

UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

ÉCOLE DOCTORALE SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIÉTÉ (555)

THÈSE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

Discipline : PSYCHOLOGIE

Spécialité : Psychologie sociale

Présentée et soutenue publiquement par

Delphine MIRAUCOURT

Le 22 décembre 2017

**Pourquoi certains traits de personnalité sont-ils plus valorisés que d'autres ?
Fondements économiques de la valeur sociale attribuée aux personnes**

Thèse dirigée par **Patrick MOLLARET** en codirection avec **Stéphanie CAILLIES**

JURY

Mme Odile ROHMER,
M. Patrick MOLLARET,
Mme Stéphanie CAILLIES,
M. Olivier KLEIN,
M. Alain SOMAT,

Professeure,
Professeur,
Professeure,
Professeur,
Professeur,

Université de Strasbourg
Université de Paris 8
Université Reims Champ-Ardenne
Université Libre de Bruxelles
Université de Haute Bretagne, Rennes2

Présidente du jury
Directeur de Thèse
Co-directrice de Thèse
Rapporteur
Examinateur



REMERCIEMENTS

Si remercier en quelques lignes toutes les personnes qui ont contribué, directement ou indirectement, à la réalisation d'une thèse est une étape naturelle, cela ne me semble pas pour autant une simple formalité tant ces personnes sont nombreuses et leurs contributions essentielles.

Je remercie en premier lieu mon directeur de thèse, le Pr. Patrick Mollaret. Vous m'avez offert la possibilité de réaliser un projet de recherche sur une thématique qui me tenait particulièrement à cœur. Je n'écrirais pas aujourd'hui un manuscrit de thèse si je ne vous avais pas rencontré. Au-delà des discussions très enrichissantes qui ont contribué à approfondir mon questionnement, c'est aussi votre confiance et votre enthousiasme qui ont grandement contribué à cette thèse. J'ai une chance formidable d'avoir bénéficié de votre encadrement. Enfin, je tiens à vous témoigner toute ma reconnaissance pour vos remarquables valeurs professionnelles et humaines transmises tout au long de ces années.

Mes remerciements s'adressent également au Pr. Stéphanie Caillies. Merci d'avoir accepté de codiriger cette thèse. Vous avez grandement contribué à ce que chacun de nous, doctorants, soyons intégrés au mieux au sein du laboratoire. Un grand merci pour votre soutien et votre disponibilité qui ont permis de réaliser ce travail dans les meilleures conditions.

Je remercie sincèrement les Professeurs Odile Rohmer, Olivier Klein et Alain Somat qui m'ont fait l'honneur d'accepter de lire et d'évaluer ce travail de thèse.

Cette thèse a été financée par la Communauté d'Agglomération de Châlons en Champagne, je remercie donc les acteurs décisionnaires qui ont pu permettre le financement de ce travail de thèse. Une grande pensée à tous mes collègues de l'ESPE, notamment à Laurence Gris, et en particulier à Régis Pochon pour notre chaleureuse et enrichissante collaboration. Une pensée toute particulière d'ici-bas pour Hervé Patin. Un grand merci à tous les étudiants de l'ESPE et de la fac de psycho qui m'ont beaucoup apporté durant ces années. J'en profite également pour remercier tous les participants, sans eux, rien n'aurait été possible. L'enthousiasme et les encouragements de certains participants lors des débriefings furent d'ailleurs pour moi une source de stimulation. Je renouvelle toute ma gratitude et mon respect au Capitaine Frédéric Durand, chef du recrutement de l'Armée de l'Air de Champagne-Ardenne, pour son aide, sa gentillesse et tout le temps qu'il a pu m'accorder. Un grand merci Mon Capitaine !

Je tiens à remercier tout particulièrement la Pr. Sophie Berjot. Du fond du cœur Sophie, merci pour toute ton aide. Merci pour tous nos échanges si stimulants, tes conseils avisés et tes relectures attentives. Merci pour tant de choses que tu m'as apportées, dans les moments les plus magiques d'une thèse comme dans les moments les plus difficiles qu'un travail doctoral représente. Je tiens également à remercier tous les membres du laboratoire C2S. Une pensée toute particulière à Joanna et Gauthier, pour votre accompagnement sans faille, nos moments de rires et pour vos mots si réconfortants lorsque, effectuant une thèse qui porte sur l'utilité sociale, j'en venais moi-même à douter de l'utilité sociale de ma thèse. Merci Tiphonie et Quentin pour vos relectures et votre sollicitude, vous avez tellement assuré ! Merci également à Pamela et Audrey pour votre soutien, à Dimitri et Nicolas pour votre aide et vos judicieux conseils, à Régis L. pour nos échanges, à Véronique pour votre pugnacité face à une photocopieuse récalcitrante, je pense également à toi Marie pour ta chaleureuse bienveillance...Valérie, Leila, Sylvain, Fred, Fabien, Christelle, Christine...tous, merci de votre accueil, de belles rencontres se sont faites au sein de ce lieu de travail et de vie.

J'adresse mes remerciements les plus profonds à ma famille et mes amis. Carlos et Nell, si vous saviez comme je vous aime. J'ai tellement de chance de vous avoir à mes côtés. Merci tant pour votre patience et votre accompagnement. Une énorme pensée à mes parents, mon frangin et ma frangine, mon beau-frère et ma belle-sœur, mes tatas et tontons et mon grand-père. Merci de votre présence dans ce projet qui pouvait vous paraître un peu fou. Je sais que dans n'importe quel projet, vous auriez été également là. A vous mes chers amis, qui vous demandez toujours ce « qu'il m'a pris de faire une thèse », la réponse est dans ce document mais l'essentiel est dans votre soutien.

Un grand merci à Astrid Mignon. Ta passion pour la psycho sociale est si communicative. Je reprenais mes études en Licence tout en travaillant, emplie de questionnement justement sur mon métier de formatrice dans l'insertion professionnelle. Notre rencontre au décours d'un regroupement du SEAD a provoqué la passion qu'aujourd'hui encore je porte envers la psycho sociale.

Enfin et surtout, merci à celle qui a fait que j'ai voulu reprendre mes études de psycho, qui m'a ensuite encouragée à faire une thèse, qui m'a soutenue et tant apportée au-delà de ce travail de thèse, merci à toi, ma Tata Annie adorée, de là-haut, peut-être m'entends-tu...

RÉSUMÉ

Cette thèse a pour but d'aller « à la racine » de la théorie de la valeur sociale (Beauvois & Dubois, 2009) stipulant que les adjectifs de personnalité ont pour fonction d'évaluer les agents sociaux. Nous montrons que les personnes sont évaluées sur ces adjectifs en fonction de l'utilité économique de leurs professions ou des conséquences économiques de leurs comportements, bien indépendamment de leurs qualités psychologiques. Nos travaux ont d'abord permis (études 1 à 4) d'appuyer l'intérêt de dégager trois registres de traits de personnalité (effort, compétence et aisance) qui évaluent trois niveaux distincts d'utilité. Nos études 5 à 8 précisent que la présence ou non d'objectifs économiques détermine le registre le plus utile pour juger la valeur sociale des personnes. L'aisance est décisive si les situations sont imprégnées d'objectifs économiques comme c'est le cas en entreprise. C'est sur ce modèle que les gens jugent par défaut. Dans les contextes où ces objectifs sont nettement absents, l'aisance est moins décisive que les autres registres. Une autre série d'études (9 et 10) montre que la simple connaissance des retombées économiques d'une réussite ou d'un échec, mêmes si ces retombées ne concernent pas directement l'auteur de la performance, a des effets sur la description qu'il fait de lui-même. Enfin, les dernières études (11 à 13) ont montré que les enjeux économiques impactent de nombreux phénomènes psychologiques (estime de soi, perception du caractère figé des traits et motivation scolaire). Finalement, nos travaux mettent en évidence l'intérêt de la prise en compte des objectifs économiques dans l'étude du jugement social.

Mots-clefs : valeur sociale, enjeux économiques, utilité sociale, traits de personnalité, jugement

ABSTRACT

Our aim was to go to "the root" of the theory of social value (Beauvois & Dubois, 2009) which posits that the adjectives used to describe personality have an evaluating function in impression formation. In this thesis, we show that people are evaluated on these adjectives according to the economic utility of their professions or the economic consequences of their behavior, regardless of their psychological qualities. Our work has first allowed (studies 1 to 4) to support the pertinence of identifying three registers among personality traits (effort, competence and agency) that evaluate three distinct levels of utility. Our studies 5 to 8 specify that the presence or absence of economic objectives determines the most useful register to use if we want to assess people's social value. Agency is decisive if the situations are imbued with economic objectives as this is the case in companies. It is on this model that people judge by default. In contexts where these economic objectives are clearly absent, agency is less decisive than the other registers. Another series of studies (9 and 10) shows that the mere knowledge of the economic benefits associated with a success or a failure, even they do not directly concern the author of the performance, impacts the description that he makes of himself. Finally, the last studies (11 to 13) have shown that economic issues impact many psychological phenomena (self-esteem, perception of the fixed character of the traits and academic motivation). Finally, this PhD highlights the importance of taking into account economic objectives in the study of social judgment.

Keywords: social value, economic issues, social utility, personality traits, judgment

TABLES DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	2
RÉSUMÉ.....	4
TABLES DES MATIÈRES	6
LISTE DES FIGURES	12
LISTE DES TABLEAUX.....	13
LISTE DES ANNEXES	14
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	15
CHAPITRE I ~ LES FONCTIONS INDIVIDUELLE ET SOCIALE DE L'UTILISATION DES ADJECTIFS DE PERSONNALITE DANS LA VIE DE TOUS LES JOURS.....	18
1. Ce sur quoi se basent les jugements de personnalité	19
1.1. Sur des informations peu nombreuses... ..	19
1.2. ...et en particulier sur l'observation des comportements	19
2. Pourquoi l'utilisation des traits de personnalité est-elle si répandue et spontanée ?	21
3. La bidimensionnalité du jugement	24
3.1. Les modèles lexicaux.....	26
3.1. Les modèles adaptatifs.....	28
3.2. Les modèles positionnels ou situationnels.....	29
3.2.1. De l'émergence d'un point de vue positionnel.....	29
3.2.2. ...A un point de vue intégratif.....	31
CHAPITRE II ~ LES TRAITS COMME MOYEN DE COMMUNICATION DE LA VALEUR SOCIALE DES GENS	33
1. La conception évaluative de l'utilisation des traits.....	33
1.1. Qu'est-ce que la valeur sociale ?	33
1.2. L'origine de la valeur sociale des comportements et des traits	36
1.2.1. Une question de normes sociales et de renforcements sociaux.....	36
1.2.2. La « dure » réalité du contexte	40
2. Les différentes valeurs sociales	41
2.1. Utilité sociale et Désirabilité sociale : les deux dimensions de la valeur sociale	41

2.2.	Fondements économiques de l'utilité sociale : supports empiriques	42
2.3.	L'ancrage spécifique de l'utilité sociale dans les normes sociales.....	45
2.4.	Les trois registres de valeurs au sein de la dimension 1	47
CHAPITRE III ~ DISTINCTION DE TROIS REGISTRES AU SEIN DE L'UTILITÉ SOCIALE : L'INTÉRÊT DE LA PRISE EN COMPTE DU CONTEXTE DANS L'ÉTUDE DE LA PERCEPTION DE SOI ET D'AUTRUI.....		50
1.	Le rôle des enjeux économiques dans le jugement d'autrui	51
1.1.	Les enjeux spécifiques du monde de l'entreprise	51
1.2.	Les critères à la base des décisions professionnelles.....	52
2.	Utilité sociale des traits et perception de soi.....	55
2.1.	Quand les auto-descriptions transcrivent la valeur sociale du contexte	56
2.1.1.	Une clairvoyance générale des normes prescrites.....	56
2.1.2.	La valeur sociale du contexte détermine-t-elle la perception de la réussite ou de l'échec ?	59
2.2.	Lien entre estime de soi et enjeux économiques du contexte.....	60
2.3.	Traits à fort enjeu : une perception plus fixiste ?	63
PROBLÉMATIQUE DE LA THÈSE ET ORGANISATION DES ÉTUDES		67
PARTIE EMPIRIQUE		72
CHAPITRE IV ~ L'INTERET DE DISTINGUER LES DIFFERENTES FONCTIONS SOCIALES DES TRAITS AU SEIN DE LA DIMENSION US		73
1.	Vue d'ensemble des études	73
2.	Approche ipsative : étude 1.....	74
2.1.	Méthode.....	74
2.1.1.	Participants	74
2.1.2.	Matériel et procédure	74
2.2.	Résultats.....	76
2.2.1.	Corrélations des réponses pour les cinq métiers	76
2.2.2.	Traits les plus représentatifs de l'Aisance et de la Compétence	77
2.3.	Discussion.....	80
3.	Approche en interindividuel : étude 2.....	82
3.1.	Vue d'ensemble et hypothèses	82

3.2.	Méthode	83
3.2.1.	Participants	83
3.2.2.	Matériel et procédure	83
3.3.	Résultats.....	84
	Traits positifs	84
3.3.1.	Comparaison des traits positifs communiquant l'Aisance vs la Compétence	84
3.3.2.	Les deux listes de traits positifs.....	86
3.3.3.	Effet d'interaction entre valeur des traits positifs et valeur du profil.....	87
	Traits négatifs.....	88
3.3.4.	Comparaison des traits négatifs communiquant l'Aisance vs la Compétence ...	88
3.3.5.	Les deux listes de traits négatifs.....	89
3.3.6.	Effet d'interaction entre valeur des traits négatifs et valeur du profil.....	90
3.4.	Discussion.....	91
4.	Le cas de la consigne d'Abele : étude 3.....	93
4.1.	Vue d'ensemble et hypothèses	93
4.2.	Méthode	93
4.2.1.	Participants	93
4.2.2.	Matériel et procédure	94
4.3.	Résultats.....	94
	Traits positifs	95
4.3.1.	Comparaison inter-études des scores des traits positifs communiquant l'Aisance vs la Compétence	95
4.3.2.	Effet d'interaction entre valeur des traits positifs et valeur du profil.....	95
	Traits négatifs.....	97
4.3.3.	Comparaison inter-études des scores des traits négatifs communiquant l'Aisance vs la Compétence	97
4.3.4.	Effet d'interaction entre valeur des traits négatifs et valeur du profil.....	97
4.4.	Discussion.....	98
5.	Les rôles respectifs de l'Aisance et de la Compétence dans les décisions professionnelles et accès aux déterminants du jugement : étude 4	100
5.1.	Vue d'ensemble et hypothèses	100
5.2.	Méthode	101
5.2.1.	Participants	101

5.2.2.	Matériel et procédure	101
5.3.	Résultats.....	102
5.3.1.	Poids réels de l'Aisance et de la Compétence.....	102
5.3.2.	Poids subjectifs de l'Aisance et de la Compétence	104
5.4.	Discussion.....	104
CHAPITRE V ~ DIFFÉRENTES VALEURS ÉCONOMIQUES DES TRAITS...POUR DIFFÉRENTS CONTEXTES ÉCONOMIQUES.....		107
1.	Vue d'ensemble des études	107
2.	Valeur économique des traits sans spécification de contexte : étude 5	108
2.1.	Méthode	108
2.1.1.	Participants	108
2.1.2.	Matériel et procédure	109
2.2.	Résultats.....	109
2.3.	Discussion.....	110
3.	Valeur économique des traits en entreprise : étude 6.....	111
3.1.	Méthode	111
3.1.1.	Participants	111
3.1.2.	Matériel et procédure	111
3.2.	Résultats.....	112
3.2.1.	Traits positifs.....	112
3.2.2.	Traits négatifs	113
3.3.	Discussion.....	113
4.	Valeur économique des traits dans des contextes à différents niveaux d'enjeux économiques : étude 7	115
4.1.	Vue d'ensemble	115
4.2.	Hypothèses.....	115
4.3.	Méthode	117
4.3.1.	Participants	117
4.3.2.	Matériel et procédure	117
4.4.	Résultats.....	118
4.4.1.	Différences de scores des registres pour chaque contexte	118
4.4.2.	Différences entre les contextes pour chaque registre	120

4.5. Discussion.....	122
CHAPITRE VI ~ ENJEU ÉCONOMIQUE DU CONTEXTE & EXPRESSION DE CET ENJEU VIA LES TRAITS DE PERSONNALITÉ : le cas de la réussite	
1. Vue d'ensemble des études	124
2. Le cas de la réussite professionnelle en fonction du contexte : étude 8.....	125
2.1. Vue d'ensemble et hypothèses	125
2.2. Méthode	126
2.2.1. Participants	126
2.2.2. Matériel et procédure	126
2.3. Résultats.....	126
2.4. Discussion.....	130
3. Quand la réussite ne suffit pas à expliquer la perception de soi : étude 9	132
3.1. Vue d'ensemble et hypothèses	132
3.2. Méthode	133
3.2.1. Participants	133
3.2.2. Matériel	133
3.2.3. Procédure.....	135
3.3. Résultats.....	136
3.4. Discussion.....	139
4. Connaissance anticipée des attributions suite à une performance : étude 10	141
4.1. Vue d'ensemble et hypothèses	141
4.2. Méthode	142
4.2.1. Participants	142
4.2.2. Matériel et procédure	142
4.3. Résultats.....	142
4.4. Discussion.....	144
CHAPITRE VII ~ QUAND LA VALEUR DU CONTEXTE A DES CONSÉQUENCES SUR LE SOI.....	
1. Vue d'ensemble des études	146
2. Valeur du contexte et estime de soi : étude 11.....	146
2.1. Vue d'ensemble et hypothèses	146

2.2.	Méthode	147
2.2.1.	Participants	147
2.2.2.	Matériel et procédure	147
2.3.	Résultats.....	148
2.3.1.	Traits positifs.....	149
2.3.2.	Traits négatifs	150
2.4.	Discussion.....	152
3.	Valeur du contexte et conception fixiste des traits : étude 12.....	155
3.1.	Vue d'ensemble et hypothèses	155
3.2.	Méthode	156
3.2.1.	Participants	156
3.2.2.	Matériel et procédure	156
3.3.	Résultats.....	158
3.3.1.	Auto-perceptions	159
3.3.2.	Hétéro-perceptions	160
3.4.	Discussion.....	161
4.	Le cas de la motivation scolaire : étude 13	163
4.1.	Vue d'ensemble	163
4.2.	Méthode	164
4.2.1.	Participants	164
4.2.2.	Matériel	164
4.2.3.	Procédure.....	165
4.3.	Résultats.....	165
4.4.	Discussion.....	166
	DISCUSSION GÉNÉRALE	168
	BIBLIOGRAPHIE	180
	ANNEXES	200

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Effet du profil sur le score moyen de chaque liste de traits positifs	87
Figure 2. Effet du profil sur le score moyen de chaque liste de traits négatifs	91
Figure 3. Effet du profil sur le score moyen de chaque liste de traits positifs	96
Figure 4. Scores moyens de chaque liste de traits négatifs en fonction du profil	98
Figure 5. Scores moyens des registres de traits positifs	112
Figure 6. Scores moyens des registres de traits négatifs	113
Figure 7. Scores moyens des traits US selon le contexte	119
Figure 8. Scores moyens des traits de DS selon le contexte	121
Figure 9. Contexte « entreprise » : Scores moyens des traits selon le niveau hiérarchique de la promotion	128
Figure 10. Contexte « tout-venants » : Scores moyens des traits selon le niveau hiérarchique de la promotion.....	129
Figure 11. Contexte « armée » : Scores moyens des traits selon le niveau hiérarchique de la promotion	129
Figure 12. Contexte « mairie » : Scores moyens des traits selon le niveau hiérarchique de la promotion	130
Figure 13. Scores moyens des traits selon l'enjeu, le registre de l'Utilité sociale et le feedback	138
Figure 15. Scores moyens des registres de traits positifs selon le contexte	149
Figure 16. Scores moyens des registres de traits négatifs selon le contexte	152

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Corrélations entre les cinq métiers concernant la pertinence des traits pour décrire les deux registres	77
Tableau 2. Traits les plus représentatifs de « travail » et de « promotion ».....	79
Tableau 3. Comparaisons inter-études des traits positifs correspondant le mieux au profil Promotion et au profil Travail	85
Tableau 4. Analyse factorielle exploratoire pour les traits positifs	86
Tableau 5. Comparaisons inter-études des traits négatifs correspondant le mieux au profil Promotion et au profil Travail	89
Tableau 6. Analyse factorielle exploratoire pour les traits négatifs	90
Tableau 7. Corrélations inter-études des scores des traits positifs pour chaque profil	95
Tableau 8. Corrélations inter-études des scores des traits négatifs pour chaque profil	97
Tableau 9. Scores pour les chances d'obtenir une promotion selon le dossier	103
Tableau 10. Scores moyens du poids estimé des tests A (Compétence) et B (Aisance).....	104
Tableau 11. Scores moyens (et écarts-types) des traits en fonction du contexte	118
Tableau 12. Scores moyens et écarts-types des traits selon le contexte et le niveau hiérarchique visé par la promotion.....	127
Tableau 13. Scores moyens (et écarts-types) des traits selon l'enjeu, le but et le type de feedback	137
Tableau 14. Analyse factorielle exploratoire	137
Tableau 15. Scores moyens des traits selon l'enjeu, le but et le type de feedback	143
Tableau 16. Scores moyens (et écarts-types) des traits selon le contexte et le registre	158
Tableau 17. Scores moyens des élèves obtenus à l'échelle de motivation en temps 1 et 2 ...	166

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1. Questionnaire avec traits positifs (étude 1).....	201
Annexe 2. Questionnaire avec traits négatifs (étude 1).....	204
Annexe 3. Questionnaire sur la valeur économique des traits (étude 5)	207
Annexe 4. Questionnaire sur la valeur économique des traits - contexte entreprise (étude 7)	211
Annexe 5. Comparaisons post-hoc (LSD Fisher) pour l'étude 7	213
Annexe 6. Comparaisons post-hoc (LSD Fisher) pour la compétence (étude 7).....	214
Annexe 7. Comparaisons post-hoc (LSD Fisher) pour l'effort (étude 7).....	215
Annexe 8. Comparaisons post-hoc (LSD Fisher) pour l'étude 8	216
Annexe 9. Consigne avec valeur économique et but publicitaire (étude 9).....	217
Annexe 10. Comparaisons post-hoc (test de Bonferroni) entre les scores des traits de Compétence et ceux d'Aisance (étude 9).....	220
Annexe 11. Comparaisons post-hoc (test de Bonferroni) entre les scores des traits de Compétence et ceux d'Aisance (étude 10).....	221
Annexe 12. Consignes pour les trois conditions avec traits positifs (étude 11).....	222
Annexe 13. Liste des traits pour l'étude 11	225
Annexe 14. Échelle de motivation (étude 13)	226
Annexe 15. QCM (étude 13)	227

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Imaginons qu'un ami et moi passions une épreuve de lecture à voix haute. Dans mon cas, on me dit que cette lecture concerne une algue qui a un marché commercial prometteur. Dans son cas, il n'est pas question de marché, il s'agit juste d'informer de l'existence de cette algue. On nous dit à tous les deux avoir échoué à cette épreuve. Alors que de son côté, mon ami en conclu qu'il est mauvais en lecture, j'ai quant à moi le sentiment que cet échec s'explique par mon manque d'assurance et mon caractère hésitant. On pourrait alors se dire que c'est notre « nature-même » qui explique ces attributions, qu'il est un homme et que je suis une femme, ou encore que c'est probablement nos histoires de vie différentes qui nous amènent à ces ressentis différents. Dans cette thèse, nous allons envisager une autre explication qui tient à l'enjeu social de notre épreuve de lecture : j'ai lu dans l'objectif de présenter une algue qui a une valeur économique alors que lui a présenté une algue dans un but seulement informatif.

Cette thèse a précisément pour but d'examiner en quoi des enjeux économiques peuvent déterminer la perception que nous avons de nous-mêmes ou des autres. Plus précisément, nous examinerons en quoi de tels enjeux déterminent le choix des adjectifs de personnalité les plus pertinents pour juger autrui ou soi-même. Il s'agit pour nous d'aller à la racine de la conception dite « évaluative » du jugement des personnes (Beauvois & Dubois, 2000, 2009) en cherchant à montrer que les traits attribués aux personnes dépendent des conséquences économiques de leurs actions indépendamment des retombées de ces actions sur elles-mêmes.

Dans le premier chapitre de notre partie théorique, nous ferons le point sur ce que nous apprennent les études sur le jugement de personnalité. Nous y analyserons plus particulièrement un ensemble de travaux considérant que les traits ont pour fonction de décrire les individus tels qu'ils sont (e.g. Ambady & Rosenthal, 1993; Hurtz & Donovan, 2000; Lieberman & Rosenthal, 2001; Uleman, Hon, Roman, & Moskowitz, 1996). Notre second chapitre sera l'occasion de proposer que les traits, dans certaines situations déterminées, décrivent davantage ce que valent les gens dans un contexte social particulier plutôt que ce qu'ils sont « de nature ». Notre propos sera étayé par la présentation de travaux qui permettent d'envisager la connaissance de soi et d'autrui comme un processus évaluatif plus que descriptif (e.g. Cambon, Djouari, & Beauvois, 2006; Dubois & Beauvois, 2012;

Mignon & Mollaret, 2002). Les apports pratiques que permet cette théorie seront abordés lors de notre troisième et dernier chapitre. Nous y verrons les différentes questions de recherche que soulève cette théorie, ce qui permettra également de mieux expliquer les études que nous avons conçues pour tenter de répondre aux différentes questions soulevées. Dans le niveau d'analyse que nous adoptons sur le jugement de personnalité, notre questionnement concernera uniquement le rôle des enjeux économiques qui font varier ce jugement.

Dans notre partie empirique, la détermination économique de la perception de soi et d'autrui sera étudiée dans différentes situations : scolaires, universitaires, professionnelles et dans la vie en général. En effet, selon les contextes, les enjeux économiques peuvent être plus ou moins présents, c'est ce que nous allons essayer d'étudier à travers nos différentes recherches. La première partie de nos études va permettre de démontrer la validité scientifique de notre proposition théorique principale concernant le lien entre enjeu économiques et jugement de personnalité. Ces études seront suivies d'expérimentations qui permettront d'observer les conséquences des enjeux économiques sur différents aspects : perception de sa valeur sociale, réussite scolaire, professionnelle, estime de soi, motivation. Afin d'étudier ces enjeux, nous manipulerons deux contextes différents dans lesquels peuvent être émis un jugement de personnalité : les contextes à fort enjeu économique et les contextes sans aucun but lucratif. Nous faisons l'hypothèse que les traits de personnalité qui vont être attribués vont être totalement différents dans ces deux contextes. Dans le premier contexte, les enjeux économiques sont importants ; ils permettent de véhiculer une valeur sociale que l'on peut qualifier de valeur économique. En revanche, dans le cas d'un contexte à but non lucratif, les enjeux économiques sont moins importants et les traits choisis pour attribuer une valeur à la personne seront différents. C'est là le propos principal de cette thèse : en prenant en compte l'existence ou non d'enjeux économiques, nous pouvons prédire sur quel type de trait une personne va être jugée. Nous avons en particulier cherché à démontrer que, dans le cadre d'une performance à une évaluation pour laquelle les résultats sont identiques, la valeur attribuée à la performance peut être tout à fait différente selon les enjeux économiques du contexte dans lequel l'individu se trouve. C'est alors cette valeur qui va déterminer les traits choisis pour se décrire à la suite de cette performance.

Si nous espérons que nos travaux contribuent à une meilleure prise en compte des facteurs psycho-sociaux dans l'étude du jugement de personnalité, nous souhaitons également soulever la question des conséquences psychologiques que les enjeux économiques peuvent

avoir. C'est en particulier de cet aspect que nous discuterons dans le cadre de notre discussion générale.

CHAPITRE I ~

LES FONCTIONS INDIVIDUELLE ET SOCIALE DE L'UTILISATION DES ADJECTIFS DE PERSONNALITE DANS LA VIE DE TOUS LES JOURS.

L'utilisation de traits est très courante dans la vie de tous les jours pour décrire les gens (Fiske & Cox, 1979). Ils occupent une place prépondérante dans la connaissance que tout un chacun se construit à propos des personnes, au point de représenter jusqu'à 65 % des informations données (Leyens & Dardenne, 1994). Imaginons, par exemple, que Régis parle de Dimitri à Sylvain. Dimitri est connu de Régis, pas de Sylvain. Il y a alors une forte probabilité pour que Régis évoque spontanément le caractère sympathique de Dimitri, avant même de préciser que ce dernier a 40 ans ou qu'il est rémois. Mais il est important de préciser que ceci n'est pas dû au fait que Régis connaisse Dimitri. En effet, l'utilisation de traits n'est pas liée à la familiarité que l'on a avec la personne car des études ont montré que les traits sont même davantage utilisés lorsque l'on connaît peu la personne (Idson & Mischel, 2001).

Les premières recherches dans le domaine du jugement des personnes étaient sous tendues par la question de l'exactitude : les attributions de traits ont-elles une correspondance dans la réalité ou sont-elles soumises à des biais qui distordent la réalité (e.g. Funder, 1999, 2001) ? Ce débat n'est pas central dans cette thèse et, comme nous le verrons, peut-être pas central pour la compréhension des enjeux inhérents au jugement des personnes dans la vie quotidienne. Nous analyserons plutôt, indépendamment de la question de l'exactitude, la manière dont nous organisons les informations à propos d'autrui (Anderson, 1965; Asch, 1946; Fiske & Neuberg, 1990) et la fonction de ces traits dans la vie de tous les jours. Nous allons d'abord considérer les informations sur lesquelles les gens se basent pour émettre un jugement de personnalité et ce qui les amène à avoir une propension à juger la personnalité. Ensuite, nous examinerons la fonction du jugement de personnalité à partir des deux dimensions centrales qui organisent le lexique des traits et qui font consensus dans la littérature (e.g. Abele & Wojciszke, 2013; Judd, James-Hawkins, Yzerbyt, & Kashima, 2005).

1. Ce sur quoi se basent les jugements de personnalité

1.1. Sur des informations peu nombreuses...

Nous rencontrons quotidiennement des personnes dont nous nous faisons une opinion sur la base de quelques éléments observables ou sur la base de ce que les autres nous en disent. A partir de ces éléments, nous cherchons à inférer d'autres caractéristiques, peu importe que nous connaissions bien, à peine voire pas du tout ces personnes. Autrement dit, nous cherchons, à partir d'informations observables, à inférer des informations inobservables, et en particulier des traits de personnalité. Ces inférences pouvant déterminer en grande partie les comportements que l'on peut avoir avec ces personnes, une question importante se pose alors : sur quoi se basent ces jugements ?

Peu d'éléments peuvent suffire à se forger une impression sur la personnalité de quelqu'un. Il est en effet intéressant de remarquer que les informations prises en compte pour émettre un jugement peuvent être tout à fait minimales. Les gens peuvent ainsi inférer des traits à partir de simples caractéristiques physiques comme le visage (Todorov, Pakrashi, & Oosterhof, 2009), l'apparence corporelle (Naumann, Vazire, Rentfrow, & Gosling, 2009) ou vestimentaire (Vrij, 1997). Ils peuvent également faire des inférences sur la personnalité d'une personne à partir de sa voix (Scherer, 1978) ou encore de la valeur des objets en sa possession (Christopher & Schlenker, 2000; Schiffler, 2009). La photo d'un candidat à une élection présentée une seconde aux électeurs peut même suffire à ce qu'ils se fassent une idée de sa compétence (Todorov, Mandisodza, Goren, & Hall, 2005). Les émotions, les opinions ou encore les performances sont aussi perçues comme des faits observables et font l'objet d'attribution de traits de personnalité.

1.2. ...et en particulier sur l'observation des comportements

Le jugement de personnalité se base également sur l'observation des comportements dans la mesure où ces derniers sont alors spontanément considérés comme des indices de caractéristiques psychologiques (e.g. Fiske & Neuberg, 1990; Wojciszke & Pienkowski, 1991). Le trait permet de coder les comportements : lorsque vous parlez d'une personne, vous n'énumérez pas tous ses comportements, vous parlez d'elle en utilisant des traits, inférés à

partir des comportements qui lui sont propres et que vous avez observés. Imaginons un automobiliste qui ne cesse de klaxonner pour dépasser les autres et qui les insultent. Il est fort probable que la première chose que vous vous disiez en le croisant, c'est qu'il est agressif. Attribuer un trait de personnalité à un comportement observable est en effet un processus inférentiel très courant et qui a la particularité d'être partagé par un grand nombre de personnes (les gens attribuent dans l'ensemble les mêmes traits au même comportement).

Selon le point de vue fonctionnaliste de Heider (1958), ces inférences qui semblent spontanées sont la conséquence d'un besoin de rendre prévisible les comportements d'autrui. De la même façon que les gens s'appuient sur les mouvements des objets physiques pour inférer leurs propriétés (Scholl & Nakayama, 2002; Scholl & Tremoulet, 2000; White, 1990, 1988), ils se basent sur l'observation des comportements d'autrui pour faire des inférences sur leurs caractéristiques psychologiques stables. Mais les comportements ne sont pas l'objet d'une inférence que lorsqu'ils concernent autrui. Les gens tirent également des conclusions sur leur personnalité de l'observation de leurs propres comportements tout comme ils tirent des conclusions de l'observation des comportements d'autrui (Bem, 1972). Dans la mesure où les indices internes sont faibles, ambigus ou ininterprétables, « l'individu est fonctionnellement dans la même position qu'un observateur extérieur, observateur qui doit nécessairement se fier à ces indications externes pour inférer les états internes de l'individu » (Bem, 1972). L'hypothèse qui sous-tend ces inférences est que les traits sont les causes principales de nos comportements. Pour ainsi dire, non seulement le trait code le comportement mais il permet également de l'expliquer. Dans cette conception que l'on peut considérer comme naturaliste, tout événement psychologique, en particulier les comportements, peut être expliqué par la nature psychologique, la personnalité des gens (e.g. Ambady & Rosenthal, 1993; Lieberman & Rosenthal, 2001). Un grand nombre de chercheurs, lorsqu'ils étudient les traits de personnalité, adoptent ce point de vue, parfois au détriment de l'influence du contexte environnemental (Beauvois & Dubois, 2016). Quand ce dernier est pris en compte en compte, c'est bien souvent comme un variant additionnel mais non réellement comme une source constitutive des différences entre les gens. Comme nous le verrons, nous proposerons au contraire que l'utilisation des traits répond à des exigences purement contextuelles.

