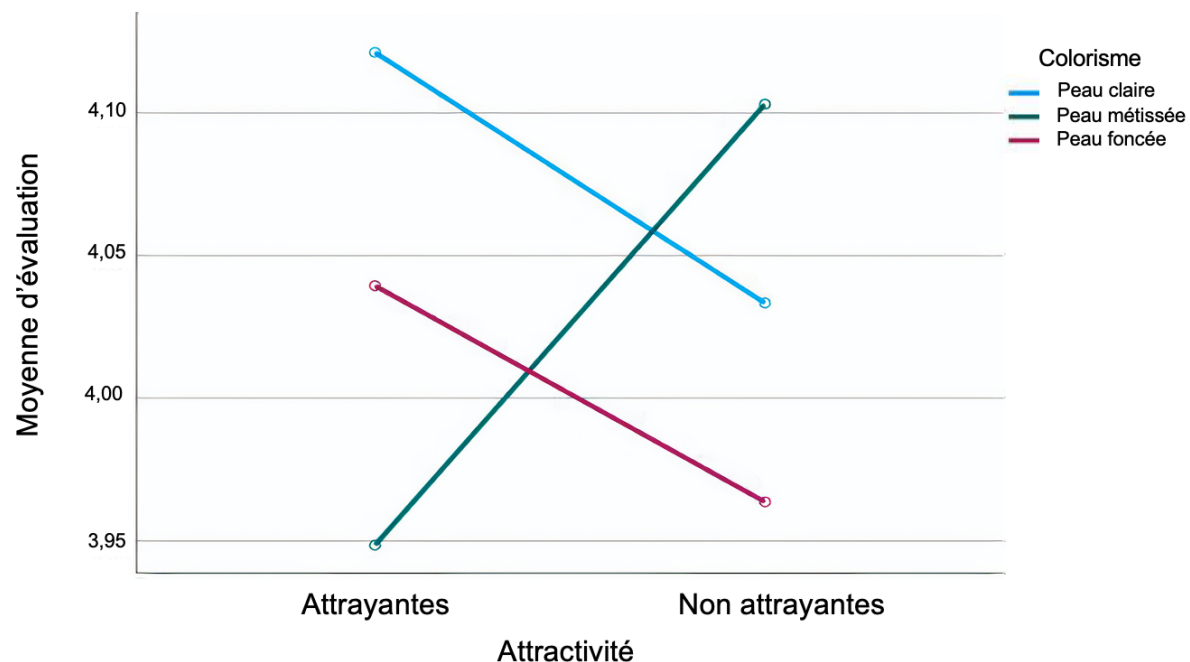
En ce qui concerne le critère de l'attractivité physique, nous n'avons pas constaté d'effet sur l'évaluation de la compétence ($F(1.65) = .012$, ns.), de la chaleur humaine ($F(1.65) = 3.42$, ns.) ni de la rétention de la candidature ($F(1.65) = 2.97$, ns.). Ces analyses permettent donc d'infirmer les hypothèses 3a, 3b et 3d, selon lesquelles l'attractivité physique a un effet sur l'évaluation de la compétence, de la chaleur humaine et de la rétention de la candidature sur la base de l'analyse d'un CV avec photo. Cependant, nous avons pu constater un effet de l'attractivité physique des candidates sur l'évaluation de leur sens de l'effort. Contrairement à ce que prédisait l'hypothèse 3c, les candidates non attrayantes ($M = 3.83$) sont mieux évaluées sur l'échelle du sens de l'effort que les candidates attrayantes ($M = 3.76$) ($F(1.65) = 9.79$, $n^2 = .13$, $p = .003$). Ici, 13 % de la variance est attribuable à l'attractivité.

4.5 Effet de l'interaction entre le colorisme et l'attractivité

L'hypothèse 4a postule un effet d'interaction du colorisme et de l'attractivité physique sur l'évaluation de la compétence des candidates au poste d'infirmière.

Figure 1

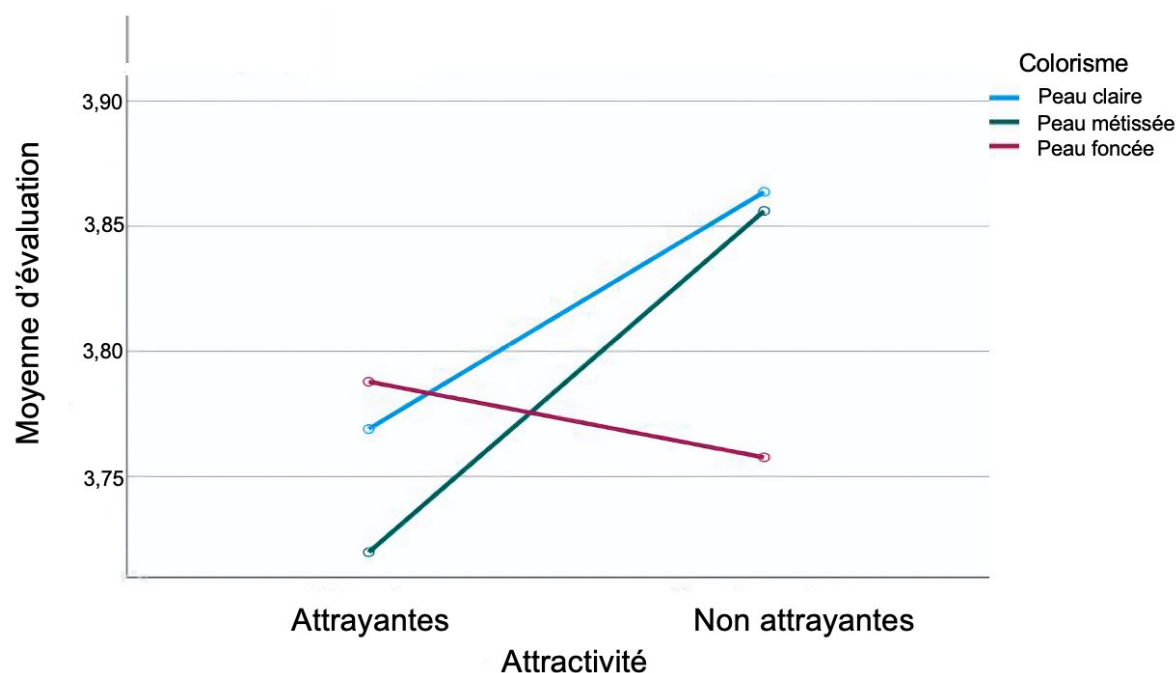
Effet de l'interaction du colorisme et de l'attractivité physique sur l'évaluation de la compétence des infirmières



Dans la Figure 1, les résultats montrent un effet d'interaction entre le colorisme et l'attractivité physique sur l'évaluation des compétences ($F(2.130) = 7.51$, $n^2 = .104$, $p < .001$). 10 % de la variance peut être expliquée par cette interaction. Les candidates attrayantes à la peau claire ($M = 4.13$) et à la peau foncée ($M = 4.04$) sont mieux évaluées sur le plan de la compétence que les candidates non attrayantes à la peau claire ($M = 4.03$) ou à la couleur de peau foncée ($M = 3.96$). Il est intéressant de noter que, pour les candidates noires métisses non attrayantes ($M = 4.1$), l'effet de l'apparence physique sur l'évaluation des compétences est inverse à celui observé pour les autres couleurs de peau. Les candidates noires métisses moins attrayantes ($M = 4.1$) sont ici mieux évaluées que les candidates noires métisses attrayantes ($M = 3.95$). Les femmes attrayantes à la couleur de peau claire ($M = 4.13$) ont un résultat très proche de celui des femmes non attrayantes métisses ($M = 4.1$). Concernant les femmes métisses, l'effet de l'attractivité physique sur l'évaluation de la compétences est donc l'inverse de celui observé chez les femmes avec d'autres teintes de peau. Un dernier constat que nous pouvons faire ici sur la base de nos résultats est le fait que les femmes attrayantes à la peau noire ($M = 4.04$) sont évaluées de la même façon que les femmes non attrayantes à la peau claire ($M = 4.03$). En fonction de la couleur de peau, l'attractivité physique a un effet différent.

Figure 2

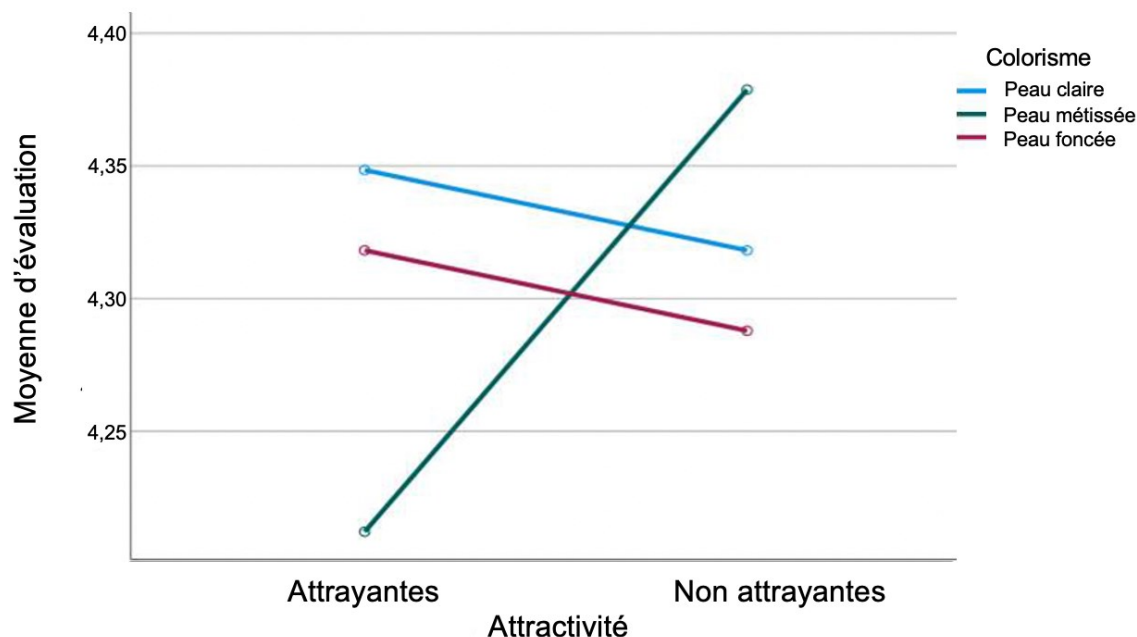
Effet de l'interaction du colorisme et de l'attractivité physique sur l'évaluation du sens de l'effort des infirmières