Finalement, lorsque l'on s'intéresse au jugement social, savoir si les éléments sur lesquels se basent les gens pour émettre un jugement de personnalité sont fiables, justes ou

légitimes n'est peut-être pas la question fondamentale. Ces éléments sont davantage soumis à un critère d'acceptabilité sociale qu'à un critère de vérité (Beauvois, 1990). Si l'on considère le jugement d'un point de vue purement descriptif (e.g. Uleman et al., 1996), alors, en effet, il relève d'un critère de vérité (l'énoncé est-il vrai ou faux ?). En revanche, lorsque l'on prend en compte la démarche évaluative à la base du jugement, c'est-à-dire l'attribution d'une valeur à des objets, des situations et des personnes, alors ces critères sont davantage en rapport avec ce qui est acceptable socialement. Toujours est-il que, dans le langage courant, les gens mêlent jugement descriptif et évaluatif sans nécessairement chercher à les distinguer (Beauvois & Dubois, 2016). La question essentielle d'un point de vue psychosocial est : pourquoi, dans quel but, les gens utilisent-ils autant de traits de personnalité dans leur vocabulaire quotidien ? Nous allons d'abord tenter d'y répondre grâce aux travaux qui considèrent le jugement comme une activité descriptive. L'apport complémentaire des travaux ayant une conception évaluative du jugement sur cette question sera abordé plus loin.

2. Pourquoi l'utilisation des traits de personnalité est-elle si répandue et spontanée ?

Ces attributions, en amenant les individus à détecter la nature causale de leur environnement et des comportements qu'ils y observent, leur permettent d'exercer une forme de contrôle sur celui-ci (Weiner, 1985). Sans cela, les gens devraient faire face à des observations multiples qui engendreraient beaucoup d'incertitudes. Autrement dit, l'attribution de propriétés stables est essentielle pour apporter du sens et de la cohérence à la perception d'autrui (Gilbert, 1998). Les traits apportent de la consistance dans l'observation des comportements. Ils permettent de prédire les comportements auxquels on peut s'attendre de la part d'une personne. A noter que le processus d'attribution n'est pas nécessairement conscient ; en effet, il n'implique pas nécessairement que les gens aient accès à ce qui détermine les jugements qu'ils émettent (Nisbett & Wilson, 1977).

L'association entre un comportement et un trait de personnalité est un processus que les recherches sur l'explication causale des comportements ont permis d'éclairer (e.g. Jones & Davis, 1965; Kelley, 1968; McArthur, 1972). L'ensemble de ces recherches sur l'attribution causale nous amène à comprendre que lorsque l'on observe un comportement, on tente spontanément de l'expliquer et ceci en privilégiant les causes dites internes (*i.e.* les

dispositions psychologiques), au détriment des causes externes comme la situation. En d'autres termes, le trait est la cause du comportement, il permet de l'expliquer. Si cet automobiliste insulte tout le monde, c'est parce qu'il est agressif. Dire de lui qu'il est agressif nous indique également que l'on peut s'attendre à ce comportement dans d'autres situations qu'au volant et que l'on préfère éviter de faire sa connaissance. Ainsi, l'utilisation des traits est largement répandue car elle permet de différencier les personnes, de prédire leurs comportements et de savoir comment alors adapter nos propres comportements en retour. Néanmoins, une explication cognitive ne saurait à elle seule expliquer ce processus car d'autres recherches (e.g. Krull et al., 1999) ont démontré que c'est dans les sociétés individualistes, comparativement aux sociétés collectivistes, que les gens sont particulièrement enclins à privilégier les traits pour expliquer les comportements. Parmi les travaux ayant démontré que les inférences spontanées de traits sont davantage la marque des cultures individualistes que des cultures collectivistes, Newman (1993) a montré que les personnes avec un haut score d'individualisme utilisaient mieux les traits comme indices de rappel que celles avec un score bas.

Toujours est-il que les inférences que les gens font leur permettent alors, en transcrivant sous forme de traits ce qu'ils observent, de se former une impression (Asch, 1946; Gilbert, Pelham, & Krull, 1988). La perception de soi ou d'autrui passe ainsi par un processus automatique d'évaluation de la personnalité (Bargh, Chen, & Burrows, 1996; Leyens, 1997). De plus, les individus, dans la perception qu'ils se construisent des autres ou d'eux-mêmes, présupposent des relations entre les traits ou attributs et considèrent que certains traits vont habituellement mieux ensemble (telles des co-occurrences), tandis que d'autres, au contraire, semblent s'exclure (des non co-occurrences). Ces théories profanes qu'ont les gens sur les relations entre les traits sont appelées théories implicites de la personnalité (Bruner & Taguiri, 1954). Ces théories permettent de prédire les caractéristiques d'une personne, de se former une impression globale sur elle, et ceci à partir de seulement quelques traits repérés. Par exemple, lorsque Régis a évoqué en parlant de Dimitri son caractère sympathique, il y a de fortes chances que Sylvain se dise alors de Dimitri qu'il est également quelqu'un de joyeux ou gentil ; Si Régis ne précise pas sa profession, Sylvain pourra alors même s'imaginer qu'il exerce une profession en rapport avec le social ou l'aide à la personne telle que pompier ou encore animateur en centre de colonie, mais il ne s'attendra pas à ce qu'il soit un trader ou un DRH. Si Dimitri s'avérait trader, il est possible que Sylvain soit fortement surpris. Une recherche d'Asch (1946, exp.8) nous éclaire sur ce point. Il était demandé à un groupe de

participants de se former une impression sur une personne à partir d'une liste de trois traits à valence positive puis de se former une impression sur une autre personne à partir de trois traits à valence négative. Ensuite, les participants de ce groupe apprenaient que les deux listes ne concernaient pas deux personnes distinctes mais une seule et même personne. Quant à un autre groupe de participants, ils avaient d'emblée la liste des six traits pour se former une impression sur cette personne. Les résultats ont montré que le premier groupe a eu des difficultés à réunir les 6 traits qui s'opposaient et donc à se former une impression cohérente sur la personne. C'est comme si, pour ces participants, on leur avait dit que cette personne est sympathique ET égoïste alors que l'autre groupe de participants avaient pu rétablir de la cohérence en se disant que cette personne est sympathique MAIS égoïste¹. Pour reprendre notre exemple, peut-être que Sylvain se dirait alors que Dimitri est sympathique MAIS trader (il s'avèrera, mais nous y reviendrons plus tard, que Dimitri est chercheur en psychologie sociale, à l'instar de Régis et Sylvain).

Pour émettre leurs jugements, les gens ont à leur disposition des milliers d'adjectifs (Allport & Odbert, 1936) dont la structure a fait l'objet de nombreuses études. En effet, le lexique des traits n'est pas qu'une simple liste à disposition des gens tel un répertoire : les traits entretiennent des relations entre eux et de nombreuses recherches en psychologie sociale se sont intéressées à la structure sous-jacente de ces relations. Il existe un large consensus sur l'existence d'une structure en deux dimensions. Les théories implicites de la personnalité, et les traits de caractère qui y sont associés, véhiculent en effet deux types de valeur fondamentale (Cambon, 2006a, 2006b). Les chercheurs qui se sont intéressés aux associations spontanées entre les traits (les co-occurrences et les non co-occurrences) ont ainsi voulu démontrer que, si des traits vont bien ensemble (comme sympathique et généreux) et bien moins avec d'autres (comme avec ambitieux), c'est qu'ils appartiennent à deux dimensions opposées.

Nous allons donc à présent examiner cette structure bidimensionnelle, notamment en présentant les travaux qui se sont particulièrement intéressés à la fonction descriptive des traits. Un grand nombre de travaux se base en effet sur le postulat que les traits sont, pour les gens, des outils permettant de décrire la nature psychologique. Cependant, comme nous le verrons ensuite, les traits permettent également d'évaluer ce que vaut autrui dans un rapport

¹ Notre illustration fait ici référence aux résultats d'une recherche de Brown (1986) qui font apparaître que les mots ET et MAIS permettent de relier des termes entre eux en fonction de la cohérence de leur co-occurrence.

social donné (Beauvois & Dubois, 1988). Considérer alors les traits comme ayant une fonction évaluative va nous permettre d'apporter un éclairage complémentaire sur différents processus impliqués dans le jugement social, y compris sur l'association entre comportement et trait (voir Chapitre 2).

3. La bidimensionnalité du jugement

La psychologie a fait l'objet de nombreux travaux, notamment en ce qui concerne les dimensions qui la structurent. Souvent qualifiée « d'ordinaire » parce qu'elle relève d'une science profane, la psychologie se définit comme l'étude des perceptions interpersonnelles, des inférences quotidiennes à propos des caractéristiques de personnalité des individus (Fiske, 2008). En somme, les personnes sont considérées comme des objets de connaissance (Beauvois & Dubois, 2016). Elles solliciteraient une activité cognitive analytique afin de connaître, par inférences, leur nature et les relations qu'elles ont avec les autres objets (autrui). L'Homme, dans les modèles classiques de la psychologie, est ainsi perçu tel un scientifique spontané. Nous allons voir à présent comment tout un ensemble de recherches, dont certaines anciennes, d'autres très récentes, tendent à indiquer que la psychologie est un concept bidimensionnel.

L'idée de distinguer deux dimensions dans l'usage des traits a été initiée par les travaux d'Osgood, Suci et Tannenbaum (1957). Puis, Rosenberg, Nelson, et Vivekananthan (1968) ont permis d'étayer empiriquement cette approche bidimensionnelle de la psychologie. Elle connaît actuellement un regain d'intérêt et fait l'objet de nombreuses recherches plus récentes et très pertinentes tant dans le domaine de la perception des personnes que des groupes (e.g. Abele, Cuddy, Judd, & Yzerbyt, 2008; Kervyn, Yzerbyt, & Judd, 2010). Si ces deux dimensions donnent lieu à des terminologies très diverses selon les auteurs, il existe néanmoins un consensus quant au fait que la première dimension relève des compétences et/ou des capacités à atteindre ses objectifs et que la seconde dimension se rapporte aux qualités sociales et/ou morales des individus. Plus précisément, la première dimension -que nous appellerons la dimension 1- semble caractériser les compétences des personnes mais également les attributs liés à leur statut social. On peut ainsi la qualifier de dimension verticale. Elle prend des appellations variées comme Compétence, Dynamisme, Statut, Attractivité intellectuelle, Dominance, etc. Elle se réfère à des traits de personnalité comme « compétent », « dominant » ou encore « actif ». Une seconde dimension -la dimension 2- est

décrite de façon plus consensuelle. Elle concerne par exemple des traits de sociabilité et de moralité comme « chaleureux », « amical » ou bien « intègre ». Il s'agit d'une composante affective qui se réfère aux traits en termes d'approche/évitement et d'adaptation à l'environnement (e.g. Osgood et al., 1957; Peeters, 1992). On peut la qualifier de dimension horizontale.

Nous présenterons les différents modèles de la bi-dimensionnalité en les regroupant selon leur niveau d'analyse, en référence aux travaux de Doise (*cf.* encadré 1). Alors que les terminologies pour désigner les dimensions du jugement de personnalité sont très variées, nous pouvons en effet distinguer dans l'ensemble de ces travaux trois types de modèles de la psychologie : le premier modèle, le modèle lexical, découle d'une conception descriptive dans laquelle les traits ont pour fonction de décrire des comportements individuels, de les catégoriser (Kiesler, 1983; Leary, 2004; Wiggins, 1979). Comme nous le verrons, il se situe au niveau 1 de Doise (1982). Le second modèle est issu des travaux sur la structuration de l'univers sémantique (Osgood et al., 1957; Peeters, 1992) et met en avant la fonction adaptative du jugement de personnalité (Cambon, 2006b). Il s'intéresse aux relations interpersonnelles et tend ainsi vers le niveau 2 de Doise. Enfin, le troisième modèle situe les déterminants du jugement d'un point de vue situationnel dans la mesure où les positions sociales des gens impactent les attributions qu'ils font. Ce dernier modèle semble ainsi, a priori, prendre en compte les facteurs psychosociaux susceptibles d'intervenir dans le jugement social. Il relève du niveau 3 (le niveau positionnel).

Encadré 1

Niveaux d'explication en psychologie sociale

Doise (1982) différencie quatre niveaux d'analyse et d'explication dans les travaux en psychologie sociale. Ces niveaux s'étendent du pôle individuel au pôle collectif. Selon Doise, les travaux qui permettent une vision la plus intégrative possible portent un regard transversal sur ces 4 niveaux.

- Niveau intraindividuel (niveau 1) : ce sont les travaux qui cherchent à comprendre comment un individu organise son environnement et les expériences qu'ils y rencontrent. Il ne s'agit pas tant ici d'étudier l'interaction individu-environnement directement mais plutôt les mécanismes internes de l'individu dans son rapport à l'environnement.
- Niveau interindividuel (niveau 2) : ce sont les travaux visant à rendre compte de ce qui se passe entre des individus placés dans une situation donnée (la dynamique relationnelle). Ici les facteurs liés à la position des individus, tel leur statut social, ne sont pas pris en compte.
- Niveau positionnel (niveau 3) : Ici les facteurs liés à la position des individus (ou des groupes), comme leur statut, leur rôles sociaux ou encore la catégorie sociale à laquelle ils appartiennent sont pris en compte. Dans ces travaux, on considère que le comportement des individus ou les jugements qu'ils émettent s'expliquent par les positions qu'ils occupent dans le système social.
- Niveau idéologique (niveau 4) : ce sont les travaux qui étudient l'impact des idéologies (croyances, représentations, valeurs, normes) sur les interactions entre les individus (ou les groupes).

3.1. Les modèles lexicaux

Le premier modèle (Wiggins, 1979) est issu de la psychologie de la personnalité et plus particulièrement de l'approche lexicale (Allport, 1966). Cette dernière se fonde sur le constat que les personnes sont différentes et que ces différences sont retrouvées dans le langage via les adjectifs de personnalité (Mollaret, Méhault, & Savarin, 2005). Wiggins a élaboré une structure des adjectifs intervenant dans l'ensemble des relations interpersonnelles. Deux dimensions centrales se dégagent : l'Agentisme (pour la dimension 1) et la Communalité

(pour la dimension 2). L'Agentisme (ou Statut) fait référence aux traits liés aux relations de subordination et qui ont des conséquences sociales. La dimension Communalité (ou Affiliation) se réfère aux traits liés aux relations comme l'amour ou l'amitié, et qui ont des conséquences émotionnelles. Cette dimension relève des tendances individuelles. Au sein de cette approche lexicale, le modèle de Wiggins a pour objectif de catégoriser les comportements révélant les traits de personnalité des individus observés lors des relations interpersonnelles (Genoud, 2004). Le modèle de Leary (2004) relève également d'une conception descriptive de la psychologie dans la mesure où son objectif initial était la description du comportement interpersonnel des sujets dans un milieu psychiatrique. Selon l'auteur, la manière de communiquer d'un individu est révélatrice de sa personnalité. Sa méthode propose une description des interactions, tant au niveau du contenu que de la relation. Les deux dimensions structurant son modèle sont la Puissance (ou Influence) et l'Affiliation (ou Proximité). Quant au modèle de Kiesler (1983), il vise également à rendre compte du comportement d'un individu. Par conséquent, il s'apparente aussi à une conception descriptive de la psychologie.

Ne nous perdons pas dans ces différentes terminologies et retenons principalement des modèles lexicaux qu'ils ont pour objectif de dresser une structure explicative de la personnalité en se basant sur les présupposés de l'hypothèse lexicale. Ils considèrent la psychologie comme un système de connaissances descriptives de la réalité psychologique. Pour ces tenants, les traits disent ce que les gens sont. Dans cette optique, il n'est pas étonnant que ces modèles soient encore aujourd'hui très utilisés par les professionnels du recrutement, notamment parce que ces derniers y entrevoient la possibilité de prédire les comportements afin de classer et sélectionner les individus (le fameux Big Five en est l'illustration typique). Juhel (in Beauvois & Dubois, 2016) n'hésite pas d'ailleurs à qualifier ces modèles « d'idéologie naturaliste » en rappelant que le projet scientifique à la base de cette approche s'inscrit dans un réalisme de principe ayant amené beaucoup de psychologues à considérer que les traits sont « des structures psychologiques réelles et/ou qu'ils renvoient à des entités internes » (voir aussi Beauvois & Dépret, 2008). La plupart des travaux issus de ces modèles se situent au niveau 1, voire au niveau 2, de Doise (1982, voir encadré 1).

3.1. Les modèles adaptatifs

Une approche très différente de celle de Wiggins est proposée par Osgood et al. dès 1957. Comme Osgood s'intéressait à la signification connotative des traits (et non à ce qu'ils dénotent), les deux dimensions qu'il propose sont davantage évaluatives que descriptives. Les traits qui composent ces deux dimensions ne se résument pas à décrire les gens par un rapport d'observation mais ils permettent l'attribution d'une valeur affective. La dimension 1 se nomme alors Dynamisme et la dimension 2 Valence. Selon l'auteur, le Dynamisme renseignerait les individus sur la rapidité, la force des objets (ou des personnes). La Valence renseignerait quant à elle sur leur caractère agréable. Finalement, la fonction évaluative des traits est plus à entendre au sens de mécanismes adaptatifs intra-individuels d'approche et d'évitement qu'au sens d'une attribution de valeur en lien avec la situation sociale de jugement (son contexte) et les pratiques sociales qui y sont associées.

Peeters (1992) affirme également que les traits de personnalité ont, pour les personnes, une valeur adaptative. Mais la signification de cette valeur est soit évidente, soit ambiguë, selon que les traits décrivent autrui ou soi. Peeters parle de Profitabilité pour soi *versus* pour autrui. D'un côté on distingue les traits à Profitabilité pour soi dont la valeur s'inverse selon le contexte. Par exemple, des traits comme « compétent », « ambitieux », dynamique » sont des traits bénéfiques pour soi mais leur signification devient négative dans un contexte où notre ennemi dispose de ces traits. On peut imaginer en effet que les gens préfèrent avoir un allié compétent mais qu'un ennemi compétent leur soit plus problématique. En revanche, d'autres traits ont quant à eux une valeur stable quel que soit le contexte. Le trait « sympathique » en est une illustration : il possède une signification constante, évidente, quel que soit le contexte. Comme il s'agit d'une caractéristique dont autrui peut assurément profiter, alors que les bénéfices pour soi semblent plus équivoques, ce trait appartient aux traits à Profitabilité pour autrui. Ces traits à signification évidente, bonne ou mauvaise pour autrui, définissent ainsi des valeurs stables des personnes qu'on peut approcher ou au contraire qu'il faut éviter, indépendamment du contexte. Dans la conception pragmatique de Peeters, les aspects fonctionnels du jugement, sa valeur adaptative, tiennent une place centrale.

Plusieurs études ont fait le parallèle entre les traits à Profitabilité pour soi et la dimension 1 ainsi qu'entre les traits à Profitabilité pour autrui et la dimension 2 (e.g.

Wojciszke, Dowhyluk, & Jaworski, 1998). Le modèle initial de Wojciszke (2005) s'inspire ainsi de celui de Peeters ; les deux catégories de traits se nomment alors Compétence et Moralité et possèdent respectivement les mêmes caractéristiques que les traits profitables pour soi et profitables pour autrui. Dans ce premier modèle de Wojciszke, une structuration restrictive était proposée : la dimension 1 correspondait uniquement à l'efficacité de l'action et la dimension 2 à la finalité des actions (Wojciszke, 1994, 2005 b). Nous verrons plus loin que cette structuration a ensuite été élargie en 2007 à d'autres concepts (notamment à ceux du philosophe Bakan, 1966) pour donner lieu à un modèle intégratif.

Dans ces modèles, la dimension évaluative du jugement renvoie plutôt à une réponse sociobiologique de nos comportements en termes d'approche-évitement. Finalement, le modèle de Wiggins et le modèle de Peeters, en avançant que l'organisation des traits de personnalité répond à des impératifs sociobiologiques, se situe plus à un niveau intra-individuel qu'à un niveau interindividuel, en référence aux différents niveaux d'analyse de Doise. En effet, la base de la valeur conférée à autrui provient d'une composante affective en avec les buts décidés par les gens. Cette approche semble ignorer une composante sociale importante, à savoir les obligations ou les interdits déterminés par les rôles sociaux que les gens occupent dans la société (Beauvois & Dubois, 2016). Or, comme nous le verrons lors du second chapitre, la valeur attribuée aux gens peut être aussi déterminée par ce qu'ils apportent au regard des objectifs sociaux qu'ils doivent remplir dans le cadre de leurs rôles.

3.2. Les modèles positionnels ou situationnels

3.2.1. De l'émergence d'un point de vue positionnel...

Certains auteurs comme Kervyn, Yzerbyt, Demoulin et Judd (2008), s'ils s'intéressent également à deux dimensions centrales, parlent quant à eux de « Compétence » pour la dimension 1 et l'expression du statut social, et de « Chaleur » pour désigner le besoin de socialisation de la dimension 2. La Compétence comprend des traits positifs comme « compétent », « sûr de soi », « efficace » et des traits négatifs comme « inefficace », « inactif » ou « soumis ». Pour la dimension Chaleur, on trouve des traits basés sur la sympathie ou la moralité comme « chaleureux », « amical », « honnête » pour son pôle positif et des traits comme « froid », « malhonnête » ou « peu fiable » pour son pôle négatif (Abele,

Cuddy, Judd, & Yzerbyt, 2008; Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002). Ce modèle se situe sur un niveau positionnel dans la mesure où il tente de montrer en quoi les positions sociales des individus déterminent l'utilisation de ces deux dimensions dans le jugement de personnalité.

Alors que les modèles lexicaux et adaptatifs se concentrent sur le jugement des personnes, celui de Fiske et ses collaborateurs s'intéresse également au jugement des groupes, et plus particulièrement aux stéréotypes relatifs à ces groupes (Cuddy et al., 2009; Fiske, Cuddy, & Glick, 2007; Fiske et al., 2002). Dans ce modèle, que nous qualifions de positionnel, nous nous situons davantage au niveau 3 de Doise. Parmi les différents enseignements de ces travaux, nous en présenterons deux principaux. D'une part, si précédemment nous avons évoqué la prépondérance de l'utilisation des traits pour évoquer une personne, ces travaux ont permis d'observer que ce constat s'appliquait également pour évoquer un groupe - même si Devine (1989) nous laissait déjà entrevoir ce phénomène. Elle avait en effet montré que lorsque l'on propose à des participants une tâche d'association libre en évoquant un groupe social, leurs productions étaient majoritairement composées de traits de personnalité. D'autre part, les travaux basés sur une analyse positionnelle ont permis de nous éclairer davantage sur la relation entre les deux dimensions du jugement. Les auteurs ont en effet mis en évidence une corrélation négative entre les traits de la dimension 1 et ceux de la dimension 2 : « l'effet de compensation » (Holoien & Fiske, 2013; Judd, James-Hawkins, Yzerbyt, & Kashima, 2005; Kervyn, Yzerbyt, & Judd, 2010). Ces relations négatives ont certes été étudiées principalement pour les groupes sociaux (e.g. les personnes âgées sont jugées morales mais peu compétentes ; les personnes riches sont jugées peu morales mais très compétentes). Néanmoins, elles nous permettent de mieux entrevoir pourquoi les gens peuvent penser que des traits vont bien ensemble, et que d'autres semblent s'exclure, comme nous l'avions évoqué précédemment. Il pourrait s'agir d'une construction sociale permettant de maintenir le principe d'une certaine justice du système socio-économique : les gens en situation de domination sont privés des traits horizontaux et les gens dominés en sont pourvus (*cf.* Kay & Jost, 2003). Ce pattern diminuerait le sentiment d'injustice en illustrant la maxime « on ne peut pas tout avoir ». Les études menées dans le cadre de cette thèse amèneront d'autres éléments de réponse, une autre origine possible du fonctionnement des deux dimensions du jugement.

3.2.2. ...A un point de vue intégratif

Ces dernières années, une grande partie des modèles bidimensionnels ont convergé vers une conception intégrative. Elle permet de réunir les recherches sur la description psychologique ainsi que celles qui s'intéressent aux facteurs situationnels qu'ils soient positionnels ou culturels (e.g. Gebauer, Sedikides, Lüdtke, & Neberich, 2014). Abele et Wojciszke adoptent en 2007 les concepts d'Agentisme pour la dimension 1 et de Communalité pour la dimension 2. La dimension verticale n'est alors plus restreinte à l'efficacité comme dans le modèle initial de Wojciszke mais s'entend, à l'instar de la dimension 2, en tant que finalité (Abele & Wojciszke, 2007). Pour la dimension 1, la finalité est l'avancement du soi alors que pour la dimension 2, il s'agit d'une finalité en termes d'avancement d'autrui. Ainsi, la dimension 1 concerne la compétence, la promotion du soi et la satisfaction de ses propres intérêts (Abele, Uchrowski, Suitner, & Wojciszke, 2008). C'est une dimension qui a une fonction évaluative dans le sens où elle permet de juger la valeur instrumentale des individus dans le cadre des relations interpersonnelles (Abele & Brack, 2013). La dimension 2, quant à elle, est orientée vers autrui (Cislak & Wojciszke, 2008) et constitue un mode de jugement par défaut lorsqu'il s'agit de se former une impression globale (Abele, Bruckmüller, & Wojciszke, 2014; Wojciszke & Abele, 2008). En mettant l'accent sur la finalité des dimensions, ces auteurs mettent les aspects motivationnels du jugement au centre de leur modèle. Afin d'étayer leur modèle d'Agentisme et de Communalité, Abele et Wojciszke (2007) ont, dans une étude, sélectionné les 300 traits de personnalité les plus représentatifs des différents modèles de la bi-dimensionnalité. Les 320 participants de l'étude 1 devaient évaluer le degré de correspondance de chacun de ces traits avec une définition qui était l'une des 8 dimensions du jugement (pour la dimension 1 : Agentisme, Individualisme, Masculinité et Compétence ; pour la dimension 2 : Communalité, Collectivisme, Féminité, Moralité) ainsi que sur leur degré de profitabilité pour soi versus autrui. L'analyse factorielle a montré que, pour les 8 dimensions, 89 % de la variance était expliquée par deux facteurs (la dimension 2 pour 66,19 % et la dimension 1 pour 23,20 % de la variance). Les résultats ont également montré une corrélation entre les traits de la dimension 1 et la Profitabilité pour soi d'une part ($r = .67$) et entre les traits de la dimension 2 et la Profitabilité pour autrui d'autre part ($r = .89$). Grâce à cette étude, les auteurs en ont conclu que leur modèle Agentisme/Communalité était intégratif et qu'il permettait de réunir la plupart des traits utilisés dans l'ensemble des études sur la bidimensionnalité du jugement.

Abele et Wojciszke ont par la suite utilisé ce modèle en deux dimensions pour étudier le type de relation entre le juge et la cible et ainsi se rapprocher d'une conception situationnelle des traits (e.g. Abele & Wojciszke, 2013; Wojciszke & Abele, 2008). On peut y entrevoir une prise en compte des facteurs sociaux intervenant dans le jugement. Néanmoins, celle-ci se circonscrit à l'étude des processus de recherche d'information par le juge, en fonction des situations. En somme, les traits sont toujours envisagés comme ayant une fonction descriptive des propriétés réelles des gens et c'est davantage les aspects motivationnels que sociaux qui constituent la valeur des traits. Selon Dompnier (2006), la plupart des recherches rendent compte de la nature de l'organisation des traits sans pour autant chercher à remonter à l'origine de ces dimensions. Ces études ne s'y intéressent pas car elles considèrent que l'origine de la valeur des traits relève des phénomènes affectifs et motivationnels, négligeant ainsi la possibilité que cette valeur trouve son origine dans d'autres facteurs sociaux, notamment au niveau idéologique (en référence au niveau 4 de Doise).

Nous pouvons retenir de l'ensemble de ces études que, malgré la diversité des dénominations et des modélisations de ces deux dimensions fondamentales du jugement de personnalité, un consensus est néanmoins établi sur leur existence. Nous allons à présent présenter une conception évaluative du jugement, au sens où elle trouve son origine dans une approche plus sociologique de l'utilisation des traits et de la valeur qui leur est conférée, une approche en lien avec les pratiques sociales d'évaluation. Elle a été proposée sous l'impulsion de Beauvois (Beauvois, 1995; Dubois & Beauvois, 2001) et s'avère, selon Cambon (2006b), la conception la plus sociale de la valeur des traits de personnalité.

CHAPITRE II ~

LES TRAITS COMME MOYEN DE COMMUNICATION DE LA VALEUR SOCIALE DES GENS

Le modèle de Beauvois et Dubois (Beauvois & Dubois, 2000, 2008), que nous allons à présent développer, permet de poser un regard social et écologique sur l'utilisation des traits de personnalité dans le langage courant. L'hypothèse centrale de ce modèle est que les traits apportent plus une connaissance de la valeur sociale des individus qu'ils ne renseignent sur ce que sont les gens (leur personnalité). En d'autres termes, la connaissance évaluative prédomine sur la connaissance descriptive. Pour comprendre la distinction essentielle entre ces deux types de connaissance, il est important de préciser que, dans le modèle évaluatif, les traits sont considérés comme des affordances sociales, c'est-à-dire des outils permettant à l'observateur de détecter les possibilités d'action envers la personne perçue. Les traits communiquent ainsi une saisie, un repérage, de la valeur sociale que l'observateur attribue à la personne, en fonction du contexte, et ils visent ainsi à plutôt dire ce que valent les gens que ce qu'ils sont.

Dans ce chapitre, nous expliquerons ce modèle et ce qui le distingue des modèles considérant le jugement de soi et d'autrui comme un processus purement descriptif, en étayant notre propos par les différentes recherches qui ont apporté des preuves expérimentales à ce modèle.

1. La conception évaluative de l'utilisation des traits

1.1. Qu'est-ce que la valeur sociale ?

L'approche psychosociale du modèle de Beauvois permet de comprendre qu'autrui ne fait pas seulement l'objet d'une description mais fait également l'objet d'une évaluation de sa valeur sociale, au-delà de sa valeur pour soi ou pour autrui, déjà envisagée dans les conceptions de Peeters (1992) ou de Wojciszke et Abele (2008). Qu'est-ce que la valeur sociale d'une personne ? Le point central à considérer est que les relations interpersonnelles

s'inscrivent dans des rapports sociaux, elles n'apparaissent pas dans un vide social. Entre époux, entre parents et enfants, entre homme et femme, entre voisins, entre chef et subordonné : voilà des exemples de rapports sociaux bien connus régis par des règles sociales différentes. La valeur sociale d'une personne est son adéquation à un rapport social particulier -elle n'est donc pas inscrite dans la personne-, et la connaissance de la valeur sociale des personnes est nommée connaissance évaluative. Le rapport d'observation qui vise pour sa part à décrire les propriétés des individus ou des objets hors du cadre des règles sociales engendre une connaissance descriptive (*i.e.* la connaissance descriptive).

Le modèle de Beauvois comprend également deux dimensions, dites ici dimensions de la valeur sociale, et se réfère à une conception sociétale et plus générale de la psychologie. Il distingue l'utilité sociale qui renvoie à un registre de valeur sociale ancré sur l'utilité économique des personnes (la dimension 1) et la désirabilité sociale qui renvoie à un registre de la valeur sociale ancrée sur l'utilité relationnelle des personnes (la dimension 2). Nous reviendrons plus loin sur ces deux notions. Ce modèle ouvre la voie à une approche originale en proposant que les deux dimensions sont deux aspects de la valeur sociale conférée aux personnes dans un rapport social donné (Pansu & Dompnier, 2011). Comme les règles qui régissent les rapports sociaux définissent le fonctionnement social lui-même, nous nous situons donc à présent à un niveau idéologique dans lequel on analyse « des idéologies, des systèmes de croyances et de représentations, d'évaluations et de normes, qui doivent justifier et maintenir un ordre établi de rapports sociaux » (Doise, 1982, p.33).

Dans ce modèle, la psychologie est donc considérée comme un système de connaissances qui communique la valeur sociale des agents sociaux (Beauvois & Dubois, 2016). Les auteurs parlent d'agent social plutôt que de personne ou d'individu afin de d'ancrer leur conception dans le cadre général de la perception des acteurs du système social, des rôles qu'ils occupent dans ce système social et des rapports sociaux qui en découlent, bien indépendamment de ce qu'ils sont censés être, psychologiquement parlant. Celui qui est placé en position de juge évalue alors ce qu'il peut ou ce qu'il doit faire avec les agents sociaux. Les traits permettent alors d'attribuer une valeur sociale à l'agent et sont choisis en fonction des prérogatives du système social. Pour illustrer ce propos, reprenons notre exemple et imaginons Dimitri selon le mode de connaissance descriptif puis évaluatif. Dans le premier cas, il s'agirait d'un individu défini par son sexe (c'est un homme), son âge (il a 40 ans) et par des traits qu'on considérerait comme lui étant propres, inscrits en lui et qui constituerait sa

personnalité de façon stable. Dans un mode de connaissance évaluatif, Dimitri est un agent social. Il est défini au regard de sa place qu'il a dans le rapport social qui l'implique. En effet, c'est un collègue de Régis. Si Régis et Sylvain conviennent que Dimitri, universitaire comme eux-mêmes, est brillant, c'est qu'ils considèrent (sans nécessairement s'en rendre compte) qu'il a rempli ce qui est socialement exigé de lui dans le cadre de son rôle social. Il s'agit d'une évaluation au regard d'un critère de jugement propre à ce rôle, non d'une inférence sur une qualité propre à Dimitri. Ce qui est certain, c'est que Dimitri pourrait avoir une utilité forte dans ce système universitaire particulier. De la même façon, mais dans un cadre non professionnel, si quelqu'un dit de Dimitri qu'il est loyal et discret, ce n'est pas dans le seul but de décrire sa nature mais cela permet bien de lui attribuer une valeur en tant qu'ami dans le cadre d'un rapport amical. Cette attribution va permettre d'indiquer assez facilement que l'on peut se fier à Dimitri et, par exemple, lui faire des confidences. La connaissance évaluative des personnes n'est donc pas qu'une affaire de contexte professionnel.

Cet exemple permet de rendre compte que, ce que nous appelons l'aspect évaluatif de la connaissance, ne doit pas être confondu avec une dimension affective. Bien évidemment, une composante affective peut intervenir quand un trait est utilisé. Néanmoins, il est important de préciser que la valeur d'un trait ne correspond pas ici à un registre d'amour ou d'attrait *versus* de désamour ou de répulsion, comme chez Osgood. Il s'agit plutôt d'une valeur liée aux affordances (au sens de Gibson, 1979) qu'un trait active en mémoire. La perception des affordances dépend du rapport social dans lequel est inscrite la personne qui porte le jugement. Elle appréhendera différemment les personnes selon qu'elle recherche un collègue avec qui faire des collaborations scientifiques ou un ami à qui faire des confidences. Lorsque Dimitri est « décrit » comme brillant, cela permet de connaître bien plus que les comportements qu'on suppose de Dimitri (les Comportements de la Personne, dits CP). Cela donne surtout accès aux comportements que l'on peut avoir à son égard dans le rapport social (*i.e.* « collaborer avec lui »), comportements que l'on nomme CA (Comportements d'Autrui). Des recherches ont montré que les CA permettent un codage en mémoire des traits non seulement aussi efficace que les CP (Beauvois & Dubois, 1992; Mignon & Mollaret, 2002) mais qu'ils sont même plus rapidement associés à un trait que ne le sont les CP lorsqu'un contexte social est activé (Beauvois, Dubois, & Tarquinio, 1994). Mignon et Mollaret (2002), par ailleurs, ont montré que lorsqu'il s'agit de se former une première impression sur des cibles très brièvement présentées (8 secondes), les CA permettent une meilleure discrimination que les CP ou les traits eux-mêmes. Les CA (la facette utilitaire des traits)

permettent ainsi de mieux différencier les cibles, comparativement aux conditions dans lesquelles le jugement se fait directement sur le trait ou sur le CP, la forme descriptive de ce trait. Par exemple, les cibles étaient mieux différenciées lorsqu'il s'agissait de définir *quelqu'un sur qui on peut compter pour franchir des obstacles* (CA) plutôt que de définir *quelqu'un qui ne renonce pas en cas d'obstacles difficiles* (CP) ou *quelqu'un de persévérant* (trait). Cette étude a mis en évidence l'aspect évaluatif du premier jugement émis en direction d'autrui. De plus, dans une autre de leurs études, il s'avère que les jugements sous forme de CA font l'objet d'un plus large consensus que ceux sous forme de CP dans la mesure où il y a une sorte d'entente entre les juges pour décider, parmi les 12 cibles, celles qui peuvent ou pas faire quelque chose (par exemple celles qui peuvent ou non diriger une équipe).

Ainsi, la conception de la valeur sociale de Beauvois propose que la dimension évaluative ne prenne sens que dans le cadre des rapports sociaux. Lorsqu'on utilise des traits de personnalité, les descriptions que nous faisons ne rendent donc pas prioritairement compte de ce que sont les personnes mais elles visent essentiellement à étalonner la valeur sociale des gens (Beauvois, 1995; Beauvois et al., 1994). Dans le modèle de la connaissance évaluative, la question n'est donc pas de comprendre si l'utilisation des traits permet de décrire une réalité psychologique, puisque, comme nous l'avons vu précédemment, c'est davantage une question d'acceptabilité sociale qui guide ces attributions qu'un critère de vérité. Pour autant, la valeur sociale conférée aux personnes n'est pas irréaliste. En effet, même si elle n'exprime pas « la nature psychologique », elle correspond néanmoins à une réalité sociale. Nous allons à présent voir que la valeur sociale des comportements et des traits trouve son origine dans les attentes et les renforcements de la société.

1.2. L'origine de la valeur sociale des comportements et des traits

1.2.1. Une question de normes sociales et de renforcements sociaux

Des travaux ont montré que nos conduites, nos performances, sont jugées au regard des normes sociales (Dubois & Le Poutier, 1991). Ces recherches ont été conduites dans le cadre des études sur les normes sociales de jugements dont nous allons rappeler brièvement les principaux fondements. On appelle norme ce qu'il est bon de faire ou de penser dans une société ou un groupe donné (Cassignol-Bertrand, Baldet, Louche, & Papet, 2006). Dubois (in

Dubois & Leyens, 1994) distingue les normes de comportement, qui prescrivent les comportements à adopter, et les normes de jugement, qui précisent ce qu'il est bien de penser dans un collectif. La norme répond à plusieurs critères : elle est partagée par un collectif, fait l'objet d'un apprentissage social, est indépendante de tout critère de vérité et surtout repose toujours sur une attribution de valeur (Dubois & Leyens, 1994). La valeur sociale d'un comportement correspond, dans cette optique, à son niveau d'adéquation aux normes sociales en vigueur (Beauvois, 1995).

Dans le contexte de notre société actuelle, les traits de personnalité seraient adaptés pour communiquer la valeur sociale des comportements dans le cadre de l'idéologie libérale (Beauvois, 1995), qui opérerait une assimilation entre la valeur sociale des comportements et la personnalité des individus. Comme le dit Beauvois (1995, pp 158): « l'utilisation des sanctions par l'agent détenteur du pouvoir incite à la réalisation de comportements dont les agents assujettis se seraient dispensés. Ces agents entrent alors dans une structure pour y réaliser des utilités non pas psychologiquement mais socialement nécessaires ». La valeur sociale des comportements provient donc de ce qui est socialement renforcé dans l'exercice du pouvoir social. Mais dans l'idéologie libérale, lorsque des agents exercent leur pouvoir en exigeant des comportements socialement nécessaires à d'autres agents (comme un manager exigerait de ses subordonnés de la performance), les renforcements sont alors associés à des représentations sous la forme d'adjectifs, de traits ou de locutions verbales évoquant une nature psychologique. Par exemple, un subordonné qui a beaucoup travaillé n'obtiendra pas seulement une augmentation de salaire, mais sera jugé comme « performant » ou encore comme « méritant » par son manager. Or, la valeur sociale est internalisée lorsqu'elle s'exprime sous la forme d'une caractéristique individuelle, en particulier un trait de personnalité. Il y a de fortes chances, par exemple, que Dimitri ayant été jugé brillant, ait internalisé cette valeur qui lui a été conférée. Autre exemple : un élève n'obtiendra pas seulement de très bonnes notes par son professeur de mathématiques, mais sera jugé également comme, imaginons, « doué ». Cette internalisation de la valeur sociale, c'est-à-dire le passage d'un niveau social (ici, une évaluation scolaire) à un niveau individuel (une « caractéristique »), semble propre aux sociétés libérales (Beauvois, 1995). Par ailleurs, cette notion, celle de l'idéologie dominante libérale, touche directement la question de la hiérarchie sociale. La valeur sociale d'une personne se base effectivement sur des facteurs psychosociaux en rapport avec la position hiérarchique ou économique de la personne. Cette position existe non seulement en contexte de recrutement ou de promotion professionnelle mais

également dans des contextes scolaires, que nous analyserons dans dernière étude. En effet, les attentes du milieu scolaire et familial par rapport à un élève reflètent les exigences de notre société, les normes sociales qu'elle prescrit. En d'autres termes, ce que vaut scolairement un élève semble lié à ce qu'on attend de lui plus tard dans la société. L'étude de cette question est cruciale car les « étiquettes » attribuées aux élèves en fonction des exigences de la société peuvent avoir des conséquences importantes sur la perception qu'ils ont d'eux-mêmes, et donc aussi sur leurs apprentissages. Il a en effet été démontré que l'insertion sociale des élèves dans le système scolaire ainsi que leur « mauvaise réputation » éventuelle peuvent affecter très significativement la performance dans les situations où l'enjeu d'évaluation est fort (Croizet & Claire, 1998; Monteil & Castel, 1989). En milieu scolaire, c'est principalement l'enjeu scolaire de la performance et les différentes normes sociales dont elle relève qui vont déterminer la valeur qui sera attribuée aux performances de l'élève. Les traits sont ainsi avant tout des outils permettant de véhiculer cette valeur et le type de traits privilégiés dans une situation de jugement est donc lié au type de valeur mise en jeu dans cette situation. Le jugement de la valeur sociale d'une personne a pour caractéristique d'être largement partagé (pour peu que le contexte de jugement soit le même) et être socialement acceptable (pour peu qu'il corresponde à une norme en vigueur dans le contexte de jugement). Pour mieux illustrer notre propos, imaginons un rapport social maître-élève et l'emploi du trait de caractère « bavard » par le maître à l'égard d'un élève. Le trait « bavard » ne sert pas seulement à décrire une singularité (Mollaret, Méhault, & Savarin, 2005). Ce trait permet également, dans cette situation, d'envisager les actions à entreprendre vis-à-vis de cet élève (une « sanction » par exemple). Bavarder n'a d'ailleurs de pertinence dans cette situation que du fait des prérogatives du cadre scolaire (ici, être attentif en classe). Si le comportement de bavardage avait été observé dans un cadre dénué de sanction, cet élève n'aurait pas été décrit en premier lieu ainsi. La valeur conférée au trait, son utilité, est donc ici en lien avec le contexte scolaire, ses normes et la position hiérarchique du rapport maître/élève. Cette valeur, dans l'approche écologique du modèle de la connaissance évaluative, est ainsi étroitement liée à l'utilité qu'exprime le trait d'une personne pour celui qui juge et qui a des attentes ou doit faire quelque chose avec cette personne. Sans ce contexte, cette affordance spécifique effectuée à l'égard de cet élève est moins pertinente.

Lors du chapitre 1, nous disions que considérer les traits comme ayant une fonction évaluative peut nous apporter un éclairage complémentaire sur l'association spontanée que les gens font entre un comportement et un trait. C'est justement en prenant en compte la

spécificité des renforcements sociaux que nous pouvons en apprendre plus sur ce lien comportement/trait. Les renforcements, qu'ils soient positifs ou négatifs, peuvent être attribués à des facteurs internes (des dispositions psychologiques comme nous le disions) ou externes. Nous l'avons vu, les gens privilégient les attributions internes et, en ce sens, le trait a une forte utilité pour rendre compte des dispositions psychologiques des personnes. En matière de renforcements sociaux, des études ont également montré cette prédominance des explications internes (Rotter, 1966). A tel point que le renforcement sous cette forme n'est pas vu comme un biais mais comme une norme sociale (la norme d'internalité). Le fait d'expliquer de manière interne ce qui nous arrive est le plus souvent considéré comme adaptatif car cela permet de contrôler efficacement son environnement. Par exemple, une explication interne d'un échec permet des ajustements comportementaux futurs (j'ai échoué parce que je n'ai pas fait assez d'effort), alors qu'une explication externe (j'ai échoué parce que je n'ai pas eu de chance) implique le maintien de stratégies comportementales inadaptées (Dubois & Leyens, 1994). Cette association spontanée entre trait et un comportement pourrait finalement résulter d'une connaissance évaluative dans la mesure où les traits permettent de renforcer un comportement, c'est-à-dire de sanctionner positivement ou négativement un comportement dans le cadre d'un rapport social donné. L'acceptabilité sociale des renforcements sociaux par les individus est élevée. Ils ont en fait tendance à croire que les renforcements dont ils font l'objet n'ont jamais lieu par hasard (Théorie de la croyance en un monde juste, Lerner, 1980). En considérant chacun comme, en grande partie, responsable des événements qui leur arrivent et donc des renforcements qui en découlent, les individus maintiennent l'illusion d'un monde juste. Cette tendance à rendre chaque personne responsable de ses comportements va ainsi légitimer les renforcements et par conséquent la personne qui émet ses renforcements (un évaluateur, un chef ou un instituteur par exemple).

Ainsi, dans la mesure où de nombreuses situations amènent à ce qu'un comportement soit suivi d'un renforcement, nous pouvons comprendre que ce dernier soit spontanément associé à un trait, une disposition interne. L'association spontanée d'un comportement à un trait est donc liée à une réelle nécessité sociale au regard des renforcements sociaux qu'elle permet. Cette fonction des traits comme outils de communication de la valeur sociale d'une performance seront abordés dans les recherches consignées dans le chapitre 5.

1.2.2. La « dure » réalité du contexte

Comme nous venons de le voir, l'utilisation des traits de personnalité est à considérer selon deux aspects, normes et renforcements, qui l'ancrent dans une réalité sociale (ces deux aspects étant d'ailleurs liés). Le premier aspect, les normes sociales en vigueur dans la situation de jugement, reflète les valeurs partagées et prescrites au sein de ces situations et sont, pour ainsi dire, ce qui détermine les caractéristiques recherchées chez les personnes. Le second aspect, les renforcements sociaux que l'utilisation des traits de personnalité permet, est en lien avec le premier, les normes sociales. Si dire de cet élève qu'il est bavard légitime pour le maître l'application d'une sanction, c'est aussi parce que ce comportement (devenu un trait) ne correspond pas aux attentes du milieu scolaire, aux normes sociales en vigueur. La valeur (ou au contraire la « dévaleur ») des traits est étroitement liée à l'exercice du pouvoir et des renforcements sociaux qui en découlent. C'est dans les organisations, à travers des attentes collectives, que l'on rencontre le plus de prescriptions, qu'ils s'agissent d'obligations ou d'interdits (de valeurs ou de « dévaleurs ») et que le pouvoir social y est le plus actif et légitime, au sens où il est accepté socialement (Bernaud & Lemoine, 2007). Or, nos relations interpersonnelles sont bien souvent à situer dans un contexte organisationnel, qu'on se situe dans une organisation professionnelle, scolaire, administrative, médicale ou encore dans un club d'échec ou une discothèque.

Si le contexte est un élément essentiel pour mieux comprendre ce qu'expriment les traits, ce n'est pas seulement lié au fait que l'on rencontre de nombreux contextes dans lesquels les traits ont une fonction évaluative. C'est aussi parce que la valeur sociale de ces contextes peut avoir des conséquences importantes. L'utilisation de traits, « d'étiquettes », en fonction des normes et des attentes sociales peuvent alors avoir des conséquences sur les personnes, leurs comportements ou encore leur image, dans le cadre professionnel comme scolaire² (e.g. Bressoux & Pansu, 2003; Vallée, Dagot, & Pascual, 2014). Aussi, c'est une réalité de dire que, en référence à notre exemple en contexte professionnel, d'une part on promeut plus volontiers des salariés performants que des salariés non performants et que, d'autre part, les traits peuvent même déterminer, par extension, ce qui va advenir des salariés dans leur vie future. Enfin, l'utilisation de traits de personnalité permettant de véhiculer les

² En effet, des travaux ont montré que les élèves sont jugés par leurs enseignants sur les attitudes normatives qu'ils adoptent à l'école (e.g. Wentzel & Asher, 1995). Or, lorsque les enseignants attribuent des traits négatifs aux élèves qui ne respectent pas les normes, par la suite l'aide donnée à ces élèves peut diminuer (Wentzel, 1993; Wentzel & Looney, 2007). Il en résulte un manque d'intérêt pour l'école mais aussi des difficultés dans les apprentissages (Filisetti, 2009).

valeurs des différents contextes organisationnels, cela amène ces valeurs à être internalisées tel, en quelque sorte, un processus d'acculturation (Beauvois & Dubois, 2016). Il nous semble que, dans un grand nombre de contexte, ces valeurs sont en lien étroit avec les enjeux économiques de notre société ; les travaux de cette thèse vont permettre d'étayer empiriquement ce propos.

Nous allons à présent développer les deux types de valeur que permettent de véhiculer les traits : l'utilité sociale (la dimension 1) et la désirabilité sociale (la dimension 2). Nous verrons également qu'au sein de la dimension 1 les traits ont des fonctions sociales distinctes et qu'ils ne véhiculent pas les mêmes niveaux de valeur. Ces distinctions vont s'avérer particulièrement pertinentes lorsqu'on les intègre à des études sur les impacts du contexte dans la perception de soi et d'autrui (*cf.* Chapitre 3).

2. Les différentes valeurs sociales

2.1. Utilité sociale et Désirabilité sociale : les deux dimensions de la valeur sociale

Dans l'approche évaluative, les deux dimensions fondamentales correspondent à une connaissance de ce qui est socialement valorisé et susceptible d'être communiqué.

L'utilité sociale traduit « les chances de réussite sociale d'une personne en fonction de sa plus ou moins grande adéquation au système social dans lequel elle est insérée » (Dubois, 2005). Cette dimension rend compte de la capacité sociale d'une personne à être performante dans un contexte donné. Elle a une connotation économique et exprime la valeur marchande des conduites des individus (Beauvois, 1995 ; Beauvois & Dubois, 2009 ; Cambon, 2006b ; Dubois & Beauvois, 2011). Ici, les traits de personnalité ne définissent pas une « essence psychologique », il est même envisageable que l'agent social puisse être clairvoyant sur les caractéristiques permettant son adéquation à une organisation particulière et, par conséquent, puisse être amené à adopter des stratégies dans le but d'être utile socialement. Tout agent poursuit des buts sociaux qui peuvent déterminer la valeur sociale qu'il souhaite faire percevoir (Caruana, Lefeuvre, & Mollaret, 2014, exp.3; Johnson & Hogan, 2006). La notion d'utilité sociale est à comprendre au sens économique puisqu'elle traduit le profit que peut

retirer une organisation d'avoir à sa disposition tel objet ou telle personne. En effet, la réussite professionnelle d'un agent, si l'on conçoit facilement qu'elle puisse profiter à celui-ci, s'avère également profiter à son organisation. Sur ce point essentiel, cette approche se différencie de celle de Peeters (1992).

La désirabilité sociale, quant à elle, est ancrée dans le domaine affectif et peut être définie comme « la connaissance communicable de la plus ou moins grande aptitude d'une personne à susciter des affects positifs (*vs* négatifs) chez les autres et à agir dans le sens de (*vs* en opposition à) leurs principales motivations » (Dubois & Beauvois, 2012, p.325). La désirabilité sociale traduit le fait d'adopter des stratégies permettant de se faire ou non aimer d'autrui. Elle est à relier à une connaissance personnelle et affective qui conduit les individus à évaluer autrui en fonction d'une dimension qui oppose le « j'aime » à « je n'aime pas ». Ainsi, la désirabilité sociale renvoie à la connaissance qu'ont les gens de ce qui est désirable dans une société ou un groupe social. S'il est plaisant d'avoir comme ami une personne souriante, le trait « souriant » nous renseigne sur sa valeur affective (la désirabilité sociale) mais bien moins sur la réussite sociale ou professionnelle de cette personne (l'utilité sociale). De la même façon, le trait « dynamique » nous renseigne mieux sur la réussite professionnelle d'une personne que sur sa valeur affective (Cambon, Djouari, & Beauvois, 2006).

2.2. Fondements économiques de l'utilité sociale : supports empiriques

La conception duale de la valeur sociale a trouvé de nombreux supports empiriques (Cambon, 2006a; Dubois & Beauvois, 2001; Le Barbenchon & Milhabet, 2005). Par exemple, Cambon (2006a) a montré que des visages, initialement neutres, étaient davantage décrits par les sujets avec des traits utiles comme « intelligents » ou « actifs » si ces visages étaient associés à des indicateurs de richesse financière. Lorsque les visages étaient associés à de faibles valeurs financières, ils étaient alors davantage associés à des traits désirables comme « honnête » ou « sympathique ». Si les traits désirables et utiles possèdent bien chacun une valeur, elle ne se situe donc pas sur la même échelle. En effet, selon l'auteur, la valeur des traits de personnalité relatifs à la désirabilité sociale se situe sur une échelle affective alors que celle des traits relatifs à l'utilité sociale se juge plutôt sur une échelle de salaire. Même si cela peut surprendre ou paraître arbitraire, nous sommes pour la plupart capables d'associer spontanément une valeur marchande, comme un revenu mensuel par exemple, à un trait de personnalité. En effet, les jugements de l'utilité sociale d'une personne par le biais de sa

valeur financière, en termes de salaire, sont largement partagés. Avec les échelles mesurant si une cible a tout pour réussir dans la vie, les échelles basées sur le salaire de la cible sont les plus utilisées pour mesurer l'utilité sociale (Cambon, 2006b; Le Barbenchon, Cambon, & Lavigne, 2005). Une autre recherche de Cambon (2004) a également permis d'établir une distinction importante entre les traits appartenant à l'utilité sociale et ceux relevant de la désirabilité sociale. Lorsque l'auteur étudie les associations faites par les participants entre les traits et des professions relevant soit de la production soit de l'entretien, il démontre que les personnes travaillant dans le secteur de la production (e.g. un directeur d'usine automobile) sont bien plus décrites par des traits socialement utiles que par des traits socialement désirables comparativement à des personnes travaillant dans le secteur de l'entretien (e.g. directeur d'hôpital). Cette recherche a permis de montrer le lien entre l'utilité sociale et l'activité de production, de création de richesse économique. De plus, les résultats obtenus ne peuvent être interprétés en adoptant le point de vue purement descriptif de la bi-dimensionnalité. En effet, rien ne légitime de considérer qu'un directeur d'entreprise ait une personnalité « intrinsèquement » différente d'un directeur d'usine, en quoi serait-il de « nature » moins dynamique ou organisée ? Lorsqu'en revanche on considère les deux dimensions du jugement d'un point de vue de la connaissance évaluative, on comprend alors que les caractéristiques utilisées pour décrire ces deux métiers relèvent surtout de valeurs sociales qui diffèrent entre un contexte professionnel de production et un contexte relevant du secteur de l'entretien. Ces deux contextes véhiculent des valeurs sociales différentes au point que des recherches ont démontré que, dans le secteur de la production, un candidat possédant des traits utiles socialement a plus de chances qu'un candidat désirable socialement d'être recruté, et inversement dans le secteur de l'entretien (Dubois & Aubert, 2010).

D'autres recherches ont quant à elle permis de démontrer le lien spécifique de l'utilité sociale avec le statut hiérarchique (Alliot, Le Marc, & Lafon, 2005; Testé & Simon, 2005). Dans ces études, lorsque les cibles occupaient un statut élevé dans la société, elles étaient davantage décrites par des traits d'utilité sociale que par des traits de désirabilité sociale. Il est fort probable que les statuts sociaux les mieux rémunérés sont aussi ceux qui sont le plus directement liés à la création de plus-value économique. Nous le verrons, plus qu'au statut, l'utilité sociale est liée à la valeur économique du statut. Toujours est-il que les traits de la

dimension 2 permettent bien moins que ceux de la dimension 1 d'estimer le salaire des gens ou de décrire les personnes travaillant dans le secteur de la production³.

La conception évaluative de la dimension 1, qui permet de l'envisager comme une connaissance de ce qui est économiquement utile dans la société, se différencie de celles communément retrouvées dans un grand nombre de recherches (e.g. Abele, Bruckmüller, & Wojciszke, 2014; Roczniowska & Kolańczyk, 2014). Il semble envisageable que les différents types de traits utilisés dans les recherches, notamment les traits de « compétence » et « d'agentisme », outre leurs différences descriptives, puissent se différencier sur leur valeur sociale. Comme nous l'avons vu lors du premier chapitre, la dimension 1 s'apparente à la compétence dans de nombreuses recherches (au point d'être nommée comme telle par les auteurs opposant la compétence et la chaleur). En effet, les traits de personnalité principalement associés à la dimension 1 et fréquemment retrouvés dans la littérature anglo-saxonne sont les suivants : « compétent », « habile », « intelligent », « capable », et « efficace » (Fiske, Cuddy, & Glick, 2007). Si ces traits renseignent principalement sur la capacité à effectuer correctement son travail, ce n'est pas forcément le cas d'autres traits comme « ambitieux », « dynamique » ou encore « courageux ». Si Glick et Fiske (2001) utilisent également des traits comme « ambitieux » pour décrire la Compétence (la dimension 1), c'est dans le cadre d'une définition de cette composante mettant en avant l'ambition, le matérialisme, et la capacité à acquérir du pouvoir et un statut élevé. De même, dans une recherche d'Abele, Rupperecht et Wojciszke (2008), la dimension 1 est définie auprès des participants en termes d'indépendance, d'individualisme, de domination ou encore de pouvoir et d'agressivité. Or, l'ensemble de ces définitions nous semble se référer à des fonctions sociales distinctes de la compétence. Il semble ainsi que les auteurs aient amalgamés, dans les traits de la dimension 1, les traits liés au statut ou à l'individualisme avec ceux qui se réfèrent à une définition de la compétence au sens strict. Au vu de récents travaux que nous allons présenter, il apparaît que cet amalgame assimile des traits qui sont différents du point de vue de leurs valeurs sociales.

³ Les deux dimensions de la valeur sociale se distinguent également dans leur lien avec les normes sociales en vigueur dans la situation de jugement. Plusieurs études ont ainsi montré qu'une personne normative est perçue plus utile que désirable socialement et plus utile socialement qu'une personne non normative. C'est ainsi le cas pour la norme d'internalité (Cambon, Djouari, & Beauvois, 2006, exp.1), pour l'optimisme (Le Barbenchon & Milhabet, 2005) ou encore pour la norme d'autosuffisance (Cambon et al., 2006, exp.3).

Rappelons que, plus qu'au statut en lui-même, l'utilité sociale est liée à la dimension économique du statut. Or, les traits liés à la compétence sont-ils suffisants pour évaluer cette dimension économique du statut ? Par exemple, dans la recherche de Cambon (2004), si un directeur d'usine est jugé de façon consensuelle comme plus utile qu'un directeur de service hospitalier (lui-même jugé plus désirable), cela ne semble pas en lien avec leur niveau de compétence. Cette recherche illustre le sens économique de l'utilité sociale : l'utilité sociale d'une personne correspond essentiellement à sa capacité à produire des biens échangeables et commercialisables (Le Barbenchon, Cambon, & Lavigne, 2005). Toutefois, si une personne est décrite uniquement par des traits de compétence dans un secteur professionnel lié à la production, fera-t-elle l'objet d'une attribution d'utilité sociale élevée ? Les traits associés à la compétence, comparativement à des traits comme « ambitieux », semblent moins participer à la connaissance évaluative que l'on a de la valeur économique des individus (e.g. Dubois & Beauvois, 2011).

2.3. L'ancrage spécifique de l'utilité sociale dans les normes sociales

Un ensemble de travaux sur le lien entre l'utilité sociale et les normes sociales pourrait nous laisser penser que les traits utiles socialement ne se résument pas à la compétence. Cet argument nous est apporté par les études démontrant que les gens, pour juger de la valeur professionnelle d'une personne, se basent sur d'autres informations que la compétence : l'internalité. Comme nous allons le voir, l'internalité est bien une caractéristique différente de la compétence ; pourtant, elle s'ancre également dans l'utilité sociale. Tout d'abord, rappelons que l'internalité se réfère au fait d'attribuer à soi-même la cause de nos actes. Par exemple, une personne interne trouvera dans son propre comportement la raison de son échec à un examen alors qu'une personne dite externe trouvera des circonstances (des facteurs extérieurs) pour expliquer son échec. Elle correspond à une norme sociale de jugement. Les recherches ont révélé qu'une personne est jugée plus favorablement si elle se présente de façon interne que si elle se présente de façon externe, indépendamment de son niveau de compétence. Il s'agit précisément de recherches comme celles de Dubois et Le Poulitier (1991), Pansu (1994), Mignon, Mollaret et Rousseau (2003) et Desrumaux-Zagrodnicki (2001). Ces études ont utilisé un paradigme des juges qui s'appliquait à des situations d'évaluation professionnelle - hormis l'étude de Dubois et Le Poulitier (1991) dans laquelle il s'agissait d'une évaluation en

milieu scolaire. Dans les recherches de Pansu (1994) et Desrumaux-Zagrodnicki (2001), il s'agissait pour les évaluateurs (les juges) d'estimer les chances d'un candidat d'obtenir un emploi (sa recrutabilité). En ce qui concerne la recherche de Mignon, Mollaret et Rousseau (2003), les auteurs ont constitué des dossiers d'agent de maîtrise postulant à une promotion professionnelle. Quant à l'étude de Dubois et Le Poutier (1991), des professeurs et des cadres devaient estimer les chances d'élèves de CM2 de passer en sixième. Ces études manipulaient toutes le niveau de compétence et d'internalité du candidat (ou de l'élève). La recherche menée par Cambon, Djouari et Beauvois (2006) a également démontré que les explications internes sont porteuses d'utilité sociale et que d'ailleurs, ce type d'explication est bien moins porteur de désirabilité sociale (les cibles très internes étaient décrites par des étudiants comme moins désirables mais plus utiles que des cibles moyennement internes). L'ensemble de ces études a démontré un lien entre la norme d'internalité et l'utilité sociale. Selon Dompnier (2006), le concept de norme sociale, et notamment celui de norme d'internalité, est fondamentalement associé à celui d'utilité sociale car la valorisation des explications internes à l'origine des comportements relève du fonctionnement social et en particulier des pratiques sociales d'évaluation. Le paradigme des juges relevant précisément de l'évaluation, on comprend ainsi que, dans une recherche de Dubois (2000), les sujets placés en position de juges aient privilégié les cibles internes. Ce paradigme prédisposerait ainsi à la recherche de l'utilité sociale. A noter que d'autres caractéristiques que l'internalité, d'autres normes sociales de comportement ou de jugement, ce sont révélées porteuses d'utilité sociale. Pour la norme d'autosuffisance⁴, par exemple, Beauvois (2003) avait démontré que des cibles très autosuffisantes sont décrites comme plus utiles que les cibles modérément autosuffisantes. Les critères relevant de normes sociales jouent donc un rôle important dans les jugements (Louche, Hugues, & Sarrade, 2001) et ils se révèlent dans le langage par des traits différents de ceux liés spécifiquement à la compétence. Nous démontrerons dans les études présentées dans le chapitre 4 que cet aspect normatif de l'utilité sociale est plutôt communiqué par les traits « d'agentisme », que nous appellerons les traits d'aisance.

Ainsi, il s'avère que l'utilité sociale exprime des attributs de la personnalité que la compétence ne peut pas résumer à elle seule. La notion d'utilité sociale pourrait reposer sur

⁴ La norme d'autosuffisance correspond à « la valorisation des jugements exprimant une préférence pour le fait de trouver en soi-même les réponses aux questions que l'on se pose et les possibilités de satisfaire ses attentes » (Cambon, 2006b).

plusieurs facettes, dont notamment la compétence. Ce sont ces différentes « facettes », ou registres, que nous allons à présent développer.

2.4. Les trois registres de valeurs au sein de la dimension 1

Le premier registre que nous allons présenter est nommé « Aisance » (il recouvre les traits d'agentisme utilisés par les auteurs de l'approche communalité/agentisme). Nous avons vu précédemment que les possibilités qu'offre la compétence d'évaluer la valeur économique des personnes n'est pas suffisante au regard d'autres traits socialement utiles. Or, le registre « Aisance », comme nous allons le voir, offre davantage cette possibilité.

Dans une recherche de Cohen, Darnon et Mollaret (2017), on constate des traits spécifiques (autres que la compétence) permettent de prédire les salaires les plus élevés chez les participants. Ces traits sont en rapport avec la capacité de la personne à être à l'aise dans son travail, dans ses relations professionnelles, à disposer en somme d'une certaine « aisance » (e.g. « sûr de soi », « entreprenant », « ambitieux », « compétitif »). Par ailleurs, une recherche de Dubois (2010) a montré que les traits qui décrivent les capacités à réaliser des objectifs (compétent, capable) ne permettent pas à des salariés de distinguer leurs supérieurs hiérarchiques directs de ceux situés plus haut dans la structure hiérarchique. En revanche, les traits d'aisance sont davantage attribués au supérieur haut placé dans la hiérarchie qu'au chef direct. Ces résultats ont été retrouvés, dans le cadre d'un autre paradigme expérimental, par Carrier, Louvet, Chauvin et Rohmer (2014) : seuls les traits d'aisance permettaient de distinguer les professionnels de hauts et de bas statuts. Bien sûr, cela ne signifie pas que les personnes de haut statut n'ont pas besoin de faire preuve de compétence, mais cela montre que les caractéristiques les plus valorisées relèvent principalement de l'aisance. Les résultats ont révélé que l'aisance et la compétence recouvrent des traits bien différents qui se réfèrent à des fonctions sociales distinctes. Si nous résumons l'ensemble de ces recherches, la Compétence serait donc plutôt une capacité à mettre en œuvre des savoirs institutionnels, académiques ou techniques alors que l'Aisance est davantage en lien avec la capacité des personnes à mettre en avant des habiletés sociales comme s'affirmer, être indépendant, être sûr de soi. Nous pensons qu'il est raisonnable de proposer que cette seconde dimension est celle qui a le plus fort ancrage normatif, dans la mesure où elle prescrit les comportements les plus adaptés pour occuper les fonctions sociales les plus élevées, du

moins dans une société libérale et individualiste. En comparaison, la Compétence pourrait définir la capacité à maîtriser une tâche et n'aurait pas la même valeur normative dans la vie professionnelle.

D'autres recherches, initiées notamment par Rohmer et Louvet (e.g. 2000, 2011), peuvent nous permettre d'envisager un troisième registre au sein de l'utilité sociale : « l'effort ». Le registre « effort » a initialement été étudié à travers des recherches qui s'intéressaient à la perception que les gens ont des personnes en situation de handicap, en termes d'utilité sociale et de désirabilité sociale. Nous savions déjà que ces personnes apparaissent comme agréables mais peu compétentes (e.g. Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) mais des travaux de Rohmer et Louvet (e.g. 2006, 2016) permettent de préciser que, même si ces personnes sont en effet perçues comme peu performantes, elles sont néanmoins perçues comme courageuses. Or, les traits relatifs au courage avaient également été associés à la dimension Utilité sociale dans une recherche de Le Barbenchon et al. (2005). Louvet, Rohmer et Dubois (2009) ont tenté d'étudier spécifiquement cette question et leurs résultats ont montré que l'utilité sociale repose, dans cette recherche sur les personnes en situation de handicap, sur deux facteurs : la compétence (compétent, performant) et le courage (courageux, méritant, motivé), nommé plus tard l'effort. Cette étude démontre que l'utilité sociale peut recouvrir plusieurs composantes, se compensant entre elles selon les auteures : le faible niveau de compétence attribué aux personnes en situation de handicap serait compensé par une survalorisation du courage et des efforts. La distinction faite par les auteures entre la compétence et l'effort est pertinente également en dehors de son application au champ du handicap. En effet, dans des contextes évaluatifs comme le recrutement de personnes qui ne sont pas en situation de handicap, les traits d'effort tiennent également une place distincte de celle tenue par les traits de compétence (Louvet & Rohmer, 2010; Rohmer & Louvet, 2011).