Concernant l'hypothèse 4b, nous constatons un effet significatif d'interaction entre le colorisme et l'attractivité physique sur l'évaluation du sens de l'effort ($F(2.130) = 2.98$, $n^2 = .044$, $p = .05$). La Figure 2 représentant cette interaction nous montre que les candidates physiquement attrayantes à la peau claire ($M = 3.77$) et à la peau noire métissée ($M = 3.72$) suivent la même tendance. Le fait d'être physiquement non attrayante va augmenter les résultats des candidates à la peau claire ($M = 3.86$) et à la peau noire métissée ($M = 3.86$). Ces deux types de candidates suivent une même tendance commune indiquant que le fait d'être moins physiquement attrayante va augmenter l'évaluation du sens de l'effort des candidates. Le fait d'être attrayante a un effet discriminant sur l'évaluation du sens de l'effort des candidates. Cependant, pour les candidates à la couleur de peau noire, l'effet est inverse. En effet, nous observons un effet légèrement moindre entre les femmes physiquement attrayantes à la couleur de peau noire ($M = 3.79$) et celles non attrayantes ($M = 3.76$), ce qui va à l'encontre de la tendance des deux autres teintes de peau. La différence ici entre les deux niveaux d'attractivité physique est assez faible en comparaison de celle des candidates à la couleur de peau claire ou noire métissée. Le résultat des candidates attrayantes à la couleur de peau noire ($M = 3.79$) est plus élevé que celui des autres candidates ($M = 3.77$; $M = 3.72$).

Figure 3

Effet de l'interaction du colorisme et de l'attractivité physique sur l'évaluation de la rétention de la candidature



En accord avec l'hypothèse 4d, les résultats de la Figure 3 montrent un effet significatif de l'interaction du colorisme et de l'attractivité physique sur l'évaluation de la rétention des candidatures ($F(2.130) = 3.74$, $n^2 = .05$, $p = .035$). Les résultats sont similaires à ceux observés précédemment pour l'évaluation de la compétence. Les candidates physiquement attrayantes à la couleur de peau claire ($M = 4.35$) et à la couleur de peau foncée ($M = 4.32$) ont un meilleur résultat sur l'échelle de rétention des candidatures que les infirmières non attrayantes à la peau claire ($M = 4.32$) et à la couleur de peau foncée ($M = 4.32$). En fonction de l'attractivité physique, l'évaluation des candidates à la couleur de peau claire et noire suit une même tendance. Cependant, cette tendance est inversée pour les femmes noires métisses. Lorsqu'elles sont considérées comme attrayantes ($M = 4.21$), elles ont un résultat inférieur à celui obtenu lorsqu'elles sont considérées comme non attrayantes ($M = 4.38$). En ce qui concerne l'hypothèse 4c, qui supposait un effet d'interaction du colorisme et de l'attractivité sur l'évaluation de la chaleur humaine, les analyses révèlent qu'il n'y a pas d'effet significatif d'interaction de ces deux facteurs ($F(2.130) = .61$, ns.).

5. Discussion

Lors du processus de recrutement, les recruteurs se basent sur des informations objectives telles que l'expérience, mais également sur des caractéristiques physiques des candidats comme la couleur de la peau et l'attractivité physique. Les résultats indiquent que, contrairement à nos hypothèses, il n'y a pas d'effet du colorisme sur l'évaluation des candidates lors de l'analyse de CV accompagnés d'une photo. Ce résultat est contraire à ce que démontre la littérature sur l'effet discriminant du colorisme

(Dixon et Telles, 2017 ; Hall, 2017 ; Harrisson et Thomas, 2009 ; Ndiaye, 2008). Une première façon d'expliquer ce résultat serait que la couleur de peau des candidates n'a pas été perçue comme un facteur important dans ce contexte particulier, qui est celui de l'évaluation d'une candidate à un poste d'infirmière. Une autre explication pourrait être que les répondants n'ont pas voulu juger les différences de couleur de peau entre chacune des candidates. En France comme en Belgique, aborder la question de la peau noire reste un sujet très sensible (Fanon, 1952 ; Grégoire, 2017 ; Ndiaye, 2008).

Concernant l'effet de l'attractivité physique sur l'évaluation du sens de l'effort des candidates, les résultats infirment également nos hypothèses : les candidates non attrayantes sont perçues comme ayant davantage le sens de l'effort que les candidates attrayantes. Cela va à l'encontre des différentes méta-analyses qui mettent en évidence l'avantage que représente l'attractivité physique dans la phase de sélection (Dose et al., 2019 ; Hosoda et al., 2003). Il est possible que les évaluateurs qui jugent des infirmières comme physiquement attractives puissent considérer qu'elles sont de ce fait compétentes (Desrumaux et Pohl, 2018) et ainsi, penser qu'elles n'ont pas besoin de développer le sens de l'effort. Par contre, la non-attractivité de certaines infirmières serait peut-être, selon ces évaluateurs, synonyme d'incompétence et donc, celles-ci seraient jugées comme ayant le sens de l'effort. Il se peut également que les répondants associent l'attractivité physique à une moindre disposition à fournir des efforts. Selon Louvet et Rohmer (2016), les personnes à qui on attribue un statut social faible (i.e. celles porteuses d'un handicap, les femmes noires, les femmes non attrayantes, etc.) sont perçues comme possédant davantage le sens de l'effort. En effet, les femmes noires ou les femmes non attrayantes pourraient être perçues comme occupant un statut social de faible niveau (Fiske et al., 2002). La beauté est donc une forme puissante de statut social (Monk et al., 2021).