Très récemment, Cohen, Darnon et Mollaret (2017) ont démontré la pertinence de la décomposition en trois facteurs. Leur étude pilote a montré, grâce à une analyse factorielle confirmatoire, qu'un modèle en trois facteurs distincts (i.e. aisance, compétence effort) permettait de mieux expliquer les données qu'un modèle uni-factoriel (sans distinction des registres). Comme nous l'évoquions précédemment, leur étude montre également un lien entre le registre aisance et la valeur économique : plus les participants gagnaient des revenus importants, plus des traits d'aisance composaient leurs descriptions d'eux-mêmes. Ces trois registres de l'utilité sociale, que l'usage des traits de personnalité permet de véhiculer,

diffèrent donc tant en termes de valeur économique que dans leurs aspects qualitatifs liés aux différentes fonctions sociales qu'elles recouvrent. Cette dissociation des registres de la dimension 1 peut s'avérer d'une grande pertinence dans l'étude du jugement de personnalité. C'est en effet dans un souci d'avoir une approche écologique du jugement que nous avons fait le choix d'intégrer cette dissociation dans les travaux de notre thèse. La prise en compte de ces trois registres est pour nous un moyen d'étudier avec une approche psycho-sociale différentes situations pratiques : ce qu'expriment les traits quand les gens les utilisent et comment leur utilisation est impactée par les enjeux économiques du contexte. Le chapitre suivant va permettre d'aborder plus précisément ces situations dans lesquelles nous pensons que les trois registres d'utilité sociale sont impliqués différemment. Il va nous permettre d'entrevoir les questions soulevées par cette distinction et les études que nous avons choisies de mener pour tenter d'y répondre. Une question de recherche principale est à l'origine de l'ensemble de nos études : si le jugement de soi et d'autrui peut être impacté par les enjeux économiques, quelles conséquences cela peut avoir sur la façon dont nous nous percevons, sur notre estime ou encore sur nos performances ?

CHAPITRE III ~

DISTINCTION DE TROIS REGISTRES AU SEIN DE L'UTILITÉ SOCIALE : L'INTÉRÊT DE LA PRISE EN COMPTE DU CONTEXTE DANS L'ÉTUDE DE LA PERCEPTION DE SOI ET D'AUTRUI

Comme nous l'avons vu lors du précédent chapitre, la dimension utilité sociale est fortement associée à la position sociale et la réussite professionnelle des individus. Dans ces situations d'évaluation, des travaux récents ont alors démontré que les traits de cette dimension n'ont pas tous la même valeur : les trois registres de cette dimension (Aisance, Compétence, Effort) se réfèrent aux valeurs sociales distinctes des personnes. Nous avons ensuite vu que ce sont les traits d'aisance qui sont particulièrement déterminants dans les jugements portant sur le statut hiérarchique des personnes ou sur l'estimation de leur salaire (Carrier et al., 2014 ; Cohen et al., 2017 ; Dubois, 2010). Nous allons à présent voir que cette valorisation sociale et économique de l'aisance n'est pas tant liée en soi à la réussite professionnelle et au statut hiérarchique des personnes. Nous pensons en effet que dans ces situations, c'est l'univers organisationnel des personnes qui a déterminé ce lien avec l'aisance. Cela veut aussi dire que dans d'autres situations, d'autres univers organisationnels, ce pourrait être les traits de compétence et/ou d'effort qui vont être à la base des jugements sur la position sociale des personnes, leur salaire ou encore leur réussite professionnelle.

Dans la première partie de ce chapitre, nous nous intéresserons à la valeur sociale véhiculée dans les organisations. Il sera principalement question de jugements émis à l'égard d'autrui. Dans notre seconde partie, nous nous intéresserons davantage à la perception de soi. Nous évoquerons alors la clairvoyance que les gens peuvent avoir à propos des valeurs sociales qui sont attendues selon le contexte dans lequel ils se trouvent. Nous verrons que cette clairvoyance les amène à savoir quelles caractéristiques sont en jeu dans une situation et que cela peut déterminer la perception qu'ils ont d'eux-mêmes, notamment à la suite d'une performance. Ensuite, nous aborderons le fait que l'estime de soi est un construit social. Nous nous interrogerons sur le fait que les personnes pourraient avoir une meilleure estime d'elles-mêmes lorsque les traits qu'elles s'attribuent sont valorisés par le contexte dans lequel elles se situent. Puis, nous nous nous intéresserons à la perception plus ou moins figée que les gens ont des traits dans les différents contextes. Nous avancerons l'idée selon laquelle l'enjeu du

contexte peut impacter cette perception de la fixité des traits et que les traits socialement valorisés sont alors perçus comme étant peu modifiables.

1. Le rôle des enjeux économiques dans le jugement d'autrui

1.1. Les enjeux spécifiques du monde de l'entreprise

Si c'est bien dans les contextes évaluatifs où le jugement d'autrui se base sur la détection de caractéristiques en lien avec l'utilité sociale, nous savons également que ces caractéristiques n'ont pas toutes la même valeur et l'aisance semble se distinguer de la compétence lorsqu'il s'agit d'évaluer la position sociale (Carrier et al., 2014 ; Dubois, 2010) ou le salaire d'une personne (Cohen et al., 2017). Nous pensons que c'est la présence plus ou moins importante d'enjeux économiques dans les contextes étudiés par ces auteurs qui a déterminé les critères sur lesquels les personnes se jugent⁵. Cette idée va selon nous à la racine de ce qu'est l'utilité sociale. Les places respectives de l'aisance, la compétence et l'effort peuvent être étudiées au regard des enjeux économiques qui sous-tendent ou non le contexte évaluatif. L'aisance ne définit pas une caractéristique utile socialement en soi, son utilité serait circonscrite aux situations où les enjeux économiques sont importants. Nous utilisons en effet la décomposition de l'utilité pour démontrer que les traits de la dimension 1 changent de valeur en fonction du contexte. Nous postulons que si Dimitri tire satisfaction à être jugé brillant (un trait relatif à la compétence), c'est parce que, dans son contexte organisationnel, c'est la compétence qui a une forte utilité sociale. Si Dimitri travaillait dans une entreprise privée cotée en bourse, il ne tirerait pas autant de satisfaction de ce trait, mais davantage de traits relatifs à l'aisance, comme « ambitieux » ou encore « sûr de lui ». Il est probable que, si Dimitri était militaire, il tirerait satisfaction à être jugé « courageux » ou « persévérant » (des traits d'effort).

Pourquoi les traits d'aisance sont-ils si utiles dans les entreprises ayant pour but de créer de la plus-value économique ? Masclat (2004) nous éclaire sur ce point lorsqu'il explique que les organisations où l'économie prime ne sollicitent pas seulement les agents afin de les rendre performants et rentables, mais aussi, notamment grâce aux relations de subordination, afin de rendre les autres agents performants et rentables. C'est donc particulièrement dans ces

⁵ Voir Masclat (1998) pour une revue sur le lien entre les études menées en psychologie et le contexte libéral.

entreprises lucratives qu'on attend des agents des caractéristiques spécifiques en lien avec le fait d'être à l'aise non seulement dans l'exercice de ses fonctions mais surtout à l'aise avec le fait de pouvoir communiquer ces caractéristiques aux autres (rendre les autres « rentables »). Nous allons aborder l'importance de ce critère d'aisance dans les décisions professionnelles au sein d'une entreprise (un recrutement, une promotion par exemple), tout en prenant en compte l'enjeu économique afin de tester la validité de cette idée. Pour cela, nous devons déjà nous interroger quant au caractère officiel ou non de l'aisance. Il nous semble que l'aisance, un critère que nous pensons très normatif en entreprise, au même titre que l'internalité, intervient de façon importante dans les décisions professionnelles et ceci sans que les évaluateurs reconnaissent autant son rôle que celui de la compétence comme dans les recherches sur la norme d'internalité. Un recruteur ne dirait-il pas plus facilement d'un candidat qu'il a été retenu pour sa capacité à faire correctement son travail (sa compétence) que pour sa capacité à faire gagner encore plus d'argent à l'entreprise et à rendre les autres rentables (son aisance) ?

1.2. Les critères à la base des décisions professionnelles

De nombreuses recherches ont mis en évidence l'importance de la compétence comme critère de décision professionnelle (e.g. Levy-Leboyer, 1996). Lors des pratiques évaluatives ayant pour objectif un recrutement professionnel, le candidat est généralement abordé du point de vue de son adéquation avec le poste à pourvoir. Le recruteur procède à une évaluation de ses aptitudes, de ses connaissances acquises et d'autres caractéristiques révélatrices de ses compétences comme l'expérience professionnelle ou l'essai professionnel (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001). L'entretien de recrutement consiste donc avant tout à rechercher des indices multiples permettant d'évaluer les compétences du candidat et leur applicabilité sur un poste (Spector, 1982). Ainsi, les recruteurs semblent se baser sur des critères objectifs, reconnus comme « valides », notamment le caractère consciencieux du Five Factor Model, dans un but prédictif (ils cherchent à prédire la performance future du candidat). Le discours du recruteur est saturé par la recherche d'éléments considérés comme objectifs telle la compétence du candidat à travers son diplôme, son expérience et les traits de personnalité démontrant qu'il sait mettre en pratique ses savoirs acquis (les traits de compétence « méthodique » et « efficace » en sont des illustrations typiques). En somme, la compétence est un critère explicite, officiel.

Les travaux sur la norme d'internalité présentés précédemment mettent en évidence que l'internalité s'avère être un critère décisif dans l'évaluation d'autrui en contexte professionnel. Pansu (1994) puis Mignon, Mollaret et Rousseau (2003) ont montré que l'internalité est objectivement aussi importante que les compétences pour une décision relative à la promotion sans pour autant être jugée subjectivement aussi décisive. La prise de décision semble donc s'appuyer non seulement sur des critères officiels comme des caractéristiques liées à la compétence mais également sur des informations normatives perçues lors des entretiens (Laberon, Lagabrielle, & Vonthron, 2005; Laberon & Vonthron, 2008). L'évaluation d'une personne découle ainsi d'une connaissance plus implicite, en référence aux normes sociales présentes et qui expriment les valeurs de l'organisation professionnelle. L'acceptabilité sociale de ces critères (Beauvois, 1990) par les recruteurs ou les acteurs décisionnaires au sein d'une entreprise peut suffire à ce qu'ils soient largement utilisés, même s'ils ne sont pas reconnus comme critères officiels. A noter que l'utilisation de critères normatifs dans le domaine professionnel ne se limite pas au cas du recrutement ou de la promotion mais concerne également les relations de travail au quotidien. Par exemple, une étude de Brickman et al. (Brickman, Folger, Goode, & Schul, 1981) démontre que les travailleurs sociaux préfèrent intervenir auprès de personnes internes (qui voient la solution de leur difficulté en eux-mêmes) qu'externes (qui voient la solution dans l'aménagement de leur situation). Une expérience de Beauvois et Le Poutier (1986) montre également que les assistantes sociales établissent un meilleur pronostic pour les personnes décrites comme internes que pour les personnes décrites comme externes. Néanmoins, comme le souligne Desrumaux-Zagrodnicki (1998), l'intervention de cette norme dépend davantage d'un contexte évaluatif que d'une tendance personnelle des professionnels (l'adhésion personnelle des professionnels à cette norme n'est en effet pas tout à fait prouvée). C'est par ailleurs son lien avec l'utilité sociale qui lui confère un rôle si important dans les pratiques d'évaluation professionnelle. Pour l'internalité d'un candidat, tout se passe comme si les évaluateurs considéraient implicitement qu'un candidat interne était une sorte de plus-value. Le candidat interne est en effet censé entrer davantage dans le système organisationnel de l'entreprise que le candidat externe : quel employeur ne préférerait pas, par exemple, qu'un salarié endosse la responsabilité de son manque de performance éventuel plutôt qu'il l'attribue à la malchance ou un facteur tel une pression hiérarchique trop grande ou une organisation de l'entreprise inadaptée ? Comment l'employeur légitimerait-il alors les renforcements associés à son manque de performance, telle une sanction ? L'aisance, si elle s'avère primer dans le cas des décisions

professionnelles, pourrait alors être une sorte de plus-value économique pour l'entreprise. « Vous êtes compétent, c'est bien, mais vous êtes également ambitieux et un bon meneur, c'est encore mieux ». L'entreprise entrevoit alors que les objectifs économiques seront non seulement atteints, voire dépassés, mais également qu'ils pourront être communiqués aux autres. L'aisance, c'est aussi en ce sens la capacité à rendre les autres plus que suffisamment compétents. Nous pensons donc que tous ces traits de personnalité qui servent à prendre une décision n'ont pas le même poids selon le secteur économique visé. A noter aussi que ces traits ne doivent pas avoir le même rôle selon le statut hiérarchique de l'emploi visé. En effet, Desrumaux-Zagrodnicki, Masclat, Poignet et Sterckerman (2000) envisagent que les critères autres que la compétence mais normatifs aient plus d'impact sur les décisions concernant les cadres - pour des raisons liées au statut hiérarchique - et soient alors davantage reconnus comme une valeur déterminante. La position hiérarchique d'une personne doit être assez élevée pour que l'aisance soit vraiment déterminante car c'est justement au travers des relations de subordination qu'elle y trouve toute son utilité sociale. Elle témoigne en effet dans ces situations de la capacité d'une personne à communiquer ou prescrire aux autres les comportements attendus. L'aisance aurait donc un rôle important pour les personnes qui ont un poste avec un statut hiérarchique assez élevé ou un poste qui a la possibilité d'évoluer hiérarchiquement, car ce sont ces postes qui sont considérés comme les plus susceptibles d'apporter une plus-value économique.

Ces recherches qui mettent en évidence que l'internalité est un critère décisif dans le recrutement, même s'il n'est pas reconnu comme tel par les évaluateurs, doivent inciter à prendre quelques distances avec les procédures au cours desquelles on fait parler les professionnels du recrutement de leur pratique car leurs discours ne reflètent pas nécessairement la réalité. Dans l'expérience de Mignon et al. (2003), si on retrouve le résultat de Pansu (1994), c'est-à-dire l'équivalence des dossiers interne/moyen et externe/excellent du point de vue de leur valeur professionnelle, un autre résultat important doit être signalé. Mignon et al. (2003) avaient en plus demandé aux cadres d'estimer l'importance qu'ils accordaient aux deux types d'informations qui constituait le dossier du candidat (la compétence et l'internalité). Les recruteurs disent avoir accordé plus d'importance aux informations sur les compétences qu'aux informations sur l'internalité. C'est là le signe d'un manque de perspicacité des évaluateurs quant à ce qu'ils utilisent vraiment comme critères de jugement. Dans cette expérience, la procédure expérimentale permet d'affirmer que les deux informations sont aussi importantes l'une que l'autre : c'est le poids objectif des informations.

Le poids subjectif des informations, tel qu'estimé par les juges, ne recouvre pas ce poids objectif. En résumé, les évaluateurs établissent une hiérarchie entre les informations qu'ils utilisent qui ne recouvre pas les faits. Cette difficulté à déterminer ce qui est à l'origine de nos propres jugements a été particulièrement bien documentée par Nisbett et Bellows (1977). Ces résultats (voir également Beauvois & Cambon, 1997) nous amènent donc à penser que si l'aisance intervenait également dans les décisions professionnelles, les évaluateurs n'en auraient pas nécessairement conscience.

Deux questions importantes se dessinent : si l'aisance, à l'instar de l'internalité, est un critère dans les décisions professionnelles, quel va être son poids objectif, comparativement à la compétence ? Qu'en serait-il alors de l'accès aux déterminants des jugements si ces derniers relevaient de l'aisance ? Notre étude 4 visait à répondre à ces deux questions. En ce qui concerne le lien de l'aisance avec les plus hauts revenus, nous pensons que si l'aisance est effectivement liée à des valeurs économiques importantes (notre étude 5), c'est alors dans des contextes où les enjeux économiques sont importants que les jugements devraient le plus se baser sur les traits d'aisance (nos études 6 et 7). Dans des organisations professionnelles dépourvues de ces enjeux économiques, si ce ne sont pas les traits d'aisance les plus utiles socialement dans ces contextes, alors les traits de compétence ou d'effort, selon l'idéologie du contexte, devraient être les critères les plus importants.

2. Utilité sociale des traits et perception de soi

Comme nous venons de le voir, les évaluateurs pourraient bien ne pas avoir conscience qu'un critère spécifique en lien avec l'utilité sociale, l'aisance, intervienne dans les jugements qu'ils portent sur autrui. Mais qu'en est-il des personnes qui font l'objet d'une évaluation : sont-elles clairvoyantes à propos des qualités attendues dans le contexte dans lequel elles se trouvent, au point que cela déterminent leurs auto-descriptions ? Nous aborderons dans un premier temps des travaux en lien avec cette question. Puis, si nous pouvons démontrer que la valeur sociale d'un contexte impacte la façon dont les gens se perçoivent, nous pouvons alors nous demander dans quelle mesure ces auto-descriptions contribuent à l'estime que les gens se portent. Enfin, nous terminerons ce chapitre en évoquant le fait que l'enjeu économique d'un contexte puisse également avoir un impact sur la perception plus ou moins figée que les gens ont des traits.

2.1. Quand les auto-descriptions transcrivent la valeur sociale du contexte

2.1.1. Une clairvoyance générale des normes prescrites

Des travaux portant sur la norme d'internalité nous amènent à penser qu'il pourrait exister une forme de clairvoyance concernant la valorisation des traits d'aisance dans des contextes spécifiques. Par exemple, Somat et Vazel (1999) ont démontré que la clairvoyance à l'internalité relève d'une connaissance plus générale de ce qui est valorisé dans le fonctionnement social (voir aussi Jouffre, Py, & Somat, 2001). Dans leur étude, 357 élèves de classe de 6^{ème} ont complété un questionnaire d'internalité puis, 15 jours après, un questionnaire d'individualisme. Chacun de ces questionnaires étaient présentés selon 3 modalités d'autoprésentation en intra-sujet (sincère, normative, contre-normative). Pour chacune de ces normes (l'internalité et l'individualisme), un score d'adhésion ainsi qu'un score de clairvoyance étaient obtenus. Les résultats ont fait apparaître un lien entre ces deux normes : la clairvoyance de l'une de ces deux normes favorise la clairvoyance et l'adhésion à l'autre. Par exemple, les participants qui obtenaient des scores élevés à l'adhésion à l'individualisme étaient les plus clairvoyants à l'internalité. A noter que, en ce qui concerne la question de l'adhésion à la norme, Dubois et Le Poutier (1993) ainsi que Channouf, Py et Somat (1995) trouvent également des liens positifs entre clairvoyance et adhésion à la norme. L'existence d'une clairvoyance relativement générale à l'ensemble des normes sociales a été démontrée : norme d'internalité (Dubois & Leyens, 1994), norme de consistance (Channouf & Mangard, 1997; Jouffre, 2007; Sénémeaud, Mange, Gouger, Testé, & Somat, 2011), norme d'individualisme (Somat & Vazel, 1999), norme de représentation sociale des études (Flament, Jouffre, & Py, 1998). Cette clairvoyance traverse de manière relativement stable les différents domaines : des domaines familiers à des domaines non familiers, du contexte de la formation professionnelle au contexte du travail (Pichot & Guéguen, 1998). Néanmoins, Py et Somat (1991, 1996) attirent notre attention sur le fait que, concernant la norme d'internalité, nous ne sommes pas tous égaux quant à sa clairvoyance. Par ailleurs, Jouffre (2007) a montré que la norme d'internalité était bien plus présente que la norme de consistance chez des élèves lituaniens et inversement chez les élèves français. La Lituanie connaissait au moment de cette étude une libéralisation récente et cette étude pose donc, à l'instar de celle de Dubois et Leyens (1994), la question du lien entre les normes qui font l'objet d'une forte valorisation sociale et le contexte libéral.

Les normes sociales font l'objet d'un apprentissage social (Beauvois & Dubois, 2009). Au fur et à mesure que les individus avancent en âge, qu'ils évoluent dans le système scolaire puis professionnel, ils acquièrent une connaissance des critères normatifs qui interviennent dans leur environnement. Par exemple, les individus qui accèdent à des positions sociales élevées comme des cadres supérieurs expliquent plus leurs réussites ou leurs échecs par des causes internes que les individus de statut plus bas (Beauvois & Le Poutier, 1986). L'intégration dans des organisations scolaires ou professionnelles favorise ainsi l'apprentissage des idéologies qui leur sont propres. Les valeurs prescrites, ainsi que les renforcements qui y sont associés, amènent alors les individus à se percevoir au regard des utilités sociales ou attributs psychologiques qui sont véhiculés (Bigot, Pichot, & Testé, 2004; Testé, Jouffre, & Somat, 2010). En d'autres termes, ces organisations deviennent des lieux où s'inculquent ce qu'il est « normal » de faire, de penser et d'être. C'est dans ces milieux, mais aussi dans des milieux plus familiers (Pichot & Guéguen, 1998), où est définie une bonne partie des qualités (sociales, morales, intellectuelles, etc.) attribuées aux personnes (Millet & Croizet, 2016).

Nous l'avons vu, la valeur sociale qui est attribuée à une personne sur la base de ces critères normatifs peut avoir de grandes conséquences sur leur destinée sociale (sélection pour l'entrée à une université, recrutement, promotion, etc.). Or, la perception que ces personnes ont alors de leurs qualités sociales, du fait de la clairvoyance qu'elles ont sur l'intervention de critères normatifs, est également déterminante dans leurs comportements (Aarts & Dijksterhuis, 2003), leur réussite future et de façon plus générale sur leur estime de soi (Croizet & Martinot, 2003). Plusieurs recherches ont effectivement montré les effets positifs de la clairvoyance à des critères normatifs comme l'internalité en matière d'insertion professionnelle (*cf.* Férec, Pansu, Py, & Somat, 2011) et même en matière de pronostics de compétence scolaire ou professionnelle (e.g Mignon, Mollaret, & Rousseau, 2003). Dans ces contextes particulièrement favorables à la naturalisation des savoirs et des comportements issus de l'idéologie dominante, les chances de réussite des individus sont d'ailleurs tout autant déterminées par leurs capacités réelles à effectuer une tâche que par la perception qu'ils ont de ces capacités (Bandura, 1996; Bouffard & Vezeau, 2010; Vallerand & Bouffard, 1985). Finalement, ce qui compte ne se résume pas à ce dont ils sont vraiment capables, leurs attributs « objectifs », ce qui compte également, voire même plus, c'est comment les autres et eux-mêmes perçoivent ces attributs. Dimitri sait de lui qu'il est un chercheur brillant, c'est

une connaissance qui a pu se construire grâce son intégration et sa socialisation dans le milieu universitaire, telle une méta-perception. Le fait que Régis et à présent Sylvain aient connaissance de cette qualité est tout à fait utile socialement pour eux deux ainsi que pour Dimitri. Assurément, lorsque Dimitri écrit un article scientifique, se dire qu'il est brillant a de fortes chances de l'aider dans sa rédaction et dans sa réussite à être publié. Il est toutefois fort probable que la compétence de Dimitri ait un revers, il pourrait être jugé négativement sur sa désirabilité sociale, par exemple perçu comme vantard. C'est ce qui a été abondamment documenté sous le nom d'effet de compensation (Cambon, Yzerbyt, & Yakimova, 2015; Yzerbyt & Cambon, 2017). Néanmoins, comme le montrent les travaux de Thérèse Bouffard (e.g. 1985 ; 2010), ceux qui croient en leur capacité de réussir, voire la surestime, sont peut-être vus comme des vantards mais ce sentiment d'efficacité personnelle est effectivement un facteur de réussite. Finalement, peu importe que le sentiment d'efficacité personnelle de Dimitri corresponde objectivement ou non à une capacité réelle car sa croyance dans sa capacité à mener à bien une tâche donnée est déterminante dans sa réussite. Nous verrons plus loin les conséquences envisageables pour une personne dont la valeur sociale attribuée ne correspond pas aux enjeux du contexte.

Imaginons à présent que, dans un contexte universitaire, un candidat soit amené à se décrire auprès d'un évaluateur. Ce trait *brillant* lui permettrait alors d'exprimer son utilité sociale au regard de ce qui est valorisé dans ce milieu. Cela ne fait pas de lui un manipulateur ou un falsificateur, mais un individu clairvoyant quant à l'utilité sociale qu'il doit avoir. Caruana, Lefeuvre et Mollaret (2014) ont en effet montré que les items les plus utiles socialement d'un inventaire de personnalité étaient perçus comme les plus reliés à la performance, indépendamment de tout aspect descriptif. Les items des inventaires de personnalité permettent de traduire les insertions sociales des répondants (Gangloff, 2005; Gangloff & Pasquier, 2011; Robson, Jones, & Abraham, 2008). Les candidats tentent donc de cette façon de s'assurer l'adhésion de leur évaluateur (Bye et al., 2011; Konstabel, Aavik, & Allik, 2006; Schlenker, 1980). Les auto-attributions d'utilité sociale augmentent lorsque les répondants veulent s'insérer dans un système social dans lequel l'utilité sociale constitue le critère prédominant du jugement (Dubois & Aubert, 2010). Par conséquent, dans les études qui étudient la perception de soi, les auto-descriptions transcrivent les valeurs sociales du contexte dans lequel les participants sont amenés à émettre leur jugement.

2.1.2. La valeur sociale du contexte détermine-t-elle la perception de la réussite ou de l'échec ?

Nous venons de le voir, les auto-descriptions des personnes sont liées à la perception de la valeur sociale véhiculée par le contexte. Nous pensons que les auto-descriptions montrent que les gens ont connaissance des critères qui sont valorisés en fonction des enjeux économiques du contexte. Il convient d'ajouter que les pratiques d'évaluations, notamment en contexte professionnel, aboutissent bien souvent à mettre des personnes en situation de réussite, d'autres en situation d'échec. Vont-elles tenir compte des critères normatifs du contexte pour identifier la cause de leur réussite ou de leur échec ? Nous aborderons ici la question du lien entre perception de soi et enjeux économiques du contexte quand la réalisation d'une performance est suivie d'un renforcement positif ou négatif.

Nous savons qu'en fonction du fait de réussir ou pas une performance (scolaire ou professionnelle), les traits qui vont nous être attribués ou que l'on va soi-même s'attribuer vont être plus ou moins positifs. Ainsi, à la suite d'un examen réussi, on peut se percevoir comme « doué », « compétent », etc. A contrario, suite à un échec, on peut se sentir « nul », « pas doué », etc. Des études récentes ont même montré que la réussite ou un échec unique pouvait suffire à ce qu'une personne en infère sur elle des caractéristiques relativement stables dans le temps (e.g. Abele, Rupperecht, & Wojciszke, 2008). Dans un grand nombre d'études (e.g. Heine et al., 2001), c'est principalement le fait d'avoir réussi ou échoué qui est pris en compte pour expliquer le type de traits que la personne s'attribue (*i.e.* leur valence positive *versus* négative). Quand d'autres facteurs sont étudiés, c'est de façon générale pour observer si les traits auto-attribués relèvent de la dimension 1 ou 2 du jugement social. Or, de nombreuses situations de réussite ou d'échec font référence à des enjeux psychosociaux de natures différentes. Ces enjeux pourraient amener les personnes à s'auto-attribuer des traits spécifiques de la dimension 1 selon que ces derniers relèvent de l'aisance, de la compétence ou de l'effort. Au stade de notre réflexion, nous pouvons envisager que les traits de personnalité qui vont être inférés à la suite d'une performance plus ou moins bonne vont dépendre de l'enjeu social -et non personnel- de la performance. D'ailleurs, l'enjeu social de la performance peut être identifié dans l'expérience d'Abele et al. (2008). La première tâche de leur recherche impliquait une capacité à mettre en œuvre des compétences de mémorisation. La seconde tâche permettait au participant d'évaluer une capacité plus ancrée dans les relations sociales et à réussir professionnellement ; elle était présentée aux

participants comme relevant des « compétences sociales ». Elle nous semble relever de l'Aisance. Les consignes des deux tâches utilisées induisaient ainsi un enjeu différent. Dans leur recherche, c'est davantage le facteur réussite/échec qui est pris en compte, plus que l'enjeu social de la tâche. Or, il pourrait être intéressant également de prendre en compte ces différents enjeux et d'étudier leurs effets distincts sur les inférences faites par les participants suite à la tâche.

La prise en compte de l'enjeu social d'une tâche peut donc permettre de concevoir des distinctions dans les traits auto-attribués. Nous faisons l'hypothèse que les gens sont clairvoyants sur les enjeux économiques d'une performance et que cette clairvoyance va les amener à se décrire à la suite d'une réussite ou d'un échec en fonction de ces enjeux (nos études 9 et 10 ont étudié spécifiquement cette hypothèse). Un des moyens d'étudier ce lien entre clairvoyance des normes et perception de soi est donc d'observer les autodescriptions à la suite d'une performance, en fonction de l'enjeu de cette dernière. Même si de nombreux travaux montrent que les personnes ont tendance à croire que ce qui leur arrive relève principalement de leur personnalité, ce qui amène nos propres conduites à être alors interprétées sous la forme d'une attribution de traits de personnalité (Harvey, Weary, & Harris, 1981; Weiner, 1979), nous pensons que c'est l'enjeu économique du contexte qui va particulièrement déterminer les traits choisis par les gens pour se décrire à la suite d'une performance.

2.2. Lien entre estime de soi et enjeux économiques du contexte

De manière générale, l'utilisation des traits selon les enjeux économiques du contexte mène à de nombreuses perspectives de recherches. Si nous pouvons démontrer que la valeur sociale associée à un contexte impacte la perception que les gens ont d'eux-mêmes, la question se pose alors d'étudier dans quelle mesure cette valeur sociale est constitutive de l'estime de soi. L'estime de soi est la valeur que l'on s'accorde en tant que personne (Rosenberg, 1979). Au regard de plusieurs travaux sur le concept de Soi, la connaissance de notre propre valeur sociale peut jouer un rôle important dans ce qui amène les gens à avoir une plus ou moins bonne estime d'eux-mêmes.

Le concept de Soi est décrit, telle une structure mémorielle, comme étant l'ensemble des connaissances que nous avons à propos de nous-mêmes (Cross & Markus, 1990; Forgas & Williams, 2014; Tajfel, 1981). Cependant, plusieurs travaux ont démontré qu'il ne s'agit pas d'une structure passive qui se contente de retenir les informations sur nous-mêmes au fur et à mesure qu'elles nous parviennent. Tout d'abord, ce qui constitue notre Soi comprend également les jugements que nous avons à l'égard de la valeur de ces informations (Oyserman & Markus, 1990). C'est principalement ces évaluations de notre propre valeur et de nos compétences qui constituent notre estime de soi (Bandura, 1977; Stryker & Rosenberg, 1980). De plus, la valeur que les autres attribuent à ces informations (Goffman, 1959; Mayer, 2017) mais aussi et surtout celle qu'on imagine qu'ils nous attribuent (les méta-perceptions) vont construire notre estime de soi (Andersen, 1987; Krueger, 2008) de façon automatique et inconsciente (Baldwin, 1992). Ainsi, les feedbacks reçus par autrui seraient analysés à travers notre propre vision, participeraient à l'évaluation que nous portons sur nous-mêmes et influenceraient, outre nos attitudes et comportements, notre estime de soi (Leary & Baumeister, 2000; Leary, Tambor, Terdal, & Downs, 1995). Cette intégration des évaluations de notre environnement social à notre conception de Soi fait particulièrement écho aux travaux sur la valeur sociale.

Un autre élément démontre que le concept de Soi n'est pas passif et qu'il est sensible à notre environnement social : nous mettons en place des mécanismes dynamiques dans la façon dont nous intégrons les informations sur nous-mêmes (Leary, 2007; Morf & Mischel, 2012). Ces mécanismes permettent, entre autres, un maintien ou encore un rehaussement de l'estime de soi (Alicke & Sedikides, 2009; Hepper, Gramzow, & Sedikides, 2010). Pour mieux comprendre ces mécanismes, il faut avant tout tenir compte de la sensibilité de l'estime de soi au contexte (Gergen, 2009; Greenwald, 1980; McGuire, 1984). En effet, les recherches s'accordent pour dire qu'en fonction des situations et des motivations qu'elles engendrent, seules certaines informations nous concernant sont traitées (Markus & Nurius, 1986). Par exemple, dans une situation d'évaluation qui est menaçante pour le Soi (au sens où l'enjeu est important et que l'on pense ne pas avoir les capacités pour réussir), des efforts cognitifs, émotionnels et comportementaux vont être mis en place dans le but de contrer ces menaces et rétablir une sérénité psychologique (Sedikides, 2012). Ces stratégies prennent différentes formes selon le contexte : prêter moins d'attention aux informations peu flatteuses émises

envers nous (Baumeister & Cairns, 1992), prêter plus d'attention aux feed-back positifs qui nous sont faits (Sanitioso & Wlodarski, 2004) ou se comparer à des personnes dont les performances sont plus mauvaises que les nôtres (Wills, 1981). Ce dernier point est important car de nombreux travaux ont montré que la connaissance que nous avons de nous-mêmes se développe en particulier en comparant nos traits de personnalité avec ceux des autres (Suls & Wills, 1991). De ce fait, lorsque les comparaisons ont la possibilité d'avoir lieu avec une personne que l'on considère pire que soi, elles sont alors favorables (comparaisons descendantes) et l'estime de soi des individus a donc tendance à s'améliorer. En revanche, cela signifie aussi que lorsque ces comparaisons ne peuvent s'effectuer qu'avec des personnes considérées comme meilleures que soi (comparaisons ascendantes), elles diminuent ce sentiment d'estime de soi (Helgeson & Mickelson, 1995; Marsh & Parker, 1984).

La valeur que nous attribuons à nos traits de personnalité passe ainsi par le filtre de la société. Or, c'est cette valeur qui va influencer la plus ou moins bonne image que l'on a de nous-même. Cette image de Soi est, en partie, construite par ce que nous pensons renvoyer socialement. Par conséquent, si une personne est clairvoyante sur les normes du contexte dans lequel elle se trouve et donc sur les traits qui y sont valorisés, que cette personne pense disposer de ces traits (notamment par les renforcements ou feedbacks dont elle fait l'objet), alors il est fort probable qu'elle ait une bonne estime d'elle-même dans ce contexte. Des travaux se sont intéressés à observer quels types de traits interviennent dans l'estime de Soi en fonction des différentes situations. Ce sont justement des travaux sur la bi-dimensionalité du jugement qui ont mis en évidence que la dimension 1 (l'utilité sociale) prédit bien mieux l'estime de soi que la dimension 2 (la désirabilité sociale) lorsque les participants s'auto-évaluent. En revanche, lorsqu'on demande à des participants d'évaluer autrui, c'est la dimension 2 qui prédit mieux l'estime qu'on leur porte (Wojciszke, Baryla, Parzuchowski, Szymkow, & Abele, 2011). Autrement dit, en dehors de toute situation évaluative, les gens attribuent une forte estime à une personne qui a des traits désirables socialement alors que, pour soi, c'est le fait de se juger utile socialement qui amène à avoir une forte estime de soi-même. Cette recherche est éloquent car sans enjeu, c'est déjà la dimension 1 qui est la plus liée à l'estime de soi lors d'auto-descriptions. On peut donc s'attendre à ce que ce constat soit encore plus saillant lorsque nous sommes placés dans une situation évaluative où les enjeux sont importants, que ces enjeux concernent directement le résultat d'une évaluation (être, par exemple, sélectionné dans une université dont on pense que la formation nous assurera un

avenir professionnel) ou qu'ils soient environnants comme lorsque l'on est intégré au sein d'une entreprise dont le souci des bénéfices financiers est important. D'ailleurs, dans ces situations à fort enjeu économique, l'estime que nous pensons que les autres ont d'eux-mêmes (les hétéro-perceptions donc) ne pourrait-elle pas alors être également liée à la dimension 1 plus qu'à la dimension 2 ? Dans ces travaux sur le lien entre estime de soi et dimensions du jugement, les enjeux du contexte n'étaient pas étudiés spécifiquement. S'ils l'étaient, on pourrait alors, au regard des travaux montrant qu'il existe trois registres de valeur au sein de la dimension 1, probablement observer que les traits de la dimension 1 n'ont pas tous le même poids dans ce qui impacte l'estime de soi. Une personne travaillant en entreprise par exemple et pensant avoir des traits positifs d'aisance, n'aurait-elle pas une meilleure estime de soi que si les traits dont elle pense disposer relevaient uniquement de la compétence ou de l'effort ? Notre étude 11 visait à répondre à cette question en observant si les traits qui contribuent de façon importante à l'estime de soi diffèrent de registre en fonction des enjeux économiques du contexte.

2.3. Traits à fort enjeu : une perception plus fixiste ?

Nous avons vu que la valeur économique du contexte est un facteur intervenant dans la perception que les gens ont de l'utilité des traits, au point que nous envisageons que la présence ou l'absence des traits utiles socialement chez les gens pourrait les conduire à avoir une plus ou moins bonne estime d'eux-mêmes. Un individu se considérant alors comme, par exemple, hésitant, très peu ambitieux ou pensant être un mauvais meneur (des traits négatifs d'aisance), serait fortement susceptible de manquer d'estime de soi s'il évolue au sein d'un environnement où ces caractéristiques font l'objet d'une dévalorisation sociale (attribution de valeur sociale négative). Comment cette personne percevrait alors la possibilité « d'acquérir » les caractéristiques attendues (ici, des traits positifs d'aisance) ? Si le lien entre enjeu économique et estime de soi était vérifié, nous pouvons effectivement nous interroger sur la perception que les gens ont du caractère fixiste ou malléable des traits. Que nous nous en référons à la notion de contrôlabilité des traits (e.g. Weiner, Perry, & Magnusson, 1988) ou à celle de malléabilité (e.g. Dweck, Chiu, & Hong, 1995), la question de recherche est bien de savoir si les gens pensent avoir la possibilité d'acquérir un trait qu'ils n'ont pas (un trait contrôlable ou malléable) ou s'ils pensent que son acquisition est difficile voire impossible

(un trait incontrôlable ou fixe). Nous avons pris l'exemple d'un individu ayant des traits négatifs d'aisance en entreprise mais nous pouvons également nous questionner de la même manière lors de la présence de traits positifs chez un autre individu dans ce contexte : les qualités dont il disposerait lui paraîtraient-elles plus ou moins modifiables (je suis quelqu'un de « nature » ambitieuse et convaincante, est-ce que ces traits ont peu ou beaucoup de risque de ne plus faire partie de ma « nature ») ? Ainsi, lorsque nous nous attribuons des traits positifs qui sont valorisés socialement, penser qu'ils sont fixes, pourrait contribuer à avoir une bonne estime de soi, alors que si nous avons une vision malléable de ces traits, notre estime de soi pourrait nous paraître moins stable (stable au sens utilisé par Weiner, voir pour revue Struthers, Weiner, & Allred, 1998). En revanche, lorsque nous nous attribuons des traits négatifs, penser qu'ils sont fixes pourrait affecter négativement notre estime de soi alors que les considérer comme malléables nous permettrait de préserver cette estime (leur malléabilité nous laissant entrevoir des possibilités de changement).

Dweck et al. (1995) avait d'ores et déjà souligné que la fixité/malléabilité a un lien avec l'environnement social. Certaines personnes ont, de manière générale, une conception fixe vis-à-vis des attributs (les « entitativistes ») alors que d'autres ont une vision malléable (les « incrémentalistes »). De plus, certaines personnes peuvent quant à elle concevoir certains attributs comme fixes (e.g. l'intelligence) et d'autres attributs comme malléables (e.g. la personnalité). Les « entitativistes » ont tendance à se former une impression sur la base de très peu d'informations et ils ont plus de facilité et de rapidité à inférer des traits à partir d'un premier trait que les « incrémentalistes » (Erdley & Dweck, 1993). De plus, ils s'attendent à plus de consistance dans les comportements (la valeur prédictive d'un trait sur un comportement est donc pour eux très élevée) et ils sont plus enclins à avoir des stéréotypes (Levy, Stroessner, & Dweck, 1998). Enfin, dans les situations où les « entitativistes » réalisent une performance, dans laquelle les enjeux sont importants (un examen universitaire par exemple), il a été démontré que le fait qu'une disposition soit perçue comme fixe ainsi que nécessaire à sa réussite mais que l'on pense ne pas en disposer, alors la situation devient menaçante et les performances chutent (Good, Rattan, & Dweck, 2012). Dweck (1975) avait d'ailleurs montré que des étudiants qui ont obtenu un feedback d'échec et qui l'attribuent à un manque d'effort (un facteur considéré comme malléable, pouvant changer à travers le temps) améliorent leur performance ultérieure. Par ailleurs, les gens sont tout à fait capables de détecter chez leur évaluateur la présence d'une conception fixiste des traits : lorsque les gens ont peur d'échouer à une évaluation, la présence d'un évaluateur « entitativiste » renforce

d'avantage leurs propres doutes sur leur capacité de réussite (Reich & Arkin, 2006). Le fait de considérer un trait comme fixe ou malléable a de nombreuses conséquences dans le jugement social. On sait que selon que les gens perçoivent un trait comme contrôlable ou incontrôlable, cela impacte différemment les attitudes qu'ils ont à l'égard des personnes disposant de ce trait (Hegarty & Golden, 2008). Les personnes possédant un trait négatif perçu comme contrôlable par la plupart des gens font davantage l'objet d'une dévalorisation sociale que celles disposant d'un trait négatif perçu comme incontrôlable et elles inspireront des sentiments et comportements négatifs plus marqués, tels que la colère et le rejet (Weiner, Perry, & Magnusson, 1988). De plus, des recherches ont montré que les gens qui perçoivent les attributs liés à la personnalité comme fixes ont tendance à beaucoup s'appuyer sur les traits lorsqu'ils sont amenés à se former une impression sur eux-mêmes ou autrui (Dweck, Chiu, & Hong, 1995). En d'autres termes, les gens sont très enclins à faire des attributions dispositionnelles sous forme de traits (« j'ai échoué parce que je suis bête », « il a volé le pain car il est malhonnête »). Inversement, lorsque les gens conçoivent les traits comme malléables (*i.e.* contrôlables), ils se forment moins une impression sur eux ou les autres en détectant leurs traits mais plus en tenant compte de leurs comportements, leurs buts ou leurs états émotionnels (« j'ai échoué du fait de ma stratégie de révision », « il a volé le pain car il était dans une situation désespérée »). Cela suggère l'existence d'un lien entre la norme d'internalité et les perceptions fixistes. Nous nous intéresserons dans ce travail de thèse à la question de savoir si concevoir un trait comme fixe pourrait faire l'objet d'une norme sociale dans certains contextes.

Des facteurs psychosociaux peuvent intervenir dans ce qui amène les gens à concevoir des dispositions comme fixes et d'autres comme malléables (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007). Le type de renforcement social reçu à la suite d'une performance est l'un de ces facteurs. Dans une recherche de Haimovitz et Dweck (2016), il s'est avéré que c'est la perception des parents, et plus exactement le feedback qui en découlait, qui amenait les enfants à concevoir leur niveau d'intelligence comme fixe ou malléable. Lorsque les parents voient l'échec de leur enfant comme témoignant d'une incapacité, qu'ils se focalisent sur le résultat dans le feedback donné, les enfants pensaient alors que le niveau d'intelligence était fixe. En revanche, lorsque les parents faisaient un feedback en ne se focalisant pas sur l'importance de l'échec mais en mettant en avant le fait que ça pouvait s'améliorer, les enfants concevaient l'intelligence comme quelque chose de malléable. Finalement, les

feedbacks que nous recevons au sein d'environnements différemment valorisés pourraient influencer la perception que nous avons de la malléabilité/fixité des traits. Notre hypothèse est que les traits plus utiles socialement du fait de l'enjeu de la situation seraient perçus comme plus fixes que les traits moins utiles.

Nous pensons ainsi que des facteurs liés à la situation peuvent également intervenir dans la conception plus ou moins fixiste que l'on peut avoir des traits. Plus précisément, nous pensons que la perception de fixité ou de malléabilité d'un trait est très dépendante des enjeux économiques d'une situation. Les valeurs sociales que cette situation véhicule peuvent amener une personne à concevoir un trait comme étant plus fixe lorsqu'il est particulièrement utile socialement et à le concevoir comme plus malléable lorsqu'il est moins utile socialement. C'est pourquoi, pour notre étude 12, nous souhaitons étudier l'impact du contexte (son enjeu économique) sur la perception que les gens ont de la malléabilité des traits. Nous pensons que le registre d'utilité sociale valorisé dans un contexte (par exemple l'aisance en entreprise) va amener les gens à concevoir ces traits comme plus fixes que les traits des autres registres. Pour ainsi dire, l'idée originale que nous proposons de tester est que le caractère fixe ou malléable des traits pourrait être une construction sociale : les traits deviendraient fixes lorsqu'ils sont considérés comme des outils pertinents d'évaluation.

PROBLÉMATIQUE DE LA THÈSE ET ORGANISATION DES ÉTUDES

Au regard des travaux sur les deux dimensions fondamentales du jugement, les traits sont censés décrire les attributs psychologiques réels des personnes (Kiesler, 1983; Wiggins, 1979). Or, sous l'impulsion des travaux de Beauvois sur la conception évaluative des traits (Beauvois, 1982, 1995; Beauvois & Dubois, 1992), de nombreuses recherches ont mis en évidence que la description de soi et d'autrui s'effectue souvent dans le but de communiquer la valeur sociale des personnes par rapport aux enjeux des situations d'évaluation (e.g. Le Barbenchon, Cambon, & Lavigne, 2005; Pansu & Dompnier, 2011). Dans le cadre de cette thèse, nous défendons ainsi l'idée selon laquelle les gens ne sont en effet pas des observateurs neutres de l'ensemble des attributs psychologiques mais qu'ils détectent en particulier les traits qui répondent aux enjeux du contexte dans lequel ils émettent leur jugement. L'idée originale que nous proposons est que selon que le contexte ait ou pas un enjeu économique (même indirect), les traits utiles socialement (issus de la dimension 1) ne vont pas tous avoir la même valeur.

Nos études s'organisent autour de 4 chapitres (nommés chapitres 4 à 7).

Dans le premier chapitre de notre partie empirique, nous souhaitons intégrer nos études aux travaux ayant démontré la pertinence de distinguer différents registres de valeur au sein de l'utilité sociale (Carrier, Louvet, & Rohmer, 2014; Cohen, Darnon, & Mollaret, 2017; Dubois, 2010; Rohmer & Louvet, 2011). Pour cela, nous présentons 4 études dont le but était de démontrer que la dimension 1 ne se résume pas à la compétence des personnes mais que l'on peut y distinguer des traits relatifs à l'aisance. Ces derniers illustrent des fonctions sociales bien spécifiques (études 1 à 3) et ont, dans une situation de promotion professionnelle, une utilité sociale déterminante (étude 4). La quatrième étude est également l'occasion de tester notre hypothèse selon laquelle l'aisance est un critère de décision dont les évaluateurs sous-estiment le poids, comparativement à celui de la compétence, alors qu'elle intervient largement dans leurs décisions.

Le second chapitre empirique a pour but d'approfondir les résultats des travaux ayant démontré un lien entre les traits d'aisance et la valeur économique qu'ils permettent de véhiculer (e.g. Carrier, Louvet, Chauvin, & Rohmer, 2014; Cohen et al., 2017). Cette valeur

économique est souvent opérationnalisée dans ces études par le revenu mensuel que les gens associent spontanément à un trait. Notre étude a permis d'aller plus loin en manipulant le niveau d'enjeu économique du contexte dans lequel s'effectue ce jugement. Pour les trois études de ce chapitre (études 5, 6 et 7), nous faisons l'hypothèse que c'est lorsque le contexte a un enjeu économique que les traits d'aisance font effectivement l'objet d'une valorisation économique. En revanche, lorsque les enjeux économiques du contexte sont moins prégnants, voire absents, nous nous attendions à ce que les traits d'aisance soient moins pertinents et que d'autres registres de traits permettent alors aux personnes d'évaluer le niveau de salaire. L'étude 5 a permis de tester une hypothèse originale : nous pensons que lorsqu'aucun contexte n'est spécifié, les participants se conforment aux normes sociales qui prédominent dans la société. Comme nous l'avons évoqué lors de notre partie théorique, notre société est largement imprégnée par le libéralisme. Du fait des comportements normatifs spécifiques que le libéralisme prescrit et valorise (Masclat, 1998; Testé, 2012), c'est alors les traits d'aisance qui devraient faire l'objet d'une valeur économique plus importante que les autres registres. Notre étude 6 a reproduit cette étude mais en spécifiant un contexte dont les enjeux économiques sont plus explicites (l'entreprise) afin de montrer que nous parvenons aux mêmes résultats. L'étude 7 introduira des contextes qui permettent de faire apparaître la compétence d'une part et l'effort d'autre part comme registre fortement utile pour évaluer la valeur économique d'une personne (toujours au sens de l'estimation du salaire mensuel). C'est dans la fonction publique que nous avons pu faire apparaître le poids des traits liés à la compétence et au sein de l'Armée de l'Air que nous avons observé une valorisation économique importante de l'effort.

Dans le troisième chapitre empirique, nous prenons toujours en compte l'impact des enjeux économiques du contexte mais pour cette fois nous intéresser au cas de la réussite. Régulièrement étudiée dans les travaux sur l'utilité sociale, elle y est souvent opérationnalisée par un questionnaire sur les traits permettant à un individu d'obtenir une promotion hiérarchique (même si, bien sûr, sur un plan écologique, cela va souvent avec l'obtention d'une augmentation de salaire). Notre étude 8 étudiait cette question en prenant en compte, à l'instar de l'étude 7, les enjeux économiques du contexte. Dans le cas de la réussite professionnelle, nous nous attendions ainsi à ce que la pertinence des traits d'aisance, constatée dans plusieurs travaux, vaut uniquement pour les contextes à fort enjeu économique. Cette étude fut également l'occasion d'affiner les résultats des recherches ayant démontré un lien entre aisance et position sociale (e.g. Carrier, Louvet, Chauvin, & Rohmer, 2014). En

effet, des travaux suggèrent que des critères autres que la compétence, des critères très normatifs, interviennent en particulier pour les cadres (e.g. Desrumaux-Zagrodnicki, Masclat, Poignet, & Sterckeman, 2000). Nous avons donc estimé pertinent de tester deux niveaux de promotion hiérarchique (d'un niveau bas à moyen, d'un niveau moyen à élevé) dont le second devait rendre encore plus saillant l'utilité sociale des traits d'aisance. Puis, pour les deux autres études de ce chapitre (études 9 et 10), nous nous intéressions toujours à la réussite mais sous un angle auto-perceptif. Jusque-là nos études étudiaient l'impact du contexte dans le cas du jugement d'autrui. A partir de l'étude 9, notre objet d'étude est la perception de soi. Plus exactement pour ces études 9 et 10 nous avons étudié la perception que les gens ont d'eux-mêmes à la suite d'une tâche en fonction non seulement du fait de réussir ou pas bien sûr mais également en fonction des enjeux économiques liés à cette tâche. Au regard des éléments abordés lors de notre partie théorique, nous faisons l'hypothèse qu'une tâche avec enjeu économique va amener les participants à se juger sur l'aisance alors que lorsque cet enjeu est absent nous pensions qu'ils se jugeraient sur la compétence. Si l'étude 9 a testé cette hypothèse en situation réelle, l'étude 10 visait quant à elle à reproduire les résultats mais en situation anticipée. La connaissance anticipée des registres de l'utilité sociale activés en fonction des enjeux économiques conforterait en effet l'idée selon laquelle il s'agit d'une connaissance largement partagée, robuste. Pour ainsi dire, la réplication des résultats nous semblait le témoin d'une clairvoyance des personnes quant aux traits qui sont mis en jeu dans une performance avec ou sans enjeu économique.

Notre dernier chapitre vise à approfondir l'étude du lien entre les enjeux économiques du contexte et la perception de soi. Nous nous sommes questionnés précédemment sur la possibilité que l'estime de soi des gens soit plus ou moins bonne en fonction du fait que les traits qu'ils s'attribuent correspondent aux valeurs sociales prescrites par leur environnement. Notre 11^{ème} étude étudiait cette question en manipulant les différents contextes, leurs enjeux économiques. Nous faisons l'hypothèse principale que dans des contextes où les enjeux économiques sont importants, ce sont les traits d'aisance qui vont conduire à une bonne image des gens lorsque ces attributs sont positifs et à une moins bonne image lorsque ces attributs sont négatifs. Lors de la 12^{ème} étude, nous souhaitons élargir nos résultats à d'autres théories sur les traits. Nous proposons ainsi d'observer si un lien est possible entre la théorie de la fixité/malléabilité des traits (Dweck, 1975; Erdley & Dweck, 1993) et les résultats que nous obtenons dans le cadre de la conception évaluative des traits. Nous postulons pour cette étude que le caractère figé ou malléable d'un trait n'est pas inscrit dans ce trait mais dépend du

contexte dans lequel il est utilisé. Plus précisément, nous nous attendions à ce qu'un trait soit perçu comme figé lorsque la situation amène à ce qu'il fasse l'objet d'une forte utilité sociale. Malgré le caractère exploratoire de cette étude, nous proposons lors de la discussion une explication sur le fait qu'un trait fortement valorisé puisse être perçu comme plus figé qu'un trait moins utile dans un contexte donné. Enfin, notre 13^{ème} étude est davantage une proposition de poursuite des recherches sur le lien entre perception de soi et enjeux du contexte. La valorisation des traits d'aisance dans certaines situations nous questionne quant à leur utilisation dans des contextes où ils ne seraient pas attendus d'emblée. Nous savons qu'en milieu scolaire les traits d'effort font l'objet d'une forte valorisation (Matteucci, Tomasetto, Selleri, & Carugati, 2008). Nous voulions observer si les traits d'aisance pouvaient également intervenir dans ce milieu. Nous faisons l'hypothèse qu'ils feraient l'objet d'une forte valorisation dès le CM2. Ce postulat a été fait sur la base des études qui ont démontré que la compétence est loin d'être le seul critère en milieu scolaire (e.g. Sarrazy, 2000), ainsi que sur celles ayant montré que l'âge de 9 ans marque un tournant dans la détection des critères de jugement (Eccles, Midgley, & Adler, 1984; Frey & Ruble, 1990; Maintier & Alaphilippe, 2007; Robins, Trzesniewski, Tracy, Gosling, & Potter, 2002). De plus, cette hypothèse s'appuyait sur des études préliminaires que nous avons menées en milieu scolaire mais dont le nombre de participants trop peu nombreux et les insuffisances de la méthodologie employée ne nous permettaient pas d'intégrer les résultats à ce travail de thèse. Nous avons pu en effet observer que des enseignants de cycle 3, qu'ils adhèrent consciemment ou non à ce principe, évaluent déjà les élèves de CM2 selon des traits valorisés en entreprise (des traits d'aisance). On a même retrouvé des corrélations très fortes entre le niveau de valeur sociale attribuée par l'enseignant à un élève et la réussite scolaire de ce dernier, alors que les corrélations étaient non significatives entre la réussite de cet élève et la valeur sociale qu'il s'attribue. L'évaluation des compétences et qualités sociales des élèves nous semblait alors possiblement se faire au regard de leur future intégration professionnelle, comme si certains de ces enseignants allaient jusqu'à penser que ce que l'élève vaut aujourd'hui détermine ce qu'il vaudra plus tard (Wentzel, 1993, pp. 382-403). Toujours est-il que nous avons souhaité pour la dernière étude de notre thèse apporter un éclairage complémentaire sur les différents types de traits qui sont utilisés en milieu scolaire, la valeur sociale qu'ils permettent de véhiculer et les conséquences différentes que ces différents traits ont sur la perception qu'un élève a de lui. Notre étude 13 devait permettre d'observer si les trois types de registre de la dimension 1 ont des impacts différents sur la motivation. Un grand nombre d'études a démontré que la perception que les élèves ont des raisons qui les ont amenés à réussir ou à

échouer a des effets importants sur leur motivation (Bandura, 2005; Lin-Siegler, Ahn, Chen, Fang, & Luna-Lucero, 2016; Renninger, Bachrach, & Posey, 2008). Le petit nombre de participants nous amènera à une grande prudence dans l'interprétation de nos résultats mais cette étude permettra toutefois de soulever cette question primordiale de la valorisation de traits relatifs à l'aisance dès l'école primaire. Au regard des travaux sur l'impact négatif d'une conception fixiste des traits sur la performance et l'estime des élèves, nous discuterons pour cette étude des conséquences de l'utilisation de traits négatifs d'aisance dans le milieu scolaire.

PARTIE EMPIRIQUE

CHAPITRE IV ~

L'INTERET DE DISTINGUER LES DIFFERENTES FONCTIONS SOCIALES DES TRAITS AU SEIN DE LA DIMENSION US

1. Vue d'ensemble des études

Lors de la partie précédente, nous avons présenté des recherches qui nous amènent à faire le postulat que les traits de la dimension US permettent de communiquer des valeurs de différents types, notamment en se référant à des fonctions sociales distinctes (Carrier, Louvet, & Rohmer, 2014; Cohen, Darnon, & Mollaret, 2017; Dubois, 2010). C'est dans la continuité de ces recherches que s'inscrit cette première série d'études que nous avons menées. Elles visaient à montrer que les traits de Compétence sont associés à la capacité à faire correctement son travail, alors que les traits d'Aisance sont associés à la possibilité d'obtenir une promotion professionnelle.

Dans la première étude, nous demandions aux participants d'indiquer la fonction que chaque trait décrit le mieux. Il était important de vérifier que les caractéristiques de l'Aisance et de la Compétence ne se limitaient pas à un domaine professionnel spécifique. Nous avons donc amené les participants à juger des cibles qui recouvraient divers emplois, à différents niveaux de la hiérarchie sociale. Malgré les fonctions spécifiques de chaque profession, nous avons postulé que les traits de personnalité seraient assez généraux pour être appliqués à une variété de milieux professionnels.

Ensuite, afin de s'assurer que la dissociation entre les traits d'Aisance et de Compétence est robuste, nous avons réalisé deux autres études pour lesquelles nous avons le même objectif de dissociation des traits d'Aisance et de Compétence que pour l'étude 1, mais avec des méthodologies différentes.

Malgré le caractère exploratoire de nos trois études, nous sommes en mesure de faire l'hypothèse que les gens partagent une connaissance des différentes fonctions sociales auxquelles se réfèrent les traits de Compétence et les traits d'Aisance. Plus précisément, nous

nous attendions à ce que les traits de Compétence permettent mieux que les traits d'Aisance d'évaluer la capacité d'une personne à faire correctement son travail alors que les traits d'Aisance sont quant à eux plus utiles pour évaluer la capacité d'une personne à évoluer hiérarchiquement. Notre propos n'est pas de dire que ces deux fonctions sont totalement indépendantes. Par exemple, dans de nombreuses situations professionnelles, la capacité d'une personne à faire correctement son travail est un « prérequis » à son évolution hiérarchique. Notre propos est que la distinction entre l'Aisance et la Compétence est essentielle lorsque l'on souhaite comprendre plus précisément, d'une part, ce que les gens veulent communiquer quand ils choisissent d'utiliser tel ou tel trait de personnalité, ainsi que, d'autre part, les facteurs sociaux qui déterminent ce choix (notamment le registre de valeur sociale auquel se réfère le contexte d'évaluation).

2. Approche ipsative : étude 1

2.1. Méthode

2.1.1. Participants

Deux cent étudiants de l'UFR Reims Champagne Ardenne ont participé à cette étude (112 femmes et 88 hommes). Ils étaient issus de toutes filières de Droit ou de Sciences Humaines. La moyenne d'âge est de 21.7 ans (écart-type = 3.6) ; ils avaient entre 18 et 44 ans.

2.1.2. Matériel et procédure

L'étude était présentée aux participants comme portant sur les traits de personnalité que l'on associe spontanément à des métiers.

Après avoir assigné les participants à un métier parmi cinq possibles⁶ (variant selon leur degré d'Utilité sociale), il leur était précisé, pour le jugement qu'on leur demanderait ensuite, de bien prendre en compte deux aspects liés à ce métier. Le premier aspect se référait aux

⁶ Les 5 métiers sont issus de la recherche de Le Barbenchon et al. (2005) : vendangeur (utilité sociale faible), cuisinier (utilité sociale moyenne), assistant-comptable (utilité sociale assez élevée), clerc de notaire (utilité sociale élevée), directeur industriel (utilité sociale très élevée). « Assistant-comptable » et « clerc de notaire » ont remplacé ceux initialement utilisés - respectivement « comptable » et « notaire », pour mieux permettre d'envisager une ascension professionnelle. Pour la même raison, « directeur industriel » a été préféré aux métiers de la liste les plus chargés d'utilité sociale (e.g. avocat, dentiste et consul).

caractéristiques permettant au salarié d'accomplir correctement son travail (que nous résumons dans nos résultats par l'étiquette « travail ») et le second se référait aux caractéristiques lui permettant d'obtenir une promotion (« promotion »). Ces deux aspects, « travail » et « promotion », correspondaient respectivement à notre opérationnalisation de la Compétence et de l'Aisance. Il était ensuite donné aux participants une liste de traits⁷, soit positifs, soit négatifs (Annexes 1 et 2). En effet, pour la moitié des questionnaires, les 47 traits avaient une valence positive (e.g. *entreprenant, compétent, affectueux*). Leurs 47 antonymes étaient utilisés pour l'autre moitié des questionnaires et ainsi constituaient le versant négatif (e.g. *sans initiative, incompetent, froid*).

Les participants devaient imaginer, pour chaque trait, une personne exerçant le métier précisé et disposant de ce trait ; puis ils devaient indiquer parmi quatre colonnes celle qui correspondait le mieux au trait (*travail ; promotion ; les deux ; aucun des deux*). Les participants indiquaient leur réponse en mettant une seule croix dans l'une des quatre colonnes de réponses possibles. Pour les participants assignés au métier assistant-comptable et aux traits positifs, par exemple, la consigne était la suivante : « Selon vous, un assistant comptable décrit par l'un des traits de la liste suivante (par exemple : décrit comme dynamique) correspond-il mieux à un assistant comptable :

- Qui accomplit correctement son travail (colonne 1) ?
- Qui est susceptible d'obtenir une promotion au sein de son entreprise (Colonne 2) ?
- Qui à la fois accomplit correctement son travail et est susceptible d'avoir une promotion (Colonne 3) ?
- Ou enfin, ce trait ne correspond ni à un assistant comptable qui accomplit correctement son travail, ni qui est susceptible d'avoir une promotion (Colonne 4) ? ».

Pour les participants assignés aux traits négatifs, ces quatre caractéristiques étaient utilisées avec une formulation négative (e.g. « qui n'accomplit pas correctement son travail »).

L'ordre de présentation des traits a été déterminé à partir de cinq tirages aléatoires, donnant lieu à cinq ordres différents.

⁷ Les traits utilisés sont issus de la recherche de Le Barbenchon et al. (2005). Nous y avons ajouté d'autres traits dans un objectif exploratoire.

Les deux variables indépendantes, « type de métier » (à cinq modalités) et « valence des traits » (à deux modalités), étant manipulées en inter-sujets, dix questionnaires différents ont donc été réalisés. Les questionnaires ont été envoyés par courrier électronique pour 130 étudiants et distribués individuellement sur papier au sein de la Bibliothèque Universitaire pour 70 autres étudiants. La passation était individuelle et durait environ 20 minutes.

2.2. Résultats

Nos analyses se basent sur les corrélations des réponses entre les cinq métiers afin d'étudier le consensus de celles-ci ainsi que sur la répartition des occurrences pour en extraire les traits les plus fréquemment choisis par catégorie de réponses (*i.e.* les quatre colonnes de réponses). Les questionnaires positifs et négatifs ont été analysés séparément.

2.2.1. Corrélations des réponses pour les cinq métiers

Nous avons commencé par calculer le nombre de fois que les participants ont choisi chacune des quatre réponses possibles. Afin de vérifier si les traits permettent de faire des distinctions consensuelles pour l'ensemble des cinq métiers, nous avons corrélé les fréquences de choix des traits pour toutes les paires possibles de métiers. Nous présentons les résultats pour les deux premières réponses possibles qui correspondent au choix entre « travail » et « promotion ». En prenant les traits comme unité d'analyse (47 traits positifs et 47 négatifs), nous avons calculé des matrices de corrélations pour ces deux réponses (travail vs promotion) afin de montrer que le choix de l'une ou l'autre réponse pour un trait varie peu d'un métier à l'autre. Les corrélations entre les différents métiers, pour un même type de réponse, se sont toutes révélées positives et significatives comme on peut le voir dans le Tableau 1.

Ces résultats montrent que les traits choisis comme étant pertinents pour décrire les personnes qui effectuent correctement ou non leur travail varient peu d'un métier à l'autre. De même, les traits choisis comme étant pertinents pour l'évolution de carrière étaient sensiblement les mêmes pour chaque métier.

Tableau 1. Corrélations entre les cinq métiers concernant la pertinence des traits pour décrire les deux registres

	Vendangeur	Cuisinier	Assistant-comptable	Clerc de notaire	Directeur industriel
Traits positifs					
Vendangeur	-	0.76**	0.63**	0.80**	0.74**
Cuisinier	0.78**	-	0.66**	0.66**	0.71**
Assistant-comptable	0.82**	0.83**	-	0.59**	0.68**
Clerc de notaire	0.74**	0.63**	0.84**	-	0.67**
Directeur industriel	0.58**	0.62**	0.78**	0.72**	-
Traits négatifs					
Vendangeur	-	0.82**	0.52**	0.47**	0.53**
Cuisinier	0.65**	-	0.59**	0.50**	0.55**
Assistant-comptable	0.66**	0.57**	-	0.43*	0.69**
Clerc de notaire	0.61**	0.55**	0.65**	-	0.55**
Directeur industriel	0.52**	0.42*	0.50**	0.49**	-

Note. Les cases grisées correspondent au choix « promotion », les cases blanches au choix « travail ».
* $p < .01$; ** $p < .001$

Dans la mesure où ces résultats se basent sur des données de cinq groupes différents de participants (un par métier), cette forte cohérence dans l'identification des fonctions sociales des traits ne peut pas être attribuée à une stratégie particulière de réponse ou un biais lié à la nature ipsative de notre mesure. Les participants devaient certes faire un choix forcé entre les différentes colonnes, et notamment entre « capacité à accomplir correctement son travail » et « capacité à obtenir une promotion ». Toutefois, les corrélations mesurant le chevauchement de choix entre ces deux colonnes sont nulles ou négatives (de $r = -0.09$ à $r = -0.47$). Autrement dit, même si la distinction trouvée entre ces deux aspects pouvait en partie être due au choix forcé, ces résultats montrent néanmoins que lorsque les participants sont amenés à identifier les fonctions sociales des traits, il n'y avait pas de confusion entre les traits d'Aisance et de Compétence.

2.2.2. Traits les plus représentatifs de l'Aisance et de la Compétence

Les corrélations des données quel que soit le métier nous ont permis de rassembler les réponses obtenues pour les cinq types de métiers. Afin d'identifier les traits les plus fréquemment choisis au sein de chacune des quatre colonnes de réponses, les scores ont donc été agrégés par trait et pour chacune des quatre réponses possibles. Ces scores pouvaient

varier de 0 à 100 (5 métiers x 20 participants). Nous avons conservé les traits qui étaient les plus représentatifs. Pour cela, nous avons retenu les traits dont la fréquence de choix était d'au moins 35%. En effet, dans la mesure où il y a quatre colonnes de réponses, la distribution aléatoire (le niveau fortuit) de chacune est de 25 %. Or, le seuil de 35 % que nous avons retenu était significativement au-dessus de ce niveau fortuit ($p > .05$ pour les 100 réponses possibles). Les résultats sont présentés dans le Tableau 2.

Cette étude descriptive permet de distinguer des traits qui tendent à être amalgamés dans la littérature. Par exemple, Abele et al. (2008) ont constaté que des traits comme *ambitieux*, *sûr de soi*, *désorganisé*, *compétent*, *travailleur* et *intelligent* étaient 6 bons exemples d'une définition large de l'Agency / Compétence. Or, les résultats de notre étude font apparaître :

- que les traits *ambitieux* et *sûr de soi* sont plus spécifiquement en lien avec l'évolution de carrière,
- que les traits *désorganisé* et *compétent* se réfèrent davantage à la capacité à réaliser son travail
- et enfin que des traits comme *travailleur* et *intelligent* ont des fonctions sociales plus ambiguës.

Il est intéressant de remarquer également que les traits qui n'ont rien à voir avec le choix « travail » ni avec le choix « promotion » (colonne 4 du Tableau 2) relèvent en majeure partie de la Désirabilité sociale.