Les résultats de l'interaction entre le colorisme et l'attractivité physique montrent cependant que les candidates à la peau noire attrayantes physiquement se voient attribuer un résultat du sens de l'effort plus important que les candidates physiquement non attrayantes. Cependant, pour les candidates à la couleur de peau claire et métissée, l'effet est inverse. Les résultats de l'évaluation positive du sens de l'effort pourraient s'expliquer par le fait que les femmes noires et les femmes non attrayantes physiquement sont catégorisées dans un groupe social de bas niveau (Fiske et al., 2002 ; Monk et al., 2021 ; Ryabov, 2019). Notre étude révèle aussi un effet d'interaction entre l'attractivité physique, l'évaluation de la compétence et celle de la rétention de la candidature au poste d'infirmière qui va partiellement dans le sens de nos hypothèses. Il en ressort ainsi que les personnes attrayantes à la couleur de peau claire et de peau noire sont mieux évaluées que celles non attrayantes de la même couleur de peau. Cet effet est totalement opposé dans le cas des candidates noires métisses. Leur évaluation est meilleure lorsque les évaluateurs les perçoivent comme non attrayantes. Seules les infirmières à la carnation claire ou noire bénéficient de l'avantage du stéréotype de beauté. Ce résultat corrobore les conclusions des études précédentes, qui ont révélé que les personnes physiquement attrayantes à la peau claire sont considérées comme plus compétentes et obtiennent un meilleur résultat de rétention des candidatures que les personnes non attrayantes (Desrumaux et Pohl, 2018 ; Hosoda et al., 2003 ; Leung et al., 2020), ainsi que

les résultats de Monk et al. (2021), qui mettent en évidence l'effet de l'attractivité sur l'évaluation des compétences des personnes à la couleur de peau noire. Les résultats de cette recherche montrent que cet effet de l'attractivité physique sur l'évaluation des compétences peut conduire les femmes à la peau noire physiquement attrayantes à bénéficier d'une évaluation des compétences très proche de celle obtenue par les femmes à la peau claire physiquement non attrayantes.

Par contre, l'effet de l'attractivité sur l'évaluation des compétences et la rétention des personnes métisses a un effet inverse. Les femmes noires métisses ont plus d'avantages professionnels que les femmes noires à la peau plus foncée (Dias, 2020). Les femmes noires métisses sont considérées comme bénéficiant d'un statut spécial, car situées à l'intersection de deux catégories sociales : ni tout à fait blanches, ni tout à fait noires (Le Bihan, 2012). Les femmes noires métisses sont par ailleurs considérées comme plus belles que les femmes noires à la peau foncée, car correspondant davantage aux critères de beauté occidentaux (Le Bihan, 2012), étant supposément sensuelles et manipulatrices (Lewis et al., 2019). Il est possible que ce stéréotype soit encore renforcé lorsque la femme métisse est attrayante physiquement, ce qui conduit à l'évaluer comme moins compétente. Le type et/ou l'importance de la dimension (i.e. Compétence ou Effort) mesurée par rapport au métier d'infirmière change la valence du colorisme.

6. Limites et perspectives

Cet article apporte une contribution empirique à l'étude du colorisme en testant l'existence d'une discrimination directe sur la base de la couleur de peau, de l'attractivité physique ainsi que de l'interaction entre la couleur de peau et l'attractivité physique lors des premières étapes du processus d'embauche. Cette étude révèle que les caractéristiques physiques peuvent avoir un impact sur l'évaluation des candidats lors de la phase de sélection. Selon la perception de la couleur de peau et de l'attractivité physique, ce jugement peut différer, et ce, même si le profil des candidats est identique. Notre recherche comprend néanmoins plusieurs limites.

Tout d'abord, l'absence d'un « *parameter check* » visant à évaluer si les répondants ont perçu une différence de couleur de peau entre les candidates afin de s'assurer que les trois carnations ont bien été perçues différemment. Ensuite, le caractère trop transparent de l'étude induit un biais de désirabilité sociale. En outre, le caractère non harmonisé des photos provenant de banques d'images libres de droits d'auteur et le fait de proposer un pré-test avec 90 photos (femmes blanches, noires métisses et noires) peuvent en effet rendre plus compliqué le choix parmi les femmes uniquement les plus attrayantes physiquement. Il serait intéressant, lors de recherches ultérieures, de proposer aux répondants une banque de données plus restreinte de photos qui seraient harmonisées. De fait, la présence d'une photo sur le CV est nécessaire pour évaluer le colorisme (Dias, 2020). Le CV sans photo ne réduit pas la discrimination ethnique dans le cadre de la phase de rétention (Beauregard et al., 2019) par rapport au nom du candidat. Le fait que nous avons recueilli les jugements d'étudiants de master en gestion des ressources humaines ou en psychologie du travail ayant une expérience dans les pratiques de

recrutement a constitué une valeur ajoutée pour cette étude, même s'il est vrai que leur nombre est relativement restreint.

La majorité des répondants sont de couleur de peau blanche, ce qui est conforme à la réalité sociale belge et française, mais ceci pourrait introduire un biais dans l'évaluation des candidats noirs. Il existerait un biais de jugement des personnes blanches à distinguer les différences de carnation des personnes non blanches (Hannon et al., 2002), tandis que pour d'autres, il n'y en aurait pas (Hannon et al., 2002). Il serait donc intéressant, lors d'une prochaine recherche, de constituer des groupes d'évaluateurs mixtes. Enfin, l'augmentation de la taille de l'échantillon serait aussi requise. Il serait également instructif de reproduire cette expérience en choisissant une autre profession que celle d'infirmière. En effet, le type de métier choisi influencerait la valence du jugement porté au candidat (Rea, 2001) et à son gradient de peau (Dias, 2020).

Concernant les retombées pratiques de cette recherche, il est très important que les recruteurs soient conscients de l'influence du colorisme et de l'attractivité des candidats sur leur jugement. Il serait utile que les recruteurs soient sensibilisés et/ou reçoivent une formation quant aux stéréotypes et biais associés au colorisme et à l'attractivité physique. Lors de ces formations, il pourrait être bénéfique de les sensibiliser à l'importance d'utiliser un canevas structuré basé sur des éléments objectifs pour analyser les CV, afin de réduire les décisions biaisées.

La thématique du colorisme lié à la couleur de peau noire est très peu explorée dans le milieu de la recherche en Belgique comme en France, car ce sujet est considéré comme très sensible (Grégoire, 2017 ; Ndiaye, 2008). Le contexte problématique du postcolonialisme en Belgique ne favorise pas les initiatives en ce sens (Fadil et Martiniello, 2020). Toutefois, il est crucial de pouvoir constituer un corpus théorique scientifique sur le colorisme touchant les personnes noires dans la sphère professionnelle en Belgique. Dès lors, il faudrait s'intéresser spécifiquement aux facteurs qui freinent les femmes noires dans leur carrière (Motro et al., 2022). La grille de lecture intersectionnelle devrait aussi être utilisée afin que l'on comprenne mieux les discriminations multiples et spécifiques qui touchent les femmes noires (Crenshaw et Bonis, 2005) parce que la question de l'emploi est plus problématique pour elles que pour les hommes noirs (ENAR, 2015).

De fait, mettre davantage en évidence les discriminations touchant en particulier les femmes noires (i.e. noires et métisses) permettrait de faire ressortir, d'une part, leur invisibilité (Coles et Pasek, 2020) et, d'autre part, le racisme structurel dont elles sont victimes comme les hommes noirs (Banaji et al., 2021) pour tenter de l'enrayer. Le racisme structurel repose aussi sur l'idéologie de l'indifférence vis-à-vis de l'origine ethnoraciale (*colorblindness*) (Beaman et Petts, 2020 ; Grégoire, 2017 ; Holoien et Shelton, 2012). L'analyse des discriminations propres aux femmes noires (i.e. noires et métisses) pourrait contribuer à la déconstruction des stéréotypes raciaux qui leur sont spécifiquement attribués, en utilisant ceux-ci pour générer des anti-stéréotypes qui leur seraient favorables. Les anti-stéréotypes contribuent, lorsqu'ils ont une valence positive, à réduire les biais négatifs liés au jugement social (Fraser et al., 2021). Une connaissance

approfondie des contextes et du type de discriminations dont les femmes noires (i.e. noires et métisses) sont victimes permettrait, dans le futur, de concevoir des dispositifs, des actions et des politiques de lutte contre les discriminations en faveur des femmes noires tout au long de leur trajet d'insertion (socio)professionnelle en Belgique.

7. Références

- Amadiou, J. F. (2008). Vraies et fausses solutions aux discriminations. Formation emploi. *Revue Française de Sciences Sociales*, (101), 89-104. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.1078>
- Amadiou, J. F. et Roy, A. (2019). Stéréotypes et discriminations dans le recrutement. *Hermès, La Revue*, 83(1), 162-169. <https://doi.org/10.3917/herm.083.0162>
- Baert, S. et Decuyper, L. (2014). Better sexy than flexy? A lab experiment assessing the impact of perceived attractiveness and personality traits on hiring decisions. *Applied Economics Letters*, 21(9), 597-60. <https://doi.org/10.1080/13504851.2013.877564>
- Banaji, M. R., Fiske, S. T. et Massey, D. S. (2021). Systemic racism: Individuals and interactions, institutions and society. *Cognitive Research: Principles and Implications*, 6, 1-21. <https://doi.org/10.1186/s41235-021-00349-3>
- Beaman, J. et Petts, A. (2020). Towards a global theory of colorblindness: Comparing colorblind racial ideology in France and the United States. *Sociology Compass*, 14(4), p.1-11. <https://doi.org/10.1111/soc4.12774>
- Beauregard, J. P., Arteau, G. et Drolet-Brassard, R. (2019). Testing à l'embauche des Québécoises et Québécois d'origine maghrébine à Québec. *Recherches sociographiques*, 60(1), 35-61. <https://doi.org/10.7202/1066153ar>
- Bonniol, J. L. (1995). Beauté et couleur de la peau. *Communications*, 60(1), 185-204. https://www.persee.fr/doc/comm_0588-8018_1995_num_60_1_1918
- Bosco, M. C. L. (2021). Social media, beauty standards and the discriminatory bias in body transformation practices: A commentary on why posthuman thinking matters. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 25. <https://doi.org/10.1590/interface.210155>
- Bourgeois, C. (2013). Dis-moi quelle est la couleur de ta peau et je te dirai qui tu es. Phénotype, langage et stéréotypes en République dominicaine. *Civilisations*, (62), 31-50.
- Brown, L. E. C. (2009). « If you're black, get back! ». The color complex: Issues of skin-tone bias in the workplace. *Ethnic Studies Review*, 32(2), 120-132. <https://doi.org/10.1525/esr.2009.32.2.120>
- Brown, Z. et Tiggemann, M. (2016). Attractive celebrity and peer images on Instagram: Effect on women's mood and body image. *Body image*, 19, 37-43. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2016.08.007>
- Bryant, S. L. (2013). The beauty ideal: The effects of European standards of beauty on black women. *Columbia Social Work Review*, IV, 80-91. <https://doi.org/10.7916/D8DF6PQ6>
- Challe, L., Chareyron, S., l'Horty, Y. et Petit, P. (2020). Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: Une approche multicanal. p.1-27 <https://hal.science/hal-02441144/document>