Tableau 2. Traits les plus représentatifs de « travail » et de « promotion »

	« Accomplir correctement son travail »		« Obtenir une promotion »		Les deux		Aucun des deux	
<i>Traits positifs</i>	Méticuleux	57	Ambitieux	80	Performant	68	Enfantin	97
	Habile	56	Entreprenant	69	Expérimenté	64	Affectueux	96
	Méthodique	56	Sens de l'initiative	64	Travailleur	57	Galant	91
	Compétent	55	Audacieux	63	Efficace	54	Amusant	89
	Rapide	53	Persévérant	57	Brillant	52	Sensible	85
	Doué	40	Sûr de lui	57	Talentueux	51	Joyeux	84
	Efficace	40	Obstiné	52	Sérieux	49	Merveilleux	82
	Imperturbable	35	Volontaire	48	Fiable	47	Gentil	78
			Obéissant	42	Dynamique	46	Paisible	78
			Discipliné	41	Doué	43	Gonflé	74
			Directif	39	Compétent	42	Sympathique	60
			Flexible	39	Intelligent	40	Modeste	49
			Sérieux	36	Méticuleux	38	Sincère	48
			Dynamique	35	Pertinent	36	Bien dans sa peau	44
			Méthodique	35	Directif	37	Imperturbable	37
<i>Traits négatifs</i>	Incompétent	58	Sans initiative	77	Inefficace	52	Ennuyeux	89
	Désorganisé	49	Hésitant	75	Fainéant	51	Triste	89
	Incapable	49	Indiscipliné	65	Inadapté	51	Insensible	87
	Malhabile	46	Passif	62	Incapable	45	Ordinaire	86
	Inefficace	36	Dégonflé	60	Négligent	41	Inspide	83
			Irrespectueux	58	Stupide	41	Froid	80
			Mou	54	Incompétent	40	Inintéressant	77
			Désobéissant	51			Mal dans sa peau	76
			Désintéressé	50			Prétentieux	76
			Inconstant	50			Antipathique	75
			Empoté	45			Grincheux	68
			Oisif	44			Méchant	62
			Agressif	42			Inflexible	56
			Soumis	42			Fébrile	53
			Craintif	38			Peureux	48
			Fainéant	38			Agressif	46
			Inflexible	38			Maladroit	46
			Nonchalant	38			Soumis	46
			Peureux	38			Nonchalant	44
			Malhonnête	36			Craintif	43
		Instable	35			Novice	43	
						Malhonnête	38	
						Inconstant	36	

Note. Répartition exprimée en pourcentage.

2.3. Discussion

Cette première étude révèle que les traits de personnalité d'Aisance, opérationnalisée ici en termes d'ascension professionnelle, sont différents de ceux relatifs à la capacité à accomplir correctement son travail (*i.e.* la Compétence). Ainsi, les traits de la première dimension du jugement social (l'US), qu'il s'agisse de ceux utilisés dans l'approche Compétence/Chaleur comme ceux utilisés dans l'approche Agency/Communion, ne se réfèrent pas aux mêmes fonctions sociales.

Cette étude a deux principales limites. La première concerne l'aspect général des traits choisis. Le consensus révélé par notre étude concernant les différentes fonctions sociales des traits pourrait en effet s'expliquer par le fait que notre matériel n'était pas spécifique aux différents métiers (*i.e.* la généralité des traits choisis). Or, il y a, bien sûr, des caractéristiques psychologiques qui sont plus spécifiques à certains métiers qu'à d'autres. Les traits de notre étude ont en effet été tirés de la recherche sur la cognition sociale, où l'objectif est d'étudier des jugements de personnalité et pas tant des aptitudes professionnelles spécifiques. La conclusion que nous pouvons donc tirer de cette première étude est que des traits généraux permettent d'évaluer soit la capacité à faire correctement son travail soit l'évolution de carrière - deux fonctions d'évaluation qui sont rarement dissociées dans la littérature.

La seconde limite de notre étude est liée au choix de contextualiser l'évaluation par différents métiers. Cela amène les résultats de notre étude à ne pas pouvoir être généralisés à l'ensemble des métiers du monde professionnel. En effet, les cinq métiers utilisés étaient particuliers car ils étaient liés soit à la gestion, soit à la production de biens. Comme l'a démontré Cambon (2006), ces métiers sont spécifiques car ils sont peu liés à la chaleur et l'empathie alors que ces dernières peuvent être considérées comme des conditions préalables à la capacité à faire correctement son travail ou à l'obtention d'une promotion dans d'autres types de professions (e.g. infirmières, psychologues). Nous présenterons plus loin dans notre thèse des études qui prendront en compte des contextes professionnels autres que ceux liés à la production de biens et qui permettront ainsi d'aller plus loin dans l'éclairage que nous souhaitons apporter sur les différentes fonctions des traits de personnalité selon le contexte dans lequel ils sont utilisés.

Nous allons vous présenter à présent une seconde étude qui permet, sans mesure ipsative, de retrouver des résultats similaires. Elle contribuera ainsi à apporter des arguments supplémentaires en faveur de l'intérêt de distinguer les traits d'Aisance de ceux de Compétence

3. Approche en interindividuel : étude 2

3.1. Vue d'ensemble et hypothèses

Le premier objectif de cette étude était de montrer que les résultats obtenus lors de l'étude 1 n'étaient pas dus à notre mesure à choix forcé ni liés à la contextualisation de la cible par le biais d'un métier. C'est pourquoi, sans avoir spécifié de métier, nous demandions ici aux participants d'attribuer à chaque trait un score afin de juger de sa correspondance avec le profil d'une personne qui illustre soit la promotion pour un groupe de participants, soit le travail pour l'autre groupe. Les traits étaient également soit positifs, soit négatifs. La présentation aux participants d'une personne susceptible (*vs* non susceptible) d'obtenir une promotion nous permettait d'opérationnaliser le registre Aisance alors que la présentation d'une personne qui fait correctement (*vs* ne fait pas correctement) son travail illustre le registre Compétence. Cette opérationnalisation des deux registres en termes de comportements, et donc de fonctions sociales distinctes qu'ils recouvrent, ne faisait pas apparaître les termes Aisance et Compétence auprès des participants. Nous nous attendions à ce que chaque trait obtienne un score différent selon le profil. De plus, nous faisons l'hypothèse que les traits ayant obtenus les scores les plus élevés pour le profil « promotion » soient, en majeure partie, identiques aux traits les plus fréquemment choisis lors de l'étude 1 pour décrire le registre Aisance, de même pour les traits correspondant à la Compétence entre les deux études.

Au-delà de cette congruence des réponses entre les deux études, nous souhaitons établir deux listes de traits communiquant chacune un des deux registres de l'US et ceci afin de constituer une partie du matériel qui sera utilisé lors des études suivantes de la thèse. Grâce à la congruence des réponses entre ces deux études, et l'affinement que permet l'analyse des premiers résultats de cette étude comparativement à la précédente, nous avons des arguments supplémentaires pour établir ces deux listes. Ainsi, la première liste devait regrouper les traits permettant de communiquer l'Aisance et la seconde ceux communiquant la Compétence. Ces regroupements de traits nous ont permis d'aller au-delà d'une analyse descriptive des résultats et de formuler des hypothèses d'interaction entre la valeur de la liste de traits et la valeur du profil : les scores moyens obtenus pour chacune de ces deux listes de traits devaient effectivement varier en fonction de la valeur du profil (les scores des traits d'Aisance devaient augmenter sous profil « promotion » et ceux de Compétence sous profil « travail »).

Autrement dit, nous nous attendions à ce que la liste des traits dont la valeur était congruente avec celle véhiculée par le profil obtienne des scores plus élevés que la liste de traits communiquant un registre de valeur non congruent avec le profil. C'est cette comparaison planifiée des scores qui devait permettre de préciser l'effet d'interaction attendu.

3.2. Méthode

3.2.1. Participants

Les 113 participants étaient étudiants à l'UFR Reims Champagne Ardenne (86 femmes et 27 hommes) et ils étaient issus de toutes filières de Droit et de Sciences Humaines. La moyenne d'âge est de 22.1 ans ($ET = 5.7$) ; ils avaient entre 27 et 62 ans.

3.2.2. Matériel et procédure

Les participants devaient prendre connaissance d'un profil. Ce profil était une personne décrite comme ayant la capacité à faire correctement son travail pour une partie des participants soit la capacité à obtenir une promotion pour l'autre moitié des participants. Les participants disposaient ensuite d'une liste de traits de personnalité (soit positifs, soit négatifs) et devaient se prononcer sur la correspondance de chacun d'eux avec le profil. Les traits positifs *vs* négatifs étant, à l'instar des deux profils, présentés en inter-sujets, nous avons donc quatre conditions expérimentales : profil US à deux modalités (Promotion *vs* Travail) et valence des traits à deux modalités (traits positifs *vs* traits négatifs).

Nous avons 52 traits positifs et 54 traits négatifs. Nous avons repris les mêmes 94 traits utilisés lors de l'étude 1a et nous y avons ajouté 12 traits qui nous semblaient également correspondre soit à l'Aisance, soit à la Compétence.

Selon la condition expérimentale à laquelle étaient assignés les participants, ils devaient indiquer dans quelle mesure chaque trait correspond à une personne qui :

- fait correctement son travail ($N = 34$) (*Compétence X traits positifs*)
- ne fait pas correctement son travail ($N = 24$) (*Compétence X traits négatifs*)
- est susceptible d'obtenir une promotion ($N = 36$) (*Aisance X traits positifs*)
- n'est pas susceptible d'obtenir une promotion ($N = 19$) (*Aisance X traits négatifs*)

Pour chaque trait, les participants répondaient sur une échelle en 13 points allant de 0 « ne correspond du tout » à 12 « correspond tout à fait » à cette personne.

Les questionnaires ont été réalisés grâce à LimeSurvey. Le lien internet était envoyé par courrier électronique aux participants et ils étaient alors assignés de façon aléatoire à l'une des quatre conditions. La passation durait environ 15 minutes.

3.3. Résultats

Nous avons analysés les traits positifs et négatifs de façon séparée. Dans un premier temps, nous avons comparé les scores moyens de chaque trait entre les deux profils. Nous avons alors retenu, pour chaque profil, les traits dont les scores moyens obtenaient des t de Student significatifs et nous les avons mis en perspective avec les traits de l'étude 1a qui étaient les plus représentatifs de la promotion *vs* du travail.

Ensuite, après avoir établi les deux listes de traits, nous avons testé l'hypothèse d'interaction entre la valeur de la liste des traits (Aisance *vs* Compétence) et la valeur du profil (Promotion *vs* Travail) à l'aide d'une ANOVA. Notre postulat étant que la valeur que communiquent les traits est congruente avec celle véhiculée par les profils (Aisance avec Promotion *vs* Compétence avec Travail), nous avons donc utilisé des contrastes opposant la liste des traits congruente avec le profil à celle non congruente.

Traits positifs

3.3.1. Comparaison des traits positifs communiquant l'Aisance *vs* la Compétence

Nous avons commencé par calculer les scores moyens de chaque trait pour chacune des deux modalités de la variable « profil ». Pour chaque trait, nous avons ainsi obtenu deux scores et nous les avons comparés à l'aide de t de Student. Le Tableau 3 permet de visualiser les scores moyens de chaque trait dont les t étaient significatifs et de comparer ces traits à ceux de l'étude 1 qui étaient les plus représentatifs (supérieurs à 35%).

Tableau 3. Comparaisons inter-études des traits positifs correspondant le mieux au profil Promotion et au profil Travail

« Faire correctement son travail »					« Obtenir une promotion »				
Etude 1		Etude 2			Etude 1		Etude 2		
Traits	%	Traits	<i>M</i>	<i>ET</i>	Traits	%	Traits	<i>M</i>	<i>ET</i>
Méticuleux	57	Efficace	10.91	1.03	Ambitieux	80	Sens de l'initiative	10.76	1.37
Habile	56	Compétent	10.71	1.22	Entreprenant	69	Convaincant	10.69	1.46
Méthodique	56	Méthodique	10.65	1.41	Sens de l'initiative	64	Entreprenant	10.58	1.38
Compétent	55	Conscientieux	10.15	1.79	Audacieux	63	Ambitieux	10.19	2.18
Rapide	53	Doué	9.85	1.74	Persévérant	57	Confiant	9.69	1.80
Doué	40	Méticuleux	9.50	2.12	Sûr de lui	57	Décidé	9.69	2.46
Efficace	40	Habile	9.24	1.99	Obstiné	52	Sûr de lui	9.63	2.53
Imperturbable	35	Rapide	7.62	2.91	Volontaire	48	Leader	9.47	2.67
					Obéissant	42	Audacieux	8.89	2.63
					Discipliné	41	Directif	8.86	2.27
					Directif	39	Bien dans sa peau	8.53	2.60
					Flexible	39			
					Sérieux	36			
					Dynamique	35			

Note. Les traits en gras n'étaient pas utilisés dans l'étude 1.

Une première observation de ce tableau permet de confirmer que, pour cette nouvelle étude, les traits correspondant le plus au profil Promotion sont différents de ceux correspondant le plus au profil Travail. Nous remarquons également que les traits correspondant au profil Travail sont quasiment identiques entre les deux études. A noter que le trait *conscientieux* n'était pas utilisé lors de la précédente étude. Parmi les 11 traits correspondant le mieux au profil Promotion dans cette étude, 5 traits étaient également les plus représentatifs de l'étude 1 pour le choix Promotion et 4 traits correspondent à des items qui n'étaient pas précédemment utilisés.

3.3.2. Les deux listes de traits positifs

Ces premiers résultats nous permettent de regrouper les traits selon le registre de l'US qu'ils illustrent le mieux⁸. Nous avons soumis les scores de ces traits à une analyse factorielle, avec une rotation Varimax normalisée et selon la méthode des composantes principales (voir Tableau 4). Cette analyse met en évidence deux facteurs distincts et expliquant 71 % de la variance totale. Le premier facteur correspond aux 11 items du registre Aisance et chacun d'entre eux saturent de .72 à .90. Le second facteur correspond aux 8 items du registre Compétence (de -.76 à -.86).

Tableau 4. Analyse factorielle exploratoire pour les traits positifs

	Facteur 1 Aisance	Facteur 2 Compétence
<i>Ambitieux</i>	0.84	0.23
<i>Audacieux</i>	0.83	0.00
<i>Bien dans sa peau</i>	0.72	0.04
<i>Compétent</i>	-0.21	-0.86
<i>Confiant</i>	0.83	0.24
<i>Conscientieux</i>	-0.21	-0.83
<i>Convaincant</i>	0.88	0.13
<i>Décidé</i>	0.79	0.18
<i>Directif</i>	0.82	0.16
<i>Doué</i>	-0.20	-0.80
<i>Efficace</i>	-0.17	-0.83
<i>Entreprenant</i>	0.90	0.08
<i>Habile</i>	-0.02	-0.76
<i>Leader</i>	0.84	0.16
<i>Méthodique</i>	-0.21	-0.85
<i>Méticuleux</i>	-0.17	-0.85
<i>Rapide</i>	0.09	-0.79
<i>Sens de l'initiative</i>	0.89	0.07
<i>Sûr de lui</i>	0.82	0.22
Variance expliquée	7.88	5.67
Proportion totale	0.41	0.30

Note. Poids factoriels en gras supérieurs à .60

⁸ Nous avons ainsi sélectionné les 11 traits d'Aisance suivants : *ambitieux, audacieux, bien dans sa peau, confiant, convaincant, décidé, directif, entreprenant, leader, sens de l'initiative, sûr de lui*. Pour les traits de Compétence, nous avons sélectionné les 8 traits suivants : *compétent, conscientieux, doué, efficace, habile, méthodique, méticuleux, rapide*.

Les alphas de Cronbach de ces 11 traits d'Aisance pour la condition « profil Promotion » et la condition « profil Travail » sont respectivement de $\alpha = .91$ et $\alpha = .97$. Pour les 8 traits de Compétence, ils sont respectivement de $\alpha = .95$ et $\alpha = .81$.

3.3.3. Effet d'interaction entre valeur des traits positifs et valeur du profil

Nous avons ensuite retenu les scores moyens des traits de chacune de ces deux listes et avons réalisé une ANOVA incluant la valeur du profil comme variable indépendante et la valeur de la liste de traits comme facteur à mesures répétées. Les résultats sont résumés dans la Figure 1. Les analyses n'ont révélé ni effet principal de la valeur du profil ($F(1,68) = 1.10$, *ns*) ni effet principal de la valeur de la liste de traits ($F(1,68) = 0.66$, *ns*). En revanche, elles confirment un effet d'interaction entre ces deux facteurs ($F(1,68) = 23.41$, $p < .001$, $\eta^2_p = .26$).

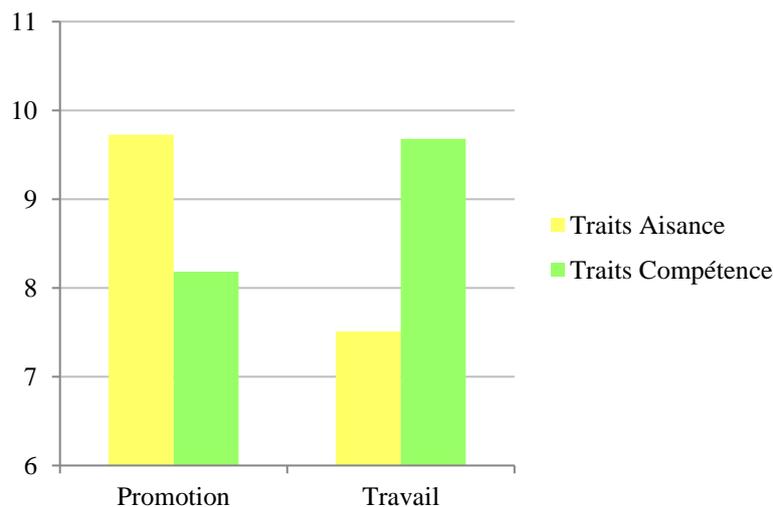


Figure 1. Effet du profil sur le score moyen de chaque liste de traits positifs

En condition « profil Promotion », le contraste entre les traits d'Aisance et de Compétence s'est révélé significatif, $F(1,68) = 8.34$, $p < .01$, $\eta^2_p = .13^9$. Les traits d'Aisance

⁹ Pour les contrastes, nous avons estimé la taille de son effet à l'aide de l'indice éta-carré partiel (η^2_p). Pour en interpréter sa force, nous nous référons aux seuils proposés par Cohen (1988) : .01 = effet de petite taille ; .06 = effet de taille moyenne ; .14 = effet de grande taille. Bien que cet indice ne soit pas disponible directement pour les contrastes sous le logiciel que nous avons utilisé (Statistica), il est possible de le calculer de 2 façons différentes aboutissant aux mêmes résultats. Soit nous pouvons le calculer en divisant la Somme des Carrés du contraste par la Somme des Carrés Total (la SC du contraste additionnée à la SC de l'erreur). Soit nous utilisons

($M = 9.73$, $ET = 1.51$) ont obtenu des scores significativement plus élevés que les traits de Compétence ($M = 8.18$, $ET = 2.48$; $t = 2.89$, $p < .05$). En condition « profil Travail », les traits de Compétence ($M = 9.68$, $ET = 1.14$) ont obtenu des scores significativement plus élevés que les traits d'Aisance ($M = 7.51$, $ET = 2.97$; $t = 3.94$, $p < .001$; $F(1,68) = 15.53$, $p < .001$, $n^2_p = .23$). Ainsi, la liste de traits qui obtient un meilleur score que l'autre liste au sein d'un profil est effectivement celle dont la valeur est congruente avec la valeur du profil.

A noter que si l'on compare les scores des traits d'Aisance entre chacune des deux conditions, ils sont significativement plus élevés sous profil « Promotion » que sous profil « Travail », $F(1,68) = 15.74$, $p < .001$, $n^2_p = .23$; $t = 3.97$, $p < .001$. Enfin, les traits de Compétence sont significativement plus élevés sous profil « Travail » que sous profil « Promotion », $F(1,68) = 10.32$, $p < .01$, $n^2_p = .16$; $t = 3.21$, $p < .01$.

Traits négatifs

3.3.4. Comparaison des traits négatifs communiquant l'Aisance vs la Compétence

Comme pour les traits positifs, les tests de t de Student effectués, afin de comparer les scores moyens de chaque trait entre les deux profils, ont permis d'observer les traits dont le score diffère entre le profil Promotion et le profil Travail. Les traits ayant obtenu, de façon significative, les scores moyens les plus élevés sous profil Travail correspondent pour plusieurs aux traits les plus représentatifs du choix « Travail » lors de l'étude 1 (voir Tableau 5). En revanche, les traits qui communiquent le mieux le fait de ne pas être susceptible d'obtenir une promotion sont bien moins nombreux dans cette étude que dans la précédente. Les items ajoutés *indécis* et *manque d'assurance*, pour lesquels nous faisons l'hypothèse qu'ils permettraient de communiquer le registre Aisance, ont effectivement des scores moyens plus élevés lors de la condition « profil Promotion » ($M_{indécis} = 7.37$, $ET = 3.98$; $M_{manque d'assurance} = 6.48$, $ET = 4.31$) que lors de la condition « profil Travail » ($M_{indécis} = 5.04$, $ET = 3.29$; $t = 2.10$, $p < .05$; $M_{manque d'assurance} = 3.83$, $ET = 2.70$; $t = 2.46$, $p < .05$).

le rapport F du contraste et les degrés de liberté. Par exemple, si on obtient un rapport $F(1,8) = 25.00$, alors l'éta-carré partiel sera de : $n^2_p = \frac{25 \times 1}{25 \times 1 + 8} = \frac{25}{33} = 0.76$.

Tableau 5. Comparaisons inter-études des traits négatifs correspondant le mieux au profil Promotion et au profil Travail

« Ne pas faire correctement son travail »					« Ne pas obtenir une promotion »				
Etude 1		Etude 2			Etude 1		Etude 2		
Traits	%	Traits	M	ET	Traits	%	Traits	M	ET
Incompétent	58	Inefficace	8.50	3.77	Sans initiative	77	Indécis	7.37	3.98
Désorganisé	49	Négligent	8.13	3.35	Hésitant	75	Manque d'assurance	6.47	4.31
Incapable	49	Incompétent	7.46	4.61	Indiscipliné	65	Sans initiative	6.26	4.98
Malhabile	46	Désorganisé	6.42	3.36	Passif	62	Hésitant	6.11	4.29
Inefficace	36	Peu capable	5.96	3.88	Dégonflé	60	Passif	5.63	4.13
		Médiocre	5.58	3.64	Irrespectueux	58			
		Pas doué	5.33	4.17	Mou	54			
					Désobéissant	51			
					Désintéressé	50			
					Inconstant	50			
					Empoté	45			
					Oisif	44			
					Agressif	42			
					Soumis	42			
					Craintif	38			
					Fainéant	38			
					Inflexible	38			
					Nonchalant	38			
					Peureux	38			
					Malhonnête	36			
					Instable	35			

Note. Les traits en gras n'étaient pas utilisés dans l'étude 1.

3.3.5. Les deux listes de traits négatifs

Pour établir nos deux listes de traits négatifs, nous avons choisi de nous appuyer sur les résultats de cette deuxième étude. Nous avons ainsi sélectionné les 5 traits d'Aisance suivants : *hésitant, indécis, manque d'assurance, passif, sans initiative*. Pour les traits de Compétence, nous avons sélectionné les 7 traits suivants : *désorganisé, incompétent, inefficace, médiocre, négligent, pas doué, peu capable*. Nous avons soumis les scores de ces 12 traits à une analyse factorielle, avec une rotation Varimax normalisée et selon la méthode des composantes principales (voir Tableau 6). Cette analyse met en évidence deux facteurs

distincts et expliquant 77 % de la variance totale. Le premier facteur correspond aux 7 items du registre Compétence et chacun d'entre eux saturent de .69 à .89. Le second facteur correspond aux 5 items du registre Aisance (de .65 à .91).

Tableau 6. Analyse factorielle exploratoire pour les traits négatifs

	Facteur 1 Compétence	Facteur 2 Aisance
<i>Désorganisé</i>	0.69	0.35
<i>Hésitant</i>	0.30	0.89
<i>Incompétent</i>	0.87	0.17
<i>Indécis</i>	0.09	0.89
<i>Inefficace</i>	0.94	0.04
<i>Manque d'assurance</i>	0.16	0.91
<i>Médiocre</i>	0.83	0.37
<i>Négligent</i>	0.89	0.02
<i>Pas doué</i>	0.78	0.38
<i>Passif</i>	0.33	0.75
<i>Peu capable</i>	0.72	0.41
<i>Sans initiative</i>	0.53	0.65
Variance expliquée	5.70	3.56
Proportion totale	0.47	0.30

Note. Poids factoriels en gras supérieurs à .60

Les alphas de Cronbach de ces 7 traits de Compétence pour la condition « profil Promotion » et la condition « profil Travail » sont respectivement de $\alpha = .97$ et $\alpha = .90$. Pour les 5 traits d'Aisance, ils sont respectivement de $\alpha = .96$ et $\alpha = .81$.

3.3.6. Effet d'interaction entre valeur des traits négatifs et valeur du profil

Après avoir retenu les scores moyens des traits de chacune des deux listes, nous avons réalisé une ANOVA incluant la valeur du profil comme variable indépendante et la valeur de la liste de traits comme facteur à mesures répétées. Les résultats sont résumés dans la Figure 2. Les analyses n'ont révélé ni effet principal de la valeur du profil ($F(1,41) = 0.07, ns$), ni effet principal de la valeur de la liste de traits, $F(1,41) = 0.15, NS$. En revanche, elles confirment un effet d'interaction entre ces deux facteurs, $F(1,41) = 11.83, p < .01, \eta^2_p = .22$. En condition « profil Promotion », le contraste entre les traits d'Aisance et de Compétence

s'est révélé significatif, $F(1,41) = 4.18, p < .05, \eta^2_p = .10$. Les traits d'Aisance ($M = 6.37, ET = 3.89$) ont obtenu des scores significativement plus élevés que les traits de Compétence ($M = 5.16, ET = 4.31 ; t = 2.04, p < .05$). En condition « profil Travail », les traits de Compétence ($M = 6.77, ET = 3.04$) ont obtenu des scores significativement plus élevés que les traits d'Aisance ($M = 5.24, ET = 2.21 ; F(1,41) = 8.29, p < .01, \eta^2_p = .20 ; t = 2.88, p < .01$). Autrement dit, ces résultats nous permettent d'affirmer que la liste de traits qui obtient le meilleur score au sein d'un profil est bien la liste dont la valeur est congruente avec celle du profil.

On remarque, en revanche, que les traits d'Aisance ne présentent pas des scores significativement plus élevés pour le profil « Promotion » comparativement au profil « Travail, $F(1,41) = 1.44, ns$. De même, les traits de Compétence ne sont pas significativement plus élevés pour le profil « Travail » comparativement au profil « Promotion », $F(1,41) = 2.08, ns$.

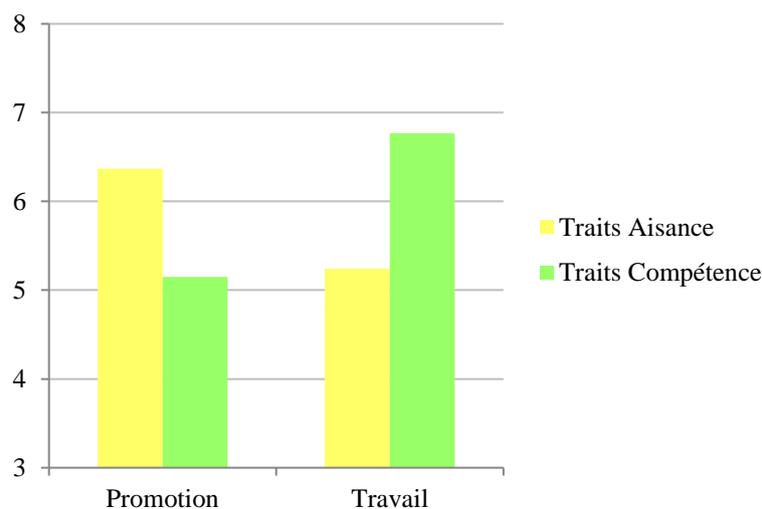


Figure 2. Effet du profil sur le score moyen de chaque liste de traits négatifs

3.4. Discussion

Cette étude contribue à démontrer que la capacité d'une personne à effectuer correctement son travail est davantage en lien avec un certain type de trait de l'US (*i.e.* les traits de Compétence) alors que la capacité d'une personne à obtenir une promotion est davantage communiquée par les traits d'Aisance. Les résultats obtenus apportent ainsi des arguments supplémentaires en faveur de l'intérêt d'une distinction des traits selon le registre de valeur qu'ils permettent de communiquer. Nous avons pu observer que les participants ont

connaissance de la valeur que véhicule la description d'une personne (nos deux profils) et qu'ils sont en mesure d'y associer, en fonction de ce contexte d'évaluation, des traits spécifiques. Bien sûr, les traits d'Aisance et de Compétence appartenant à la même dimension du jugement (l'US), nous ne prétendons pas qu'ils sont complètement indépendants les uns des autres : certains traits permettent à la fois de décrire une personne qui fait correctement son travail et qui est susceptible d'obtenir une promotion. Néanmoins, cette distinction entre traits d'Aisance et de Compétence doit permettre de mieux comprendre l'influence des différents contextes d'évaluation sur le type de traits utilisés par les gens. Par exemple, dans un contexte où un employé demande une promotion, des traits d'Aisance vont, d'autant plus que les traits de Compétence, être en adéquation avec ce contexte et ils vont ainsi faire l'objet d'une valorisation sociale supérieure (qu'ils soient recherchés par son supérieur ou mis en avant par l'employé).

Une des limites de cette étude est liée à la description donnée aux participants pour opérationnaliser les registres de l'Aisance et de la Compétence. En effet, il s'agissait des mêmes descriptions qu'utilisées lors de l'étude 1. Il serait intéressant de donner une description de ces registres moins restrictive et c'est en partie dans ce but que nous avons effectué l'étude suivante.

4. Le cas de la consigne d'Abele : étude 3

4.1. Vue d'ensemble et hypothèses

Cette étude utilisait le protocole précédent mais avec des définitions différentes pour illustrer auprès des participants les registres Aisance et Compétence. Notre objectif visait à dissocier ces deux registres au sein de la définition que donnent Abele, Rupperecht et Wojciszke (2008) de la première dimension du jugement social (*i.e.* l'US). Pour la consigne d'une de leur étude, les auteurs donnent une définition de cette dimension aux participants qui semblent se référer aux deux registres distincts Aisance et Compétence. Une partie de la consigne des auteurs indique que cette dimension se réfère à des personnes « qui sont capables de bonnes performances et de s'efforcer d'atteindre leurs objectifs ». Ce descriptif nous semble spécifiquement en lien avec le registre Compétence. L'autre partie de la consigne ajoute que ces personnes « se montrent indépendantes, contrôlent leur environnement, s'affirment, se protègent et se développent. Ce type de personne est autonome et individualiste. Ce sont des gens qui aiment diriger et dominer même s'ils doivent conquérir des obstacles pour atteindre leurs buts. ». Nous faisons l'hypothèse que cette partie est plus proche des caractéristiques du registre Aisance. Nous souhaitons utiliser ce découpage au sein de la consigne utilisée par Abele et al. (2008) afin de mieux illustrer les définitions de la Compétence et de l'Aisance (en remplacement des définitions que nous avons utilisées précédemment). Ainsi, nous faisons l'hypothèse que ces deux autres façons de décrire les registres de l'Aisance et de la Compétence nous permettraient également de dissocier ces deux registres en retrouvant des résultats similaires à ceux obtenus dans l'étude précédente.

4.2. Méthode

4.2.1. Participants

Les 145 étudiants de l'UFR Reims Champagne Ardenne (107 femmes et 38 hommes) participant à cette étude étaient issus de toutes filières de Droit et de Sciences Humaines. La moyenne d'âge est de 20.9 ans (écart-type = 2.9) ; ils avaient entre 17 et 46 ans.

4.2.2. Matériel et procédure

Hormis la définition donnée aux participants des registres Aisance et Compétence, la procédure était identique à l'étude précédente. Après avoir pris connaissance d'un profil, les participants disposaient d'une liste de traits de personnalité (identiques à ceux de l'étude 2) et devaient se prononcer sur la pertinence de chacun de ces traits pour décrire le profil. Selon le profil auquel étaient assignés en inter-sujets les participants, et selon la valence positive vs négative des traits, il s'agissait de juger de la correspondance des traits avec une personne qui :

- soit, « est capable de bonnes performances. Ce type de personne s'efforce d'atteindre ses objectifs » ($N = 35$) (*Performance X traits positifs*)
- soit, « n'est pas capable de bonnes performances. Ce type de personne n'atteint pas ses objectifs » ($N = 34$) (*Performance X traits négatifs*)
- soit, « se montre indépendante, contrôle son environnement, s'affirme, se protège et se développe. Ce type de personne est autonome et individualiste. Ce sont des gens qui aiment diriger et dominer même s'ils doivent conquérir des obstacles pour atteindre leurs buts » ($N = 32$) (*Agentisme X traits positifs*)
- soit, « se montre dépendante, ne contrôle pas son environnement, ne s'affirme pas, ne se protège pas et ne se développe pas. Ce type de personne n'est ni autonome ni individualiste. Ce sont des gens qui n'aiment pas diriger ou dominer » ($N = 44$) (*Agentisme X traits négatifs*).

Les questionnaires ont été réalisés grâce à LimeSurvey. Le lien internet était envoyé par courrier électronique aux participants et ils étaient alors assignés de façon aléatoire à l'une des quatre conditions. La passation durait environ 15 minutes.

4.3. Résultats

Les questionnaires positifs et négatifs ont été analysés séparément.

Tout d'abord, nous avons effectué des corrélations entre les réponses des participants à cette étude et celles de l'étude précédente. Puis, nous avons réalisé des ANOVAs afin d'étudier l'effet d'interaction entre les deux listes de traits et les deux registres de profil.

Traits positifs

4.3.1. Comparaison inter-études des scores des traits positifs communiquant l'Aisance vs la Compétence

L'analyse de corrélations (*cf.* Tableau 7) indique que les scores des traits pour le profil Agentisme de cette étude sont de façon significative corrélés, et positivement, à ceux du profil Promotion de l'étude précédente ($r = .70, p < .001$). De même, les scores des traits pour le profil Performance et Travail entre les 2 études sont corrélés positivement ($r = .95, p < .001$). Les corrélations des scores des traits positifs entre le profil illustrant l'Aisance d'une étude et le profil illustrant la Compétence de l'autre étude sont significatives mais négatives. A noter que l'on retrouve également une corrélation négative entre les scores du profil Agentisme et avec ceux du profil Performance au sein de cette étude ($r = -.51, p < .05$) mais pas au sein de la précédente étude ($r = -.21, ns$).

Tableau 7. Corrélations inter-études des scores des traits positifs pour chaque profil

Etude 2	Etude 3	
	Profil Agentisme	Profil Performance
Profil Promotion	.70**	-.23*
Profil Travail	-.55*	.95**

Note. * $p < .05$; ** $p < .001$

4.3.2. Effet d'interaction entre valeur des traits positifs et valeur du profil

Sous « profil Agentisme » et sous « profil Performance », les alphas de Cronbach des 11 traits d'Aisance sont satisfaisants (respectivement de $\alpha = .92$ et $\alpha = .96$), ainsi que pour les 8 traits de compétence ($\alpha = .93$ et $\alpha = .87$).