- Cognet, M. (2010). Genre et ethnicité dans la division du travail en santé: La responsabilité politique des États. *L'Homme et la Société*, (2), 101-129. <https://doi.org/10.3917/lhs.176.0101>
- Coles, S. M. et Pasek, J. (2020). Intersectional invisibility revisited: How group prototypes lead to the erasure and exclusion of Black women. *Translational Issues in Psychological Science*, 6(4), 314. <https://doi.org/10.1037/tps0000256>
- Cole, M. S., Feild, H. S., Giles, W. F. et Harris, S. G. (2009). Recruiters' inferences of applicant personality based on resume screening: Do paper people have a personality? *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 5-18. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9086-9>
- Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*. 140, 139-167.
- Crenshaw, K. W. et Bonis, O. (2005). Cartographies des marges: Intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahiers du Genre*, 39(2), 51-82. <https://doi.org/10.3917/cdge.039.0051>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T. et Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>
- Cunin, E. (2003). La « negra nieves » ou le racisme à fleur de peau. Regards croisés sur une caricature. *Bulletin de l'Institut Français d'Études Andines*, 32(2), 237-262. <https://doi.org/10.4000/bifea.6164>
- Ćurković, K. et Franc, R. (2010). Physical attractiveness stereotype « Beautiful is Good» in the context of the Big Five personality theory. *Psihologijske Teme*, 19(1), 123-144. <https://hrcak.srce.hr/56832>
- Derous, E. et Decoster, J. (2017). Implicit age cues in resumes: Subtle effects on hiring discrimination. *Frontiers in Psychology*, 8, 13-21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01321>
- Derous, E. et Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 113-130. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12217>
- Desrumaux, P. et Pohl, S. (2018). Juger la recrutabilité des candidats: Quels effets de l'apparence et des aptitudes en fonction des types de postes? *Psychologie Française*, 63(2), 217-232. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.12.001>
- Dias, F. A. (2020). How skin color, class status, and gender intersect in the labor market: Evidence from a field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100477, p.1-11. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100477>
- Dixon, A. R. et Telles, E. E. (2017). Skin color and colorism: Global research, concepts, and measurement. *Annual Review of Sociology*, 43, 405-424. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-060116-053315>
- Dose, E., Desrumaux, P., Pohl, S. et Muzi, M. D. (2019). Attractiveness, gender, aptitude: What effects on hiring for managerial, male and female sex-typed jobs. *BPA-Applied Psychology Bulletin*, 67(285), p.24-37. <https://doi.org/10.26387/bpa.285.3>
- Druez, E. (2016). Réussite, racisme et discrimination scolaires: L'expérience des diplômés.ees d'origine subsaharienne en France. *Terrains et Travaux*, (2), 21-41. <https://doi.org/10.3917/tt.029.0021>