Nous avons ensuite calculé les scores moyens des traits de chacune des deux listes retenues et avons réalisé une ANOVA incluant la valeur du profil comme variable indépendante et la valeur de la liste de traits comme facteur à mesures répétées. Les résultats sont résumés dans la Figure 3. Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal de la valeur de la liste de traits ($F(1,65) = 0.01, ns$) mais un effet principal de la valeur du profil ($F(1,65) =$

4.33, $p < .05$, $n^2_p = .06$). Elles confirment un effet d'interaction entre ces deux facteurs ($F(1,65) = 26.56$, $p < .001$, $n^2_p = .29$).



Figure 3. Effet du profil sur le score moyen de chaque liste de traits positifs

En condition « profil Agentisme », le contraste entre les traits d'Aisance et de Compétence s'est révélé significatif, $F(1,65) = 13.29$, $p < .001$, $n^2_p = .20$. Les traits d'Aisance ($M = 10.02$, $ET = 1.82$) ont obtenu des scores significativement plus élevés que les traits de Compétence ($M = 5.96$, $ET = 2.36$; $t = 3.65$, $p < .001$). En condition « profil Performance », les traits de Compétence ($M = 9.19$, $ET = 1.46$) ont obtenu des scores significativement plus élevés que les traits d'Aisance ($M = 7.22$, $ET = 2.92$; $t = 3.65$, $p < .001$; $F(1,65) = 13.29$, $p < .001$, $n^2_p = .20$). Ainsi, la liste de traits qui obtient un meilleur score que l'autre liste au sein d'un profil est effectivement celle dont la valeur est congruente avec la valeur du profil.

A noter que si l'on compare les scores des traits d'Aisance entre chacune des conditions, ils sont significativement plus élevés sous profil « Agentisme » que sous profil « Performance », $F(1,65) = 21.59$, $p < .001$, $n^2_p = .33$; $t = 4.65$, $p < .001$. Enfin, les traits de Compétence sont significativement plus élevés sous profil « Performance » que sous profil « Agentisme », $F(1,65) = 6.68$, $p < .05$, $n^2_p = .10$; $t = 2.59$, $p < .05$.

Traits négatifs

4.3.3. Comparaison inter-études des scores des traits négatifs communiquant l'Aisance vs la Compétence

Contrairement à nos hypothèses, l'analyse de corrélations (*cf.* Tableau 8) indique qu'aucun des scores des traits de cette étude, pour le profil Agentisme comme pour le profil Performance, ne sont corrélés aux scores de l'étude précédente.

Tableau 8. Corrélations inter-études des scores des traits négatifs pour chaque profil

Etude 2	Etude 3	
	Profil Agentisme	Profil Performance
Profil Promotion	.34	.32
Profil Travail	-.31	.28

Note. Tous $p > .05$

4.3.4. Effet d'interaction entre valeur des traits négatifs et valeur du profil

Sous « profil Agentisme » et sous « profil Performance », les alphas de Cronbach des 5 traits d'Aisance sont satisfaisants (respectivement de $\alpha = .80$ et $\alpha = .83$), ainsi que pour les 7 traits de compétence ($\alpha = .80$ et $\alpha = .80$). Nous avons ensuite calculé les scores moyens des traits de chacune des 2 listes retenues et avons réalisé une ANOVA incluant la valeur du profil comme variable indépendante et la valeur de la liste de traits comme facteur à mesures répétées. Les résultats sont résumés dans la Figure 4. Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal de la valeur du profil ($F(1,76) = 0.44, ns$) mais un effet principal de la valeur de la liste de traits ($F(1,76) = 9.25, p < .01, \eta^2_p = .11$) dont l'analyse par contraste nous indique que les scores des traits de Compétence sont moins élevés que ceux d'Aisance, quel que soit le profil ($F(1,76) = 9.25, p < .01, \eta^2_p = .12$; $t = 3.04, p < .01$). Contrairement à nos hypothèses, elles ne confirment pas un effet d'interaction entre ces deux facteurs ($F(1,76) = 1.10, ns$).

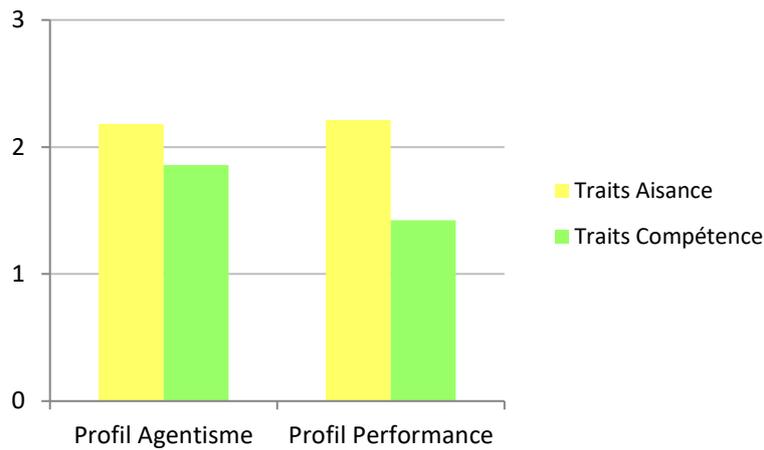


Figure 4. Scores moyens de chaque liste de traits négatifs en fonction du profil

4.4. Discussion

Notre étude a permis de dissocier l’Aisance de la Compétence au sein de la définition que donne Abele et al. (2008) de la première dimension du jugement social, mais uniquement dans son versant positif. Cette troisième étude vient ainsi, au moins pour les traits positifs, conforter l’intérêt d’une distinction entre les traits de la dimension US en fonction de ce qu’ils permettent de communiquer. Cette distinction mérite d’être prise en compte dans les recherches sur le jugement de personnalité. Elle pourrait permettre notamment d’apporter un éclairage complémentaire sur les résultats, ou justement sur, parfois, l’absence de résultats significatifs lorsque les traits de Compétence et d’Aisance, qu’ils servent de variables indépendantes ou de mesures, sont amalgamés.

Une des limites de cette dernière étude est que nous n’avons pas pu observer de distinction entre les traits de Compétence et d’Aisance lorsque la définition est donnée aux participants dans sa forme négative (avec des traits négatifs pour les scores de correspondance). Nous avons pensé que le choix de notre échelle en 13 points pouvait avoir un rôle dans cette absence de résultat. L’encadré 2 permet de visualiser les résultats significatifs que nous avons obtenus en reproduisant cette partie du protocole pour les traits négatifs mais avec une échelle en 7 points au lieu de 13 points.

Si cette première série d’études a permis de différencier les adjectifs liés à la Compétence de ceux liés à d’autres aspects de l’Utilité sociale (l’Aisance), la question de

l'origine de cette distinction reste alors à être étudiée. Il est possible que cette distinction réside principalement dans la valeur économique véhiculée par les traits relatifs à l'Aisance dans certains contextes d'évaluation. En effet, une différence fondamentale entre Compétence et Aisance semble résider dans les possibilités qu'offre cette dernière d'évaluer la valeur économique des personnes dans des situations spécifiques (Dubois & Beauvois, 2011). Une seconde limite de notre étude était que les fonctions des traits d'Effort n'ont pas été étudiées, alors que de récents travaux avaient permis de démontrer la pertinence de les dissocier de la Compétence et de l'Aisance au sein de la dimension Utilité sociale (e.g. Cohen et al., 2017; Louvet & Rohmer, 2010). Notre prochaine série d'études vise ainsi à étudier la valeur économique de ces trois registres de traits en fonction de différents contextes. Nous verrons ainsi les liens entre ces différents registres de l'Utilité sociale et le contexte économique dans lequel ils sont utilisés pour exprimer la valeur des personnes.

Encadré 2. Réplication de l'étude 3 pour les traits négatifs

Cette étude visait à utiliser le même protocole que l'étude 3 mais avec une échelle de réponse réduite (allant de 0 à 6) et uniquement pour les traits négatifs. 40 étudiants (17 hommes et 23 femmes) de l'UFR Reims Champagne Ardenne ont rempli le questionnaire en version papier. Les 2 profils étaient manipulés en inter-sujets (Aisance : $N = 20$; Compétence : $N = 20$).

Pour le profil Agentisme, les alphas de Cronbach sont de $\alpha = .81$ pour les 5 traits d'Aisance et de $\alpha = .81$ pour 7 les traits de Compétence. Pour le profil Performance, ils sont de $\alpha = .83$ pour les 5 traits d'Aisance et de $\alpha = .95$ pour 7 les traits de Compétence.

L'ANOVA n'a pas révélé d'effet principal de la valeur de la liste de traits ($F(1,38) = 0.01, ns$) ni d'effet principal de la valeur du profil ($F(1,38) = 0.77, ns$). Elle confirme un effet d'interaction entre ces 2 facteurs ($F(1,38) = 42.32, p < .001, \eta^2_p = .53$). En condition « profil Agentisme », le contraste entre les traits d'Aisance et de Compétence s'est révélé significatif, $F(1,38) = 27.25, p < .001, \eta^2_p = .72$. Les traits d'Aisance ($M = 4.10, ET = 1.56$) ont obtenu des scores significativement plus élevés que les traits de Compétence ($M = 2.16, ET = 1.36$; $t = 5.22, p < .001$). En condition « profil Performance », les traits de Compétence ($M = 3.86, ET = 1.69$) ont obtenu des scores significativement plus élevés que les traits d'Aisance ($M = 1.86, ET = 1.08$; $t = 3.98, p < .001$; $F(1,38) = 15.84, p < .001, \eta^2_p = .42$).

Ainsi, la liste de traits négatifs qui obtient un meilleur score que l'autre liste au sein d'un profil est effectivement celle dont la valeur est congruente avec la valeur du profil.

5. Les rôles respectifs de l'Aisance et de la Compétence dans les décisions professionnelles et accès aux déterminants du jugement : étude 4

5.1. Vue d'ensemble et hypothèses

Cette étude avait pour objectif d'étudier, d'une part, les effets d'informations en termes de Compétence et d'Aisance sur les décisions professionnelles et, d'autre part, la perception qu'ont les participants de l'impact de chaque type d'information sur leurs décisions. Afin d'étudier le rôle de ces deux registres dans les décisions professionnelles, nous avons présenté aux participants des informations concernant l'Aisance et la Compétence d'une cible, présentée comme assistant-comptable, puis nous leur avons demandé les chances pour cette cible d'obtenir une promotion (être promu comptable). Afin d'étudier la perception qu'ont les participants de l'impact de chaque type d'information sur leurs jugements, les participants devaient indiquer le poids de chaque type d'information sur leur décision. Nous avons alors comparé le poids objectif de ces informations à leur poids subjectif.

Notre première hypothèse était que l'Aisance aurait un poids plus déterminant que la Compétence sur les chances de promotion professionnelle du candidat fictif. Cependant, cette hypothèse pose un certain nombre de problèmes méthodologiques car la valeur professionnelle des personnes peut parfois être partiellement liée à l'Aisance, comme dans le cas de cadres commerciaux dont le travail exige confiance et esprit d'initiative. Nous avons donc dû nous mettre dans une situation défavorable pour tester l'hypothèse de la prévalence de l'Aisance. Le choix de la profession comptable pour notre cible correspond à cet objectif car les traits stéréotypés associés aux comptables sont plus susceptibles d'être des traits de Compétence (e.g. méthodique, méticuleux, rapide) que des traits d'Aisance (e.g. ambitieux, confiant, avoir l'esprit d'initiative). Malgré le fait que les traits de Compétence choisis pour cette étude ressemblaient au contenu du stéréotype du comptable, nous pensions que les traits d'Aisance prédiraient plus efficacement les chances d'un assistant-comptable d'être promu comptable.

Notre seconde hypothèse était que le poids des informations liées à l'Aisance serait sous-estimé par les participants, et inversement pour celui des informations sur la Compétence. Cette hypothèse était conforme aux nombreuses études qui ont été menées dans le domaine de l'accès introspectif aux déterminants des jugements (e.g. Beauvois & Cambon, 1997; Mignon, Mollaret, & Rousseaux, 2003; Nisbett & Bellows, 1977).

5.2. Méthode

5.2.1. Participants

Les 80 participants à cette étude avaient tous une activité professionnelle (34 hommes et 46 femmes). La moyenne d'âge est de 36.94 ans (écart-type = 9.89) ; ils avaient entre 22 et 59 ans.

5.2.2. Matériel et procédure

Les questionnaires étaient présentés sous la forme d'un dossier dans lequel un assistant-comptable demandait une promotion. Ce dossier comprenait des informations sur l'assistant-comptable (notre variable indépendante), puis des échelles permettant aux participants d'émettre d'une part un jugement sur les chances de l'individu cible d'obtenir une promotion (notre première mesure) et d'autre part d'estimer l'impact des différents types d'informations sur ce jugement (notre seconde mesure). Le candidat à cette promotion a été appelé "X" sans préciser le sexe.

Pour notre première mesure, les participants devaient estimer la probabilité que l'assistant soit promu sur la base des résultats les plus significatifs qu'il a obtenus dans deux tests de personnalité appelés «A» et «B», tous deux remplis par son supérieur. En réalité, le test A correspondait à la Compétence et le test B à l'Aisance, mais cette caractéristique n'a pas été mentionnée aux participants. Nous avons construit quatre portraits : les informations sur la Compétence et l'Aisance pouvaient être soit positives (C +, A +) soit négatives (C -, A -), soit mixtes (C + / A- ; C - / A +). Les tests A et B comportaient chacun quatre traits décrits comme étant les plus représentatifs de la personnalité du candidat. Ces traits provenaient de notre étude 1 qui avait identifié les caractéristiques les plus représentatives pour les registres Compétence et Aisance¹⁰. Si le test A était positif, il révélait que « X » fait preuve de « compétence », de « méthode », de « méticulosité » et de « rapidité », s'il était négatif, X fait

¹⁰ Nous avons vérifié que les deux types de traits ne différaient pas dans leur connotation globale. À cette fin, 35 participants ont évalué leur valence sur une échelle en 7 points allant de « mauvais » (-3) à « bon » (+3) et l'activité (de « passif » -3 à « actif » +3). Pour la valence, les traits positifs d'Aisance (M = 2,14) et de Compétence (M = 2,07) ne différaient pas (t (34) = 0,77, NS), ni pour l'activité (t (34) = 1,66; NS ; M_{Aisance} = 1,84 et M_{Compétence} = 1,65). Les traits négatifs d'Aisance (M = -1,72) ont été trouvés moins « mauvais » que ceux de compétence négatifs (M = -2,1) (t (34) = 3,56; p < 0,01) mais équivalent pour l'activité (t(34) = 1,72; NS ; M_{Aisance} = -0,72 et M_{Compétence} = -1,04).

alors preuve de « désorganisation », « d'incapacité », « d'incompétence », de « négligence ». Pour le test B, s'il était positif, il révélait que « X » fait preuve « d'ambition », « d'assurance », « d'initiative » et de « persévérance » et qu'il fait preuve de « d'hésitation », « d'indiscipline », de « manque d'initiative » et de « manque de respect » s'il était négatif. Les traits ont été présentés par ordre alphabétique dans chaque test. Dans toutes les conditions, des informations neutres ont été incluses pour affiner le dossier sans influencer les réponses des participants à la question sur les chances de promotion du candidat. Par exemple, il était écrit que X était marié avec deux enfants et que son superviseur l'a décrit comme étant joyeux et sensible (deux traits appartenant à la dimension 2). Les informations sur l'Aisance apparaissaient en première position dans la moitié des dossiers et en seconde position dans l'autre moitié (et inversement pour les informations sur la Compétence).

Les participants ont été invités à évaluer les chances du candidat d'obtenir une promotion sur une échelle de sept points allant de 1 (très peu de chance) à 7 (beaucoup de chance). Puis, les participants devaient indiquer dans quelle mesure ils pensaient que les résultats de chaque test (A et B) avaient influencé leur décision. Deux autres échelles, allant de 1 (peu probable) à 7 (très probable), ont été fournies à cette fin, l'une pour le test A et l'autre pour le test B.

5.3. Résultats

5.3.1. Poids réels de l'Aisance et de la Compétence

Nous avons tout d'abord réalisé une ANOVA 2 (Compétence : positif vs négatif) X 2 (Aisance : positif vs négatif). Les scores moyens sont indiqués dans le Tableau 9. Les résultats montrent que l'assistant compétent a été considéré comme plus susceptible d'obtenir une promotion que le non-compétent : $F(1,76) = 80.905$, $p < .001$, $\eta^2_p = 0.51$. De même, lorsqu'il a des traits positifs d'Aisance, il est plus susceptible d'obtenir une promotion que celui qui n'en a pas : $F(1,76) = 146,721$, $p < .001$, $\eta^2_p = 0.66$. La comparaison entre les deux eta-carrés partiels (0.51 vs 0.66) tend à confirmer que, par rapport à la Compétence, l'Aisance compte pour une plus grande part de la variance. De plus, l'interaction entre les deux variables était significative ($F(1,76) = 13,822$, $p < .001$, $\eta^2_p = 0.15$). Cette interaction indique que l'effet d'une variable est plus grand lorsque l'autre est positif. On peut voir sur le tableau 9 que : (1) l'effet de la compétence est plus grand lorsqu'il est associé aux traits d'aisance positifs et (2) l'effet de l'Aisance est plus grand lorsqu'il est associé à des traits de Compétence positifs.

L'interaction est entièrement expliquée par le score très élevé de la seule condition combinant tous les traits positifs (C + / A +). Cette condition domine clairement ceux incluant les traits négatifs (C + / A -, C - / A + et C - / A -).

Tableau 9. Scores pour les chances d'obtenir une promotion selon le dossier

Dossier	Scores	
	M	SD
C+A+	6.05	0.69
C+A-	2.75	1.16
C-A-	1.65	0.75
C-A+	3.40	1.05

Puis nous avons fait une ANOVA qui incluait la variable indépendante « dossier » à quatre modalités (C - / A - ; C + / A - ; C - / A + ; C + / A +) et les scores de probabilité de promotion comme variable dépendante. L'effet du dossier était significatif ($F(3,76) = 80.483$, $p < .001$, $\eta^2_p = 0.77$). Nous avons prédit un ordre linéaire des quatre conditions expérimentales : C - / A - < C + / A - < C - / A + < C + / A +. Ce modèle de résultats devait clairement montrer que l'Aisance est un prédicteur plus fort de la promotion que la Compétence. Nous avons donc effectué une analyse de contraste avec les trois contrastes orthogonaux (linéaire, cubique et quadratique). Nous nous attendions à ce que la plus grande proportion de la variance soit expliquée par la tendance linéaire. Comme prévu, le contraste linéaire (-3, -1, +1, +3) était significatif ($t = 14.857$, $p < .001$). Il représentait 91,4 % de la variance totale. Néanmoins, le contraste quadratique (+1, -1, -1, +1) était également significatif ($t = 3.718$, $p < .001$), le contraste cubique (-1, +3, -3, +1) également ($t = 2.628$, $p < .05$), avec respectivement 5,7 % de la variance totale et 2,9 % de la variance totale. Toutefois, comme le souligne Richter (2016), les contrastes polynomiaux analysent souvent des effets qui manquent d'interprétation théorique (dans notre cas, la signification du contraste quadratique est entièrement ininterprétable et celle du cubique peu vraisemblable). Au lieu de valeurs p , il peut être plus approprié d'évaluer la probabilité de notre hypothèse par rapport à l'hypothèse nulle ou avec d'autres hypothèses plausibles. L'hypothèse nulle suppose que l'Aisance et la Compétence n'ont aucun effet sur le jugement. La part de variance inexpliquée par l'hypothèse nulle est donc mesurée par la somme des carrés du facteur principal + la somme de carrés de l'erreur. La variation inexpliquée par notre modèle est mesurée par la somme des carrés des contrastes résiduels (quadratique et cubique) + la somme des carrés de

l'erreur. Le ratio, après la correction proposée par Hurvich et Tsai (1989), révèle que la tendance linéaire est $23,34 \times 10^{19}$ plus probable que l'hypothèse nulle. Comme la mesure préliminaire de la valence (voir note⁸) a révélé que les traits négatifs d'Aisance ont été évalués comme moins indésirables que les traits négatifs de Compétence, cela aurait pu amener à une meilleure impression globale du dossier C + / A - par rapport au dossier C - / A + (dans le sens du contraste cubique). Or, nos résultats montrent qu'au contraire le dossier C - / A + a donné une meilleure impression que le dossier C + / A -. Cela indique clairement que les traits d'Aisance ont influencé la décision professionnelle plus que les traits de Compétence.

5.3.2. Poids subjectifs de l'Aisance et de la Compétence

Nous avons réalisé une ANOVA 2 (Compétence : positif vs négatif) X 2 (Aisance : positif vs négatif) X 2 (poids de la Compétence vs poids de l'Aisance), avec la dernière variable comme mesures répétées. Les scores moyens du poids estimé de chaque test (Aisance et Compétence) sont indiqués dans le Tableau 10 pour chaque dossier. Les résultats n'ont révélé aucun effet principal de la Compétence ($F < 0,5$) et de l'Aisance ($F < 0,8$), ce qui signifie que l'importance perçue de l'information ne dépend pas de la valence des traits. Plus central à notre hypothèse, nous avons trouvé que les traits de compétence ($M = 5,91$) étaient considérés comme plus pertinents pour prendre une décision professionnelle que les traits caractéristiques de l'Aisance ($M = 4,87$), $F(1,76) = 31,948$, $p < .001$, $\eta^2_p = 0.29$.

Tableau 10. Scores moyens du poids estimé des tests A (Compétence) et B (Aisance)

Dossier	Poids Compétence		Poids Aisance	
	M	SD	M	SD
C+A+	6.35	0.81	5.00	1.41
C+A-	5.35	1.39	4.55	1.76
C-A-	6.40	0.94	5.75	1.16
C-A+	5.55	1.67	4.20	1.70

5.4. Discussion

Cette étude a permis de montrer que l'Aisance joue un rôle plus important que la Compétence pour juger de la possibilité qu'une personne obtienne une promotion. L'importance de l'Aisance comme critère de décision professionnelle est telle que, si son niveau est élevé, elle compense, en partie, un faible niveau de Compétence (comme dans la condition C-/U+). On remarque d'ailleurs qu'un niveau d'Aisance bas ne peut pas en revanche être vraiment compensé par un niveau élevé de Compétence (*cf.* condition C+/U-).

Les participants n'ont pas eu conscience de la prévalence des informations relatives à l'Aisance sur leurs décisions. L'importance objective de l'Aisance dans la prise de décision n'a pas résulté de la plus grande crédibilité des traits d'Aisance par rapport aux traits de Compétence. Au contraire, les évaluateurs eux-mêmes étaient convaincus que les traits de Compétence étaient plus pertinents lorsqu'il s'agit de prendre ce genre de décisions. Notre étude confirme ainsi que la Compétence est un critère plus officiel pour estimer la valeur professionnelle d'une personne, même si elle n'a pas le plus grand poids dans les pratiques évaluatives réelles. Ce résultat est conforme aux travaux ayant démontré que les gens n'ont pas toujours conscience de l'impact de certains critères sur leur jugement (e.g. Mignon et al., 2003). Conformément aux croyances méritocratiques qui sont souvent avancées par les gens pour tenir compte des différences socioéconomiques (Jost & Banaji, 1994; Ledgerwood, Mandisodza, Jost, & Pohl, 2011), les participants devaient être réticents à reconnaître le rôle joué par l'Aisance dans la promotion d'une personne. La perception de justice du monde socio-économique pourrait être menacée par la prise en compte de critères liés à l'Aisance pour juger de l'accès d'une personne à un statut supérieur. En effet, les traits d'Aisance expriment l'ambition de certaines personnes à dominer les autres et l'individualisme. En revanche, la croyance selon laquelle les inégalités de statut sont dues à de véritables différences de compétences préserve la vision méritocratique du monde socio-économique. D'une certaine façon, un évaluateur qui admettrait qu'il promeut une personne ayant le désir agentique d'atteindre un plus haut statut social, plus qu'une personne véritablement compétente, devrait alors assumer une décision injuste. Si les participants de notre étude n'ont pas eu accès à ce qui a déterminé réellement leur jugement, cela ne semble donc pas provenir d'une difficulté cognitive de traitement de l'information mais bien d'une stratégie (probablement inconsciente) permettant de protéger un système de pensée. Wilson (2002) a d'ailleurs souligné que ce manque d'accès aux déterminants des jugements pouvait avoir une fonction adaptative (par exemple protéger l'estime de soi ou maintenir les croyances).

Autrement dit, il est fort probable que les informations sur la Compétence ont été surestimées dans le but de maintenir une vision méritocratique du monde professionnel.

CHAPITRE V ~

DIFFÉRENTES VALEURS ÉCONOMIQUES DES TRAITS...POUR DIFFÉRENTS CONTEXTES ÉCONOMIQUES

1. Vue d'ensemble des études

Comme nous venons de le voir les traits de personnalité de la dimension 1 participent à la connaissance évaluative des individus en renvoyant à des fonctions sociales distinctes. A présent, nous nous intéressons au fait que ces traits se distinguent également quant à la valeur économique qu'ils permettent de véhiculer. Ici, plus précisément, nous souhaitons comprendre comment les traits permettent de communiquer la valeur des gens, au sens de leur valeur économique, en fonction du contexte. Pour cela, en plus des traits qui relèvent principalement de la Compétence et de l'Aisance, nous incluons également dans notre étude des traits relatifs à l'Effort et à la Désirabilité sociale. Il nous semble en effet intéressant de voir de quelle façon la valeur sociale des trois registres de l'Utilité sociale (l'Aisance, la Compétence et l'Effort) et la Désirabilité sociale se retrouvent dans les traits de personnalité qu'utilisent les gens pour évaluer autrui et comment cette utilisation diffère en fonction du secteur professionnel dont est issu la personne à évaluer (*i.e.* le contexte). Nous utiliserons, à cet effet, des traits testés sur le type de registre de la valeur sociale qu'ils véhiculent lors de nos précédentes études ainsi que grâce à une série de travaux relativement récents (Carrier, Louvet, & Rohmer, 2014; Cohen, Darnon, & Mollaret, 2017).

Pour nos 3 études, nous avons mesuré dans quelle mesure disposer de tel ou tel trait rapporte de l'argent. L'hypothèse qui sous-tendait l'ensemble de ces études était que lorsque le contexte relève d'enjeux économiques, comme cela peut s'avérer le cas en entreprise où les objectifs à atteindre en matière d'argent sont importants, les traits d'Aisance vont être particulièrement valorisés car ils vont davantage permettre de véhiculer cette valeur liée à des objectifs financiers que ne le permettent les autres types de traits.

La première étude que nous présenterons permet d'observer que, sans spécification de contexte, les traits d'Aisance obtiennent des scores plus élevés que les autres traits en termes de revenu qu'ils permettent de gagner. Nous faisons effectivement l'hypothèse que lorsqu'aucun contexte n'est spécifié, les gens vont, par défaut, se juger en fonction de l'idéologie dominante. Autrement dit, la situation évaluative suffit à elle seule à amener les

gens à se référer aux normes prescrites par la société dans laquelle ils vivent (en l'occurrence, à l'idéologie libérale).

La seconde étude vise à spécifier cette fois-ci un contexte : l'entreprise. Nous faisons l'hypothèse, qu'à l'instar de l'étude précédente sans spécification de contexte, les traits d'Aisance y sont particulièrement pertinents pour évaluer le salaire des gens, comparativement aux traits de Compétence, d'Effort ou de Désirabilité sociale.

Enfin, la troisième étude avait pour objectif de mettre en relation les enjeux économiques d'une organisation professionnelle et la façon dont ses propres membres se perçoivent. Nous avons pour cela fait participer des personnes issues de différentes organisations professionnelles dont le niveau d'enjeu économique variait : des salariés d'entreprises privées cotées en bourse, des employés de la fonction publique territoriale et des militaires de l'armée de l'air. Pour ce troisième groupe de participants, grâce aux renseignements et données recueillis au sein d'un Centre d'Information et de Recrutement des Forces Armées (Air), nous avons en effet eu connaissance d'une valorisation importante de traits relatifs à l'Effort au sein de l'armée de l'air, notamment pour accéder aux positions sociales les plus rémunérées. Un dernier groupe de participants réunissait des personnes n'ayant aucune expérience professionnelle et à qui on ne spécifiait aucun contexte pour les amener à émettre leur jugement. Pour ce dernier groupe, nous nous attendions à ce qu'ils valorisent le même registre de traits que les salariés en entreprise (en l'occurrence, l'Aisance). La fonction publique territoriale représentait dans ce protocole un secteur où les enjeux économiques sont considérés comme moins prégnants (à l'instar de l'armée) et où l'Aisance serait donc moins valorisée au profit d'autres types de traits, en particulier ceux de Compétence.

2. Valeur économique des traits sans spécification de contexte : étude 5

2.1. Méthode

2.1.1. Participants

Quinze sujets ayant une activité professionnelle ont participé à l'étude (10 hommes et 5 femmes). La moyenne d'âge est de 34.24 ans (écart-type = 7.46) ; ils avaient entre 23 et 49 ans.

2.1.2. Matériel et procédure

Il s'agissait d'un questionnaire se composant d'un tableau avec l'ensemble des 94 traits de personnalité (positifs et négatifs) utilisés dans l'étude 1¹¹. La consigne était d'associer pour chaque trait du tableau une valeur en termes de revenu mensuel. Un exemple leur était donné : « selon la plupart des gens, combien gagne probablement mensuellement une personne affectueuse ? ». L'échelle était en 5 points et allait de « très peu d'argent » à « énormément d'argent ». La possibilité d'associer un revenu à un trait de personnalité pouvant surprendre, des précautions ont été prises pour éviter une certaine réticence à répondre au questionnaire (cf. annexe 3), notamment l'utilisation d'une consigne de substitution. L'ordre de présentation des 94 traits était alphabétique.

Les questionnaires ont été distribués sur papier. La passation était individuelle et durait environ 10 minutes.

2.2. Résultats

Nous avons utilisé les traits comme unités d'analyses. L'objectif était d'une part de vérifier la consistance des participants dans leurs réponses et d'autre part que la valeur économique attribuée aux traits était liée à son registre d'Utilité sociale.

Tout d'abord, l'Alpha de Cronbach est satisfaisant ($\alpha = .95$). Ce premier résultat montre que les participants ont évalué de manière consistante les traits et qu'il y a donc un consensus sur leur valeur économique.

Puis, nous avons effectué des corrélations entre la valeur économique des traits et les scores de Compétence et d'Aisance que chacun d'entre eux avaient obtenus lors de l'étude 1a (*i.e.* les fréquences correspondant au choix « faire correctement son travail » vs « obtenir une promotion »). En ce qui concerne le versant positif des traits de personnalité, la corrélation entre les scores de Compétence des traits et leur valeur économique n'est pas significative : $r = .20, p > .05$. La corrélation entre les scores d'Aisance des traits et leur valeur économique est

¹¹ Cette étude ayant été réalisée au début de nos travaux, dans le même temps que l'étude 1, nous avons alors utilisé la même liste de traits.

quant à elle significative : $r = .44$, $p < .01$. Cette corrélation nous indique que les valeurs économiques les plus élevées correspondent aux traits d'Aisance positifs. En ce qui concerne le versant négatif des traits de personnalité, la corrélation entre les scores de compétence des traits et leur valeur économique n'est pas significative : $r = -.23$, $p > .05$. La corrélation entre les scores d'Aisance des traits et leur valeur économique est significative : $r = -.49$, $p < .01$. Les valeurs économiques les plus basses correspondent donc aux traits d'Aisance négatifs.

2.3. Discussion

Conformément à nos hypothèses, cette étude met en évidence un lien entre les traits d'Aisance et la valeur économique qui leur est attribuée. De plus, nous n'avons pas trouvé de lien entre les traits (négatifs ou positifs) associés à la Compétence lors de l'étude 1 et la valeur économique qu'ils véhiculent. Par conséquent, une des différences fondamentales entre la Compétence et l'Aisance semble bien résider dans les possibilités qu'offre cette dernière d'évaluer la valeur économique des personnes. Ce constat vaut lorsqu'aucun contexte n'est spécifié aux participants et semble conforter l'idée selon laquelle ces derniers répondent alors en fonction d'une croyance partagée sur la forte valeur économique des traits d'Aisance.

Une des limites à cette étude est liée au petit nombre de participants. De plus, le fait que 10 d'entre eux travaillaient en entreprise doit nous amener à la prudence pour affirmer qu'en l'absence de contexte spécifié les gens répondent en fonction d'une idéologie dominante dans la société en général ; nous ne pouvons pas, en effet, être certain que cela ne soit pas dû aux valeurs qu'ils rencontrent au sein de leur environnement professionnel. L'étude 7 permettra de contrôler en partie ce biais en ajoutant un groupe de participants n'ayant jamais eu d'activité professionnelle.

A présent, nous proposons d'étudier le lien entre la valeur économique des traits et le registre qu'ils communiquent dans un contexte avec des enjeux économiques plus visibles (en entreprise).

3. Valeur économique des traits en entreprise : étude 6

3.1. Méthode

3.1.1. Participants

Les 48 étudiants de l'UFR Reims Champagne Ardenne (65 femmes et 42 hommes) participant à cette étude étaient issus de toutes filières de Droit et de Sciences Humaines. La moyenne d'âge est de 26.9 ans (écart-type = 11.4) ; ils avaient entre 19 et 63 ans.

3.1.2. Matériel et procédure

Il s'agissait d'un questionnaire semblable à l'étude précédente mais avec moins de traits à évaluer : 12 traits positifs pour un groupe de participants et 12 traits négatifs pour l'autre groupe¹². Nous avons ainsi réduit le nombre de traits à 3 par registre (Aisance, Compétence, Effort, Désirabilité sociale). Les traits des 2 types de questionnaires sont les suivants :

- Pour le versant positif : *Avec de l'initiative, Décidé, Sûr de lui* (Aisance) ; *Compétent, Conscientieux, Efficace* (Compétence) ; *Courageux, Persévérant, Tenace* (Effort) ; *Chaleureux, Généreux, Sympathique* (DS)
- Pour le versant négatif : *Hésitant, Indécis, Manque d'assurance* (Aisance) ; *Médiocre, pas doué, peu capable* (Compétence) ; *Déconcentré, Découragé, Inattentif* (Effort) ; *Agressif, Antipathique, Egoïste* (DS)

La consigne était également d'associer pour chaque trait du tableau une valeur en termes de revenu mensuel. Pour cette étude, la cible était contextualisée en demandant aux participants d'imaginer un salarié en entreprise qui disposait du trait à évaluer. L'échelle était en 5 points et allait de « très peu d'argent » à « énormément d'argent ». L'ordre de présentation des 12 traits était alphabétique.