- Duguet, E., Petit, P. et Petit, P. (2005). Hiring discrimination in the French financial sector: An econometric analysis on field experiment data. *Annales d'Économie et de Statistique*, 79-102. <https://doi.org/10.2307/20079129>
- Dupree, C. H., Torrez, B., Obioha, O. et Fiske, S. T. (2021). Race-status associations: Distinct effects of three novel measures among White and Black perceivers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(3), 601. <https://doi.org/10.1037/pspa0000257>
- Edo, A. et Jacquemet, N. (2013). Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre: Défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes? *Économie et Statistique*, 464(1), 155-172.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2018). Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination: *Être noir dans l'Union européenne*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-being-black-in-the-eu-summary_fr.pdf
- European Network Against Racism ENAR (2015). *Afrophobia in Europe*. Shadow report https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/shadowreport_afrophobia_final_with_corrections.pdf
- Fadil, N. et Martiniello, M. (2020). Racisme et antiracisme en Belgique. *Fédéralisme Régionalisme*, 20, 1-13. <https://popups.uliege.be/1374-3864/index.php?id=2030>
- Fanon, F. (1952). *Peau noire et masque blanc*. Points.
- Feingold, A. (1992). Good-looking people are not what we think. *Psychological Bulletin*, 111(2), 304-341. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.2.304>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P. et Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, p.878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Foo, Y. Z., Simmons, L. W. et Rhodes, G. (2017). Predictors of facial attractiveness and health in humans. *Scientific Reports*, 7(1). <https://doi.org/10.1038/srep39731>
- Fraser, K. C., Nejadgholi, I., & Kiritchenko, S. (2021, August). Understanding and Countering Stereotypes: A Computational Approach to the Stereotype Content Model. In Proceedings of the 59th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics and the 11th International Joint Conference on Natural Language Processing (Volume 1: Long Papers) (pp. 600-616).
- Frost, P. (1987). Femmes claires, hommes foncés: Les racines oubliées du préjugé de couleur. *Anthropologie et Sociétés*, 11(2), 135-149. doi: [10.7202/006424ar](https://doi.org/10.7202/006424ar)
- Garner-Moyer, H. (2008). Le poids de l'apparence physique dans la décision d'embauche. *Le Journal des Psychologues*, 257(4), 53-57. doi: [10.3917/jdp.257.0053](https://doi.org/10.3917/jdp.257.0053)
- Gatugu, J. (2017). *La Discrimination des africains qualifiés sur le marché de l'emploi*. L'Harmattan. http://www.irfam.org/wpcontent/uploads/docs/discrimination_des_africains_qualifies_sur_le_marche_de_l_emploi.pdf
- Goffman, E. et Kihm, A. (1975). *Stigmate : Les usages sociaux des handicaps*. Les Éditions de minuit.
- Grégoire, N. (2017). L'échec de la colorblindness. Bamko-Cran asbl. <https://www.bamko.org/analyses-et-articles>

- Hall, J. C. (2017). No longer invisible: Understanding the psychosocial impact of skin color stratification in the lives of African American women. *Health et Social Work*, 42(2), 71-78. doi: [10.1093/hsw/hlx001](https://doi.org/10.1093/hsw/hlx001)
- Hall, R. E. (1995). Dark skin and the cultural ideal of masculinity. *Journal of African American Men*, 1(3), 37-62. <https://doi.org/10.1007/BF02692070>
- Hannon, L. (2002). Criminal opportunity theory and the relationship between poverty and property crime. *Sociological Spectrum*, 22(3), 363-381.
- Harrison, M. et Thomas, K. (2009). *The newism in America's workforce: The role of colorism on blacks in corporate America*. Dans Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, USA.
- Harvey, R. D., Tennial, R. E. et Hudson Banks, K. (2017). The development and validation of a colorism scale. *Journal of Black Psychology*, 43(7), 740-764.
- Hunter, M. (2007). The persistent problem of colorism: Skin tone, status, and inequality. *Sociology Compass*, 1(1), 237-254. doi: [10.1111/j.1751-9020.2007.00006.x](https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00006.x)
- Holoien, D. S. et Shelton, J. N. (2012). You deplete me: The cognitive costs of colorblindness on ethnic minorities. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(2), 562-565. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.09.010>
- Hosoda, M., Stone-Romero, E. F. et Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology*, 56, 431-462. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00157.x>
- Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) (2023). Immigrés et descendants d'immigrés en France. Paris : Éditions Insee Références. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6793391>
- Kagné, B. (2000). Africains de Belgique, de l'indigène à l'immigré. *Hommes et Migrations*, 1228(1), 62-67. doi: [10.3406/homig.2000.3599](https://doi.org/10.3406/homig.2000.3599)
- Kelly, M. D. (2020). Examining race in Jamaica: How racial category and skin color structure social inequality. *Race and Social Problems*, 12(4), 300-312. Doi: [10.1007/s12552-020-09287-z](https://doi.org/10.1007/s12552-020-09287-z)
- Kunst, J. R., Kirkøen, J. et Mohamdain, O. (2023). Hacking attractiveness biases in hiring? The role of beautifying photo-filters. *Management Decision*, 61(4), 924-943. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2021-0747>
- Landor, A. M. et McNeil Smith, S. (2019). Skin-tone trauma: Historical and contemporary influences on the health and interpersonal outcomes of African Americans. *Perspectives on Psychological Science*, 14(5), 797-815. doi : [10.1177/1745691619851781](https://doi.org/10.1177/1745691619851781)
- Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M. et Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 126(3), 390-423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.3.390>
- Le Bihan, Y. (2012). Imaginaire du corps « métis » et « mixité » conjugale. *Corps*, 10, 123-131. <https://doi.org/10.3917/corp1.010.0123>
- Legault, L., Garcia, I. et Phenix, M. (2001). *L'impact de l'apparence physique sur la sélection d'une candidate pour un emploi de vendeuse ou d'animatrice de camps d'enfants*. Working paper, Université du Québec à Montréal.

- https://www.researchgate.net/publication/275884591_La_beaute_L'attention_qui_lui_est_allouee_en_phase_de_recrutement
- Leung, W., Zhang, Z., Jibuti, D., Zhao, J., Klein, M., Pierce, C., Robert, L. et Zhu, H. (2020, Avril). Race, gender and beauty: The effect of information provision on online hiring biases. 38e Conférence de l'ACM. *SSRN Electronic Journal*, 1-11. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376874>
- Lewis, J. A., Moody, A. T. et Watson, L. B. (2019). A sociocultural examination of body image among Black women. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2019.03.008>
- Lippens, L., Vermeiren, S. et Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>
- Louvet, E. et Rohmer, O. (2016). Évaluation des personnes en situation de handicap en milieu éducatif et professionnel: Approche expérimentale. *La nouvelle Revue de l'Adaptation et de la Scolarisation*, (2), 159-169. <https://doi.org/10.3917/nras.074.0159>
- Maddox, K. B. et Gray, S. A. (2002). Cognitive representations of black Americans: Reexploring the role of skin tone. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(2), 250-259. <https://doi.org/10.1177/0146167202282010>
- Manço, A. et Gatugu, J. (2018). *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*. Dans Manço, A. et Gatugu, J. (dir.), *Dispositifs de valorisation des compétences des migrants : problèmes et pratiques*. L'Harmattan.
- Martens, A., Ouali, N., Van de Maele, M., Dryon, P. et Verhoeven, H. (2005). *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*. Rapport de synthèse, Leuven : Actiris.
- Migan, N. (2013). *Étude des agents dépigmentant et de leur utilisation détournée dans la dépigmentation volontaire* [thèse de doctorat]. Université Joseph Fourier]. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00948541/document>
- Mobius, M. M. et Rosenblat, T. S. (2006). Why beauty matters. *American Economic Review*, 96(1), 222-235. <https://doi.org/10.1257/000282806776157515>
- Monitoring socio-économique (2019), Service Public Fédéral, *Emploi, Travail et Concertation sociale*, 316 p. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf
- Monk Jr, E. P., Esposito, M. H., et Lee, H. (2021). Beholding inequality: Race, gender, and returns to physical attractiveness in the United States. *American Journal of Sociology*, 127(1), 194-241. <https://doi.org/10.1086/715141>
- Motro, D., Evans, J. B., Ellis, A. P. et Benson III, L. (2022). Race and reactions to women's expressions of anger at work: Examining the effects of the « angry Black woman » stereotype. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 142. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000884>
- Nassar-McMillan, S., McFall-Roberts, E., Flowers, C. et Garrett, M. T. (2006). Ebony and ivory: Relationship between African American young women's skin color and ratings of self and peers. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 45(1), 79-94. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2006.tb00007.x>
- Ndiaye, P. (2008). *La condition noire : Essai sur une minorité française*. Calmann-Lévy.

- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). (2021). Études économiques de l'OCDE – Belgique. Paris : Éditions de l'OCDE. <https://data.oecd.org/fr/migration/taux-d-emploi-des-allochtones.htm>
- Piccoli, V., Carnaghi, A., Grassi, M. et Bianchi, M. (2021). The relationship between Instagram activity and female body concerns: The serial mediating role of appearance-related comparisons and internalization of beauty norms. *Journal of Community et Applied Social Psychology*, 32(4), p.728-743. <https://doi.org/10.1002/casp.2586>
- Philogène, G. (2001). Stereotype fissure: Katz and Braly revisited. *Social Science Information*, 40(3), 411-432. doi : [10.1177/053901801040003003](https://doi.org/10.1177/053901801040003003)
- Rea, A. (2001). L'intégration des immigrés et la lutte contre les discriminations : Bilan et perspectives. *Hémisphère gauche*, 111-125.
- Ryabov, I. (2019). How much does physical attractiveness matter for blacks? Linking skin color, physical attractiveness, and black status attainment. *Race and Social Problems*, 11(1), 68-79. <https://doi.org/10.1007/s12552-018-9245-1>
- Sealy-Harrington, J. et Watson Hamilton, J. (2018). Colour as a discrete ground of discrimination. *Canadian Journal of Human Rights*, 7, 1-34. <https://cjhrr.ca/colour-as-a-discrete-ground-of-discrimination/>
- Silvestrini, M. (2019). It's not something I can shake: The effect of racial stereotypes, beauty standards, and sexual racism on interracial attraction. *Sexuality et Culture*, 24(1), 305-325. <https://doi.org/10.1007/s12119-019-09644-0>
- Statbel (2021). Les professions en Belgique. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique>
- Strinić, A., Carlsson, M. et Agerström, J. (2021). Multiple-group membership: Warmth and competence perceptions in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 36, 903-920. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09713-4>
- Telles, E. et Paschel, T. (2014). Who is black, white, or mixed race? How skin color, status, and nation shape racial classification in Latin America. *American Journal of Sociology*, 120(3), 864-907. <https://doi.org/10.1086/679252>
- Tews, M. J., Stafford, K. et Zhu, J. (2009). Beauty revisited: The impact of attractiveness, ability, and personality in the assessment of employment suitability. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(1), 92-100. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00454.x>
- Unia. Centre pour l'égalité des chances (2017). Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne : Un passé colonial qui laisse des traces. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties/docs/Rapport_n%C3%A9grofobie_FR_Layout.pdf
- Watson, L. B., Lewis, J. A., & Moody, A. T. (2019). A sociocultural examination of body image among Black women. *Body Image*, 31, 280-287. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2019.03.008>
- Wilder, J. et Cain, C. (2011). Teaching and learning color consciousness in Black families: Exploring family processes and women's experiences with colorism. *Journal of Family Issues*, 32(5), 577-604. doi: [10.1177/0192513X10390858](https://doi.org/10.1177/0192513X10390858)