Les questionnaires ont été distribués sur papier. La passation était individuelle et durait environ 5 minutes.

¹² Les traits sont issus des résultats obtenus lors de l'étude 2.

3.2. Résultats

Les résultats des traits positifs et négatifs ont été analysés séparément. Nous avons calculé les scores moyens des traits selon le registre auquel ils appartiennent¹³.

3.2.1. Traits positifs

Nous avons réalisé une ANOVA incluant les registres de traits de l'US comme facteur à mesures répétées et pour lesquels nous faisons l'hypothèse que le registre Aisance obtiendrait des scores supérieurs comparativement aux deux autres registres (Compétence et Effort). L'ANOVA a révélé un effet significatif du type de registre : $F(2,38) = 6.102, p < .01, \eta^2_p = .24$. L'analyse de contraste (de type Helmert) a montré que, conformément à nos hypothèses, les traits d'Aisance ont des scores supérieurs ($M = 4.134, SD = 0.576$) comparativement aux deux autres types de traits (Compétence : $M = 3.433, SD = 0.824$; Effort : $M = 3.600, SD = 0.792$; $t = 2.662$; $p < .05$; $F(2,38) = 6.102, p < .01, \eta^2_p = .32$) qui ne se différencient pas entre eux ($t = 1.314, ns$). A noter que, si nous incluons les scores des traits de la DS, les traits US présentent des scores moyens plus élevés que les traits de Désirabilité sociale ($M = 2.450, SD = 1.667; t = 8.181, p < .001$).

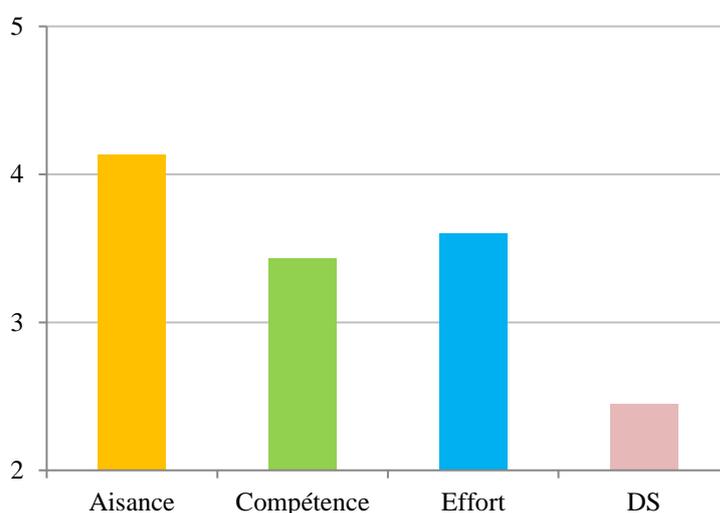


Figure 5. Scores moyens des registres de traits positifs

¹³ Nous avons calculé les moyennes malgré des coefficients Alphas de Cronbach moins satisfaisants pour les traits négatifs ($\alpha_{Aisance} = .40$; $\alpha_{Compétence} = .86$; $\alpha_{Effort} = .21$; $\alpha_{DS} = .67$) que pour les traits positifs ($\alpha_{Aisance} = .70$; $\alpha_{Compétence} = .87$; $\alpha_{Effort} = .69$; $\alpha_{DS} = .70$). Le nombre restreint d'items (3 par registre) peut expliquer la faible consistance interne (voir Hicks, 1970).

3.2.2. Traits négatifs

Si l'ANOVA réalisé incluait, comme pour les traits positifs, les registres de traits de l'US comme facteur à mesures répétées, nous faisons l'hypothèse inverse : nous nous attendions à ce que les traits d'Aisance obtiennent cette fois-ci des scores inférieurs à ceux des deux autres registres (Compétence et Effort). L'ANOVA ne révèle aucun effet significatif du type de registre : $F(2,54) = 2.294, ns$. A noter que si nous incluons dans l'ANOVA le registre DS, on trouve néanmoins un effet principal du registre sur les scores moyens, $F(3,81) = 24.656, p < .001, \eta^2_p = .48$ qui s'explique par des scores moyens des traits de DS ($M = 3.381, SD = 1.045$) significativement supérieurs à ceux des traits des trois registres de l'US ($t = 6.437, p < .001$). Les scores moyens sont présentés dans la Figure 6 ci-dessous.

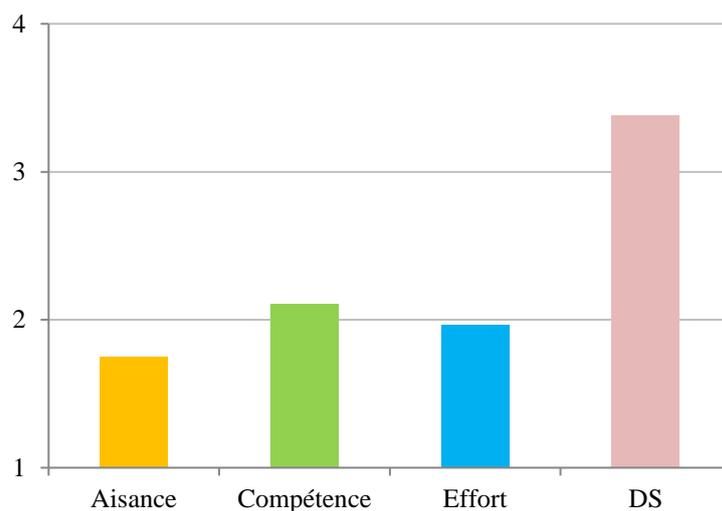


Figure 6. Scores moyens des registres de traits négatifs

3.3. Discussion

Cette étude permet de montrer que, dans des organisations professionnelles de type entreprise, les traits positifs d'Aisance sont plus pertinents pour évaluer le salaire des gens que les traits positifs de Compétence et d'Effort. Ainsi, le fait d'être *sûr de soi, décidé ou d'avoir le sens de l'initiative* est susceptible de faire gagner des hauts niveaux de revenus aux personnes qui disposent de ces traits.

En revanche, nous ne sommes pas en mesure d'affirmer, aux vues des résultats, que les traits négatifs d'Aisance soient associés à une moindre valeur économique que les autres traits de l'US. Nous pouvons seulement constater, pour les traits négatifs, que ceux en rapport avec la DS (*Agressif, Antipathique, Egoïste*) impactent moins à la baisse le niveau de salaire des personnes que ne le font l'ensemble des traits négatifs US. Le nombre réduit de traits a probablement contribué, en partie, à l'absence de résultats significatifs pour les traits négatifs. Cependant, nous pouvons d'ores et déjà évoquer que, dans d'autres études de la thèse qui seront présentées, nous avons à plusieurs reprises rencontré des résultats mitigés sur les traits négatifs et nous proposerons, lors de la discussion générale, des observations concernant la particularité des processus de jugement sur des traits négatifs.

Nous retiendrons principalement pour cette étude que la contextualisation de l'évaluation (en entreprise) nous a permis de vérifier que les traits d'Aisance positifs sont associés à une forte valeur économique.

L'étude suivante doit permettre de manipuler davantage l'enjeu économique du contexte d'évaluation et d'observer ses différents impacts sur les trois registres de l'US ainsi que sur la DS. Si disposer de qualités en lien avec le registre de l'Aisance peut être pertinent lorsque les personnes sont dans un contexte où les enjeux économiques sont importants, nous pensons qu'en revanche cela l'est moins lorsque ces enjeux sont moins déterminants. L'effort, la Compétence voire la Désirabilité sociale permettraient alors, dans certaines situations, de communiquer la valeur économique des gens.

4. Valeur économique des traits dans des contextes à différents niveaux d'enjeux économiques : étude 7

4.1. Vue d'ensemble

Afin d'étudier le lien entre valeur économique des registres de traits et enjeux économiques du contexte, nous avons pris en compte le secteur professionnel du participant et c'est pour une cible fictive issue de son secteur qu'il émettait son jugement. De plus, nous avons inclus un groupe de participants tout-venants pour lesquels nous ne spécifions aucun contexte pour émettre leur jugement. Notre variable indépendante, le contexte, est donc une opérationnalisation des différents niveaux d'enjeux économiques de celui-ci. Nous avons quatre groupes de participants et deux niveaux d'enjeu : *salariés d'entreprises cotées en bourse* et *tout-venants* (enjeux économiques importants), *fonctionnaires territoriaux* et *militaires de l'armée de l'air* (enjeux économiques moins prégnants). Notre variable dépendante est à nouveau la valeur économique de chaque trait (ce qu'il rapporte en termes d'argent). Des traits d'Aisance, de Compétence et d'Effort étaient présentés, ainsi que des traits de Désirabilité sociale.

4.2. Hypothèses

Ce lien entre valeur économique des registres des traits et enjeux économiques du contexte peut être étudié selon deux façons : (1) en maintenant constant le contexte pour observer des différences de valorisation des registres de traits dans celui-ci et (2) en maintenant constant un registre de trait pour observer des différences de valorisation de ce registre par les quatre contextes.

Le point de vue (1) permettait de tester les hypothèses que nous étions en mesure de faire concernant les différences de scores entre les trois registres US pour chaque contexte. Nous nous intéressions, pour cette étude, surtout à l'impact de ce dernier sur la valeur économique des trois registres de l'US puisque c'est sur cette décomposition de l'US que porte l'originalité de cette étude. Lorsqu'on se situe du point de vue (1) de l'analyse de ce lien, on doit ainsi parvenir à un classement des trois registres de l'US pour chacun des contextes. Pour les contextes « entreprise » et « tout-venants », nous nous attendions à un classement identique : les traits d'Aisance devaient avoir des scores plus élevés que les traits des autres registres. Pour les contextes où les objectifs financiers ne sont pas caractéristiques

(« armée de l'air » et « fonction publique territoriale »), si l'Aisance peut s'avérer être moins pertinente que les autres registres, la Compétence devait être en premier lieu, plus que l'Effort, un critère sur lequel repose l'attribution de valeur économique. En effet, des travaux ont démontré une hiérarchisation des trois registres de l'US qui amène à considérer que l'Effort fait l'objet d'une moindre utilité sociale que la Compétence (Cohen, Darnon, & Mollaret, 2017; Louvet & Rohmer, 2010). Cependant, pour l'armée, nous nous attendions à ce que ça ne soit pas le cas, au regard des éléments recueillis au sein du CIRFA de l'armée de l'air. Nous nous attendions donc à une forte valorisation sociale de ce registre et donc à des scores plus élevés pour les traits d'Effort que les autres traits US. Finalement, seule la fonction publique territoriale (représentée par des employés de mairie) devait particulièrement valoriser les traits de Compétence, en leur attribuant des valeurs économiques plus élevées qu'aux autres registres de traits US.

Lorsqu'on se situe du point de vue (2) de l'analyse de ce lien, on doit parvenir à un classement des quatre contextes pour un registre de trait. Nous nous attendions à ce que l'Aisance soit plus valorisée dans les contextes à fort enjeux économiques (« entreprise » et « tout-venant »), et ceci en obtenant donc des scores plus élevés que dans les contextes « armée » et « mairie ». Nous étions également en mesure de faire des hypothèses pour le registre DS car nous nous attendions à ce que ce registre soit moins valorisé dans les contextes « entreprise » et « tout-venant », comparativement aux contextes « armée » et « mairie ». En effet, dans des contextes de recrutement en entreprise, la Désirabilité sociale, qui correspond davantage à un registre affectif, ne permet pas spécifiquement de véhiculer une valeur économique aux personnes, contrairement aux traits relevant de l'Utilité sociale (Dubois, 2010). On pouvait ainsi s'attendre à ce que, pour les deux contextes où les enjeux économiques sont moins importants, les traits de DS soient davantage valorisés que dans les deux autres contextes. En revanche, c'est dans un but exploratoire que nous avons analysé le point de vue (2) pour la Compétence et l'Effort (classer les différents contextes au sein de chacun de ces registres). En effet, la valorisation de l'Aisance ou de la DS par un contexte comparativement aux autres contextes n'induisait pas forcément que les autres registres de traits (l'Effort ou la Compétence) seraient alors plus valorisés dans certains contextes que dans d'autres. Ce point mérite quelques explications. Nos groupes de participants étant indépendants. Le fait d'attribuer une forte valeur économique aux traits d'Aisance dans les contextes où les objectifs financiers sont prépondérants n'implique pas nécessairement que les traits de Compétence ou d'Effort vont alors y être moins valorisés que dans les autres

contextes. Par exemple, si le fait d'être ambitieux (trait d'Aisance) assure plus de rémunération en entreprise qu'en mairie, le fait d'être méthodique (trait de Compétence) pourrait tout à fait avoir la même valeur économique dans ces deux contextes. Seule une relation négative pouvait être attendue entre l'Aisance et la Désirabilité sociale au regard de différents travaux où l'on remarque une incompatibilité entre les traits de DS et d'US, et qui est liée au fait que ces derniers font particulièrement référence à des rapports verticaux (Devos-Comby & Devos, 2001; Kervyn & al., 2010; Yzerbyt & Cambon, 2017). Nous pensons que ce sont plus spécifiquement les traits d'Aisance qui se réfèrent à ces rapports verticaux et qui seraient donc plus responsables que les autres traits US de la relation négative entre DS et US.

Ainsi, nous étions en mesure de faire des comparaisons planifiées sur le classement des trois registres de l'US au sein de chaque contexte (point de vue 1) et sur le classement des contextes pour les traits de DS et d'Aisance (point de vue 2). Les autres résultats seront analysés par des tests post-hoc.

4.3. Méthode

4.3.1. Participants

Les 92 participants (47 femmes et 45 hommes) étaient issus de 4 secteurs différents : militaires de l'armée de l'air ($N = 23$), fonctionnaires de la fonction publique territoriale travaillant en mairie ($N = 23$), salariés d'entreprises privées cotées en bourse ($N = 23$) et participants tout-venants n'ayant jamais eu d'activité professionnelle ($N = 23$). La moyenne d'âge est de 32.24 ans (écart-type = 9.79) ; ils avaient entre 19 et 62 ans.

4.3.2. Matériel et procédure

Il s'agissait d'un questionnaire (*cf.* annexe 4) se composant d'un tableau avec 29 traits de personnalité positifs¹⁴. La consigne était d'associer pour chaque trait une valeur permettant

¹⁴ Les traits sont majoritairement issus de l'étude 2 et de Cohen et al., 2017. Nous avons 9 traits d'Aisance (ambitieux, audacieux, convaincant, direct, entreprenant, leader, prend facilement des décisions, sens de l'initiative, sûr de lui) ; 9 traits de Compétence (appliqué, capable, compétent, consciencieux, doué, efficace, habile, méthodique, méticuleux) ; 8 traits d'Effort (courageux, persévérant, plein de bonne volonté, prêt à l'effort, tenace, travailleur, vaillant, volontaire) et 3 traits de DS (humain, intègre, solidaire).

d'indiquer dans quelle mesure chacun de ces traits rapporte de l'argent pour un membre du personnel du secteur professionnel dont est issu le participant. Cette précision concernant la cible à imaginer n'était pas donnée pour le groupe de participants « tout-venants ». L'échelle était en 7 points et allait de « très peu d'argent » à « énormément d'argent ». L'ordre de présentation des traits était alphabétique.

Les questionnaires ont été envoyés par courrier électronique pour 38 sujets et distribués sur papier pour 54 autres sujets. La passation était individuelle et durait environ 10 minutes.

4.4. Résultats

Tout d'abord, nous avons calculé les scores moyens des trois registres de l'US et de la DS (voir Tableau 11) après avoir effectué des coefficients Alphas de Cronbach qui se sont avérés tous satisfaisants¹⁵.

Tableau 11. Scores moyens (et écarts-types) des traits en fonction du contexte

	Aisance		Compétence		Effort		DS	
Entreprise	5.835	(0.584)	4.841	(1.177)	4.620	(1.179)	2.739	(1.132)
Tout-venant	5.522	(0.754)	4.807	(1.391)	4.315	(1.416)	3.261	(1.223)
Armée	4.713	(0.972)	4.937	(0.987)	5.500	(0.762)	4.203	(1.389)
Mairie	4.670	(1.079)	5.300	(1.046)	4.609	(0.937)	5.580	(1.500)

4.4.1. Différences de scores des registres pour chaque contexte

Traits US

Nous avons testé l'hypothèse d'interaction entre le registre US (Aisance vs Compétence vs Effort) et le contexte (tout-venant vs entreprise vs armée vs mairie) à l'aide d'une ANOVA incluant le type de contexte comme variable indépendante et le type de registre US comme facteur à mesures répétées. Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal du contexte ($F(3,88) = 0.513, ns$) mais un effet principal du registre de traits ($F(2,176) = 7.038, p < .01, n^2_p = .07$). L'effet d'interaction entre ces deux facteurs (voir Figure 7) s'est révélé significatif ($F(6,176) = 11.985, p < .001, n^2_p = .29$).

¹⁵ $\alpha_{Aisance} = .87$; $\alpha_{Compétence} = .91$; $\alpha_{Effort} = .92$; $\alpha_{DS} = .86$

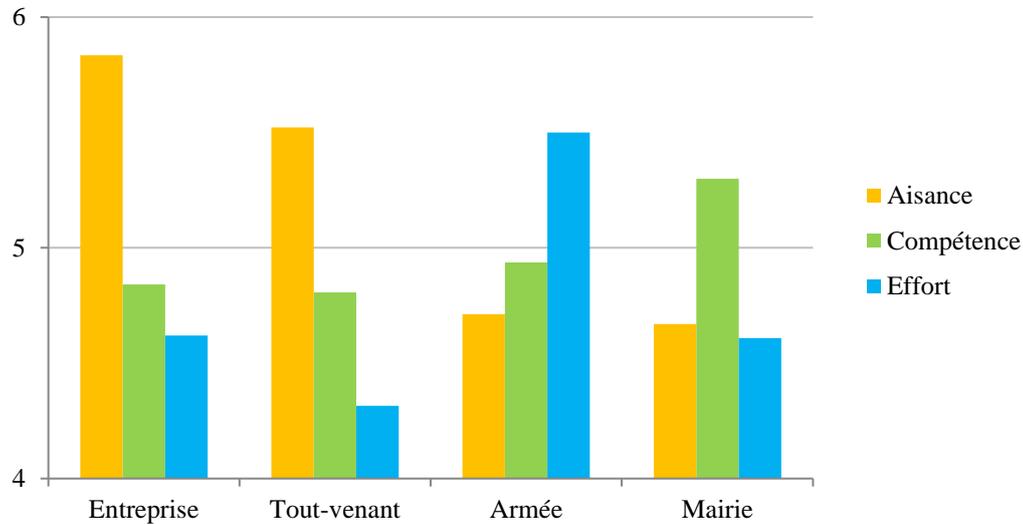


Figure 7. Scores moyens des traits US selon le contexte

Afin de comparer les scores moyens des trois registres de l'US au sein de chacun des contextes, et au vu de nos hypothèses, nous avons choisi d'effectuer des contrastes de type Helmert. Pour le contexte « tout-venant », les traits d'Aisance présentent des scores supérieurs ($M = 5.522$, $SD = .754$) comparativement aux traits de Compétence et d'Effort (Compétence : $M = 4.807$, $SD = 1.391$; Effort : $M = 4.315$, $SD = 1.416$; $F(2,176) = 14.416$, $p < .001$, $\eta^2_p = .16$; $t = 4.692$, $p < .001$) qui s'avèrent se différencier également entre eux ($t = 2.286$, $p < .05$). Si ce dernier contraste s'est révélé significatif, il n'explique que 14.42 % de la variance des scores¹⁶ alors que le premier contraste explique 73.43 % de la variance. Pour le contexte « entreprise », les traits d'Aisance présentent également des scores supérieurs ($M = 5.835$, $SD = .584$) comparativement aux traits de Compétence et d'Effort (Compétence : $M = 4.841$, $SD = 1.177$; Effort : $M = 4.620$, $SD = 1.179$; $F(2,176) = 16.410$, $p < .001$, $\eta^2_p = .19$; $t = 5.395$, $p < .001$) qui ne se différencient pas entre eux ($t = 1.028$, ns). Pour le contexte « armée », ce sont effectivement les traits d'Effort qui présentent des scores supérieurs ($M = 5.500$, $SD = .785$) comparativement aux traits d'Aisance et de Compétence (Aisance : $M = 4.713$, $SD = .829$; Compétence : $M = 4.937$, $SD = .898$; $F(2,176) = 6.438$, $p < .01$, $\eta^2_p = .07$; $t = 3.327$, $p < .01$) qui ne se différencient pas entre eux ($t = 1.031$, ns). Enfin, pour le contexte

¹⁶ Le pourcentage de variance expliquée a été calculé en utilisant la somme des carrés, conformément à la méthode de Brauer et McClelland (2005).

« mairie », ce sont les traits de Compétence qui présentent des scores supérieurs ($M = 5.300$, $SD = .865$) comparativement aux traits d'Aisance et d'Effort (Aisance : $M = 4.670$, $SD = 1.067$; Effort : $M = 4.609$, $SD = .891$; $F(2,176) = 5.729$, $p < .01$, $\eta^2_p = .06$; $t = 3.702$, $p < .01$) qui ne se différencient pas entre eux ($t = 0.249$, *ns*).

Traits US et DS

Notre question de recherche s'intéressait surtout aux différences de scores des traits US, pour lesquels nous avons émis nos hypothèses. Toutefois, si nous incluons les scores des traits DS dans l'étude du point de vue 1 (les différences de scores des registres au sein de chaque contexte), il est intéressant de remarquer que l'ANOVA a révélé alors un effet significatif du facteur contexte ($F(3,88) = 3.031$, $p < .05$, $\eta^2_p = .09$), du registre de traits ($F(3,264) = 36.041$, $p < .001$, $\eta^2_p = .29$) ainsi que de l'interaction entre ces deux facteurs ($F(9,264) = 19.604$, $p < .001$, $\eta^2_p = .40$). Les comparaisons post-hoc (test LSD de Fisher en annexe 5) ont montré que (1) en mairie, les scores des traits de DS ($M = 5.580$, $SD = 1.060$) sont plus élevés que ceux d'Aisance ($p < .001$) et d'Effort ($p < .001$) mais ne se différencient pas de ceux de Compétence ; (2) à l'armée, les traits de DS sont associés à une plus faible valeur économique ($M = 4.203$, $SD = 1.213$) que les autres traits ($p_{DS/Aisance} < .05$, $p_{DS/Compétence} < .01$, $p_{DS/Effort} < .001$) ; (3) en entreprise, les traits de DS ($M = 2.739$, $SD = 1.132$) présentent des scores significativement moins élevés que les traits US (tous $p < .001$) ; (4) et enfin, pour les « Tout-venants », les traits de DS ($M = 3.261$, $SD = 1.223$) ont également des scores moins élevés que les traits US (tous $p < .001$).

4.4.2. Différences entre les contextes pour chaque registre

Aisance

Nous nous sommes intéressés à la décomposition de l'effet d'interaction uniquement pour les traits d'Aisance¹⁷. Suite à nos hypothèses, nous avons testé un contraste quadratique entre « entreprise » et « tout-venants » (codés +1 ; +1) vs « armée » et « mairie » (codés -1 ; -1) qui s'est révélé significatif ($F(1,88) = 32.780$, $p < .001$, $\eta^2_p = .37$). Ainsi, les traits

¹⁷ Nous appliquons alors un filtre de sélection des données de façon à ce que, pour les 4 contextes, seuls les scores des traits d'Aisance soient pris en compte dans l'analyse.

d'Aisance ont en effet des scores plus élevés en Entreprise et pour les Tout-venants qu'au sein de l'Armée et des Mairies ($t = 5.725, p < .001$).

Désirabilité sociale

Les scores moyens des traits de DS sont présentés dans la Figure 8. Dans la mesure où nous faisons l'hypothèse que les traits de DS seraient moins pertinents pour évaluer la valeur économique d'autrui dans les contextes où les enjeux économiques prédominent comparativement aux autres contextes, nous avons testé un contraste quadratique entre « entreprise » et « tout-venants » (codés -1 ; -1) vs « armée » et « mairie » (codés +1 ; +1) qui s'est révélé significatif ($F(1,88) = 60.014, p < .001, \eta^2_p = .68$). Ainsi, les traits de DS ont des scores moins élevés dans les contextes à fort enjeu économique comparativement aux autres contextes ($t = 7.747, p < .001$). Nous avons pu remarquer que le contraste linéaire ($C_{\text{Entreprise}} - 3 ; C_{\text{Tout-venant}} - 1 ; C_{\text{Armée}} + 1 ; C_{\text{Mairie}} + 3$) s'est également révélé significatif ($F(1,88) = 75.132, p < .001, \eta^2_p = .85 ; t = 8.668, p < .001$) et permet de mieux expliquer la variance des scores (à 77.94 %) que le précédent contraste (62.26 %). Il révèle que la faible association des traits DS à une forte valeur économique est d'autant plus observable en entreprise que chez les tout-venants et qu'en revanche les traits de DS sont associés à une forte valeur économique d'autant plus en mairie qu'à l'armée.

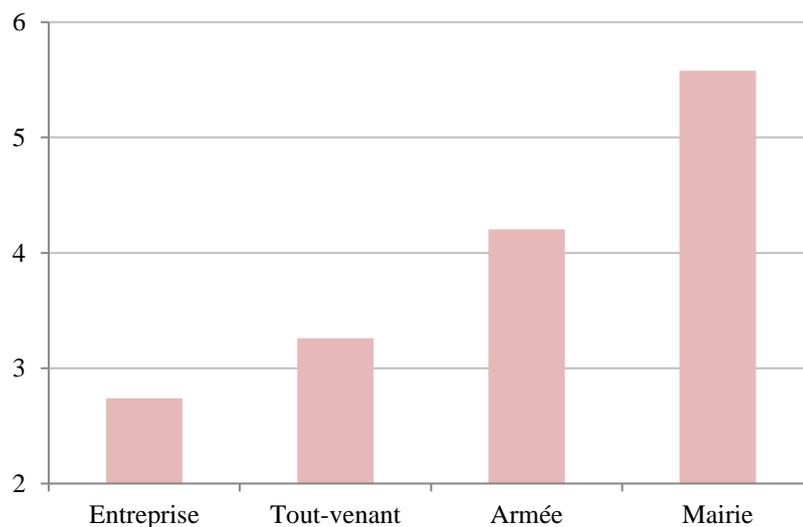


Figure 8. Scores moyens des traits de DS selon le contexte

Compétence

Les comparaisons post-hoc (LSD de Fisher) ont montré que les scores des traits de Compétence ne sont pas différents entre les quatre contextes (*cf.* annexe 6).

Effort

Le test LSD de Fisher (*cf.* annexe 7) effectué sur les scores des traits d'Effort indiquent qu'ils sont plus élevés en contexte « armée » que pour les autres contextes (tous $p < .01$) et que ces derniers ne se différencient pas entre eux.

4.5. Discussion

Conformément à nos hypothèses, cette étude témoigne de l'influence du contexte d'évaluation sur la valeur économique que les gens attribuent aux traits. Dans des environnements où les enjeux économiques priment, les traits relatifs à l'Aisance sont les vecteurs les plus importants de la valeur marchande des personnes et sont plus incompatibles avec la présence de traits socialement désirables que les autres registres de l'Utilité sociale. Cette valorisation des traits relatifs à l'Aisance se rencontre également en dehors du monde de l'entreprise (participants « tout-venants »), laissant entrevoir l'impact des idéologies libérales sur la représentation que les gens se font de la valeur économique des personnes. Pour ce groupe de participants, nous avons retrouvé la hiérarchisation des trois registres de l'US récemment documentée selon laquelle l'Aisance est plus valorisée que la Compétence, elle-même plus valorisée que l'Effort. Lorsque ces enjeux sont moins déterminants, la valeur économique des personnes est davantage déterminée par des traits relatifs à la Compétence et à la Désirabilité sociale en mairie et par des traits relatifs à l'Effort à l'armée de l'air. Si l'Aisance est moins pertinente pour ces deux contextes, on observe alors que ce sont les autres registres de l'Utilité sociale qui deviennent déterminants pour évaluer la valeur marchande des personnes. A noter néanmoins, qu'en mairie, la Désirabilité sociale permet autant que la Compétence d'attribuer une plus forte valeur économique que les autres registres.

Conformément à nos hypothèses, les traits d'Aisance permettent plus, dans les contextes où les enjeux économiques sont importants, d'attribuer une forte valeur économique aux personnes que dans les autres contextes. Nous avons pu observer que c'est le contraire pour

les traits de Désirabilité sociale. La linéarité du contraste observée entre les quatre contextes pourrait d'ailleurs amener à penser que plus l'enjeu économique est saillant, moins les traits de DS seraient associés à une forte valeur économique, et inversement. Néanmoins, l'absence de mesure précise du niveau d'enjeu économique de chaque contexte (une des limites de notre étude), ne permet pas d'affirmer avec certitude que les mairies font l'objet de moins d'enjeu économique que l'armée de l'air. En ayant adopté deux angles de vue pour analyser nos résultats, nous avons également pu montrer que si la Compétence est davantage valorisée au sein des mairies, comparativement à l'Aisance et l'Effort, ce n'est pas pour autant qu'elle l'est moins dans les autres contextes puisque les analyses ont révélé qu'elle fait l'objet d'un niveau de valorisation identique quel que soit le niveau d'enjeu du contexte. En revanche, concernant les traits d'Effort qui se sont avérés être plus valorisés au sein de l'armée de l'air que les autres types de traits, ils se sont avérés avoir une valeur économique plus élevée dans ce contexte comparativement aux trois autres contextes.

Au regard de nos résultats, les gens ont connaissance des enjeux économiques de leur environnement et le jugement qu'ils portent sur la valeur économique d'autrui s'en imprègne. Nous allons à présent nous intéresser aux situations évaluatives où ces enjeux peuvent intervenir, notamment au cas de la réussite. Nous verrons tout d'abord comment ces enjeux imprègnent les jugements des gens sur autrui lorsqu'il s'agit de décider de leur réussite professionnelle. Puis, nous verrons que lorsque les gens vivent eux-mêmes une réussite ou un échec dans un contexte avec des enjeux économiques, la perception qu'ils ont d'eux-mêmes n'est pas la même que lorsqu'il s'agit d'un contexte sans enjeu économique.

CHAPITRE VI ~

ENJEU ÉCONOMIQUE DU CONTEXTE & EXPRESSION DE CET ENJEU VIA LES TRAITS DE PERSONNALITÉ : le cas de la réussite

1. Vue d'ensemble des études

Nous avons vu lors de nos études du chapitre 4 que l'Aisance et la Compétence ne recouvre pas les mêmes fonctions sociales. Lorsque les gens sont amenés à juger de la possibilité qu'un assistant comptable réussisse à obtenir une promotion, les traits d'Aisance ont un poids plus important que les traits de Compétence (étude 4). Ce résultat a permis de montrer un lien entre la réussite professionnelle et le registre Aisance mais il a été observé sans spécification de contexte (nous n'avons pas spécifié la présence ou non d'enjeux économiques auprès des participants). Or, comme nous venons de le voir lors des études du chapitre 5, la prise en compte de la présence ou non d'enjeu économique dans un contexte évaluatif permet de faire apparaître des différences quant au registre de l'utilité sociale qui est valorisé. Nous avons pu faire ce constat dans le cadre d'une attribution de valeur économique à autrui, en termes de salaire. Nous souhaitons pour les trois études de ce chapitre nous intéresser au cas de la réussite mais en faisant varier le niveau d'enjeu économique du contexte.

Nous proposons dans un premier temps une étude qui s'intéresse à la réussite professionnelle (en termes de promotion hiérarchique) selon les enjeux économiques du contexte dans lequel les participants se situent. L'objectif est de montrer que les traits de l'US diffèrent d'un contexte à un autre lorsqu'il s'agit de juger de la possibilité d'une promotion pour une personne issue de ce contexte. Un paradigme des juges sera utilisé. Puis, nous présenterons une étude sur le lien entre les enjeux économiques d'un contexte et la façon dont les gens se perçoivent lorsqu'ils y vivent une réussite ou un échec. Pour cette étude, ce seront donc les auto-descriptions qui seront étudiées. Enfin, nous proposons une étude qui permet de répliquer la précédente en paradigme d'identification. Le but est de vérifier que les auto-descriptions précédemment obtenues seront anticipées par les gens n'ayant pas eux-mêmes vécu la situation de réussite ou d'échec. Cela nous permettra de vérifier qu'il s'agit d'une connaissance largement partagée concernant le lien entre le niveau d'enjeu économique d'une situation et les traits qui sont mis en jeu.

2. Le cas de la réussite professionnelle en fonction du contexte : étude 8

2.1. Vue d'ensemble et hypothèses

Nous avons demandé à des participants d'attribuer aux traits de la dimension 1 une note d'utilité en termes de promotion professionnelle. Les participants sont issus de quatre contextes étudiés lors de l'étude 7 : *salariés d'entreprises cotées en bourse* et *participants tout-venants* (enjeux économiques importants), *fonctionnaires territoriaux* et *militaires de l'armée de l'air* (enjeux économiques moins prégnants). Des traits d'Aisance, de Compétence et d'Effort étaient présentés, ainsi que des traits de Désirabilité sociale. A l'instar de l'étude, chaque participant devait émettre son jugement pour un individu issu de son propre secteur professionnel.

Nous nous attendions à ce que les traits d'aisance soient déterminants en entreprise et sans spécification de contexte lorsqu'il s'agit d'évoluer hiérarchiquement car, dans les rapports verticaux, ils correspondent aux individus capables d'apporter une plus-value économique en amenant autrui à être rentable via les relations de subordination. Dans les contextes où les enjeux économiques sont moins importants, voire absents, l'Aisance devait être moins déterminante pour assurer une évolution hiérarchique. Nous faisons l'hypothèse que la Compétence des individus serait un critère plus déterminant dans la fonction Publique Territoriale au regard du fait qu'elle correspond à une idéologie méritocratique de ce secteur professionnel. Pour les mêmes raisons, les traits d'Effort devaient être à la base des jugements au sein de l'Armée de l'Air pour déterminer la possibilité d'un individu d'évoluer hiérarchiquement.

Au regard des travaux ayant souligné que les critères autres que la compétence mais normatifs sont davantage déterminants pour les décisions concernant les cadres (e.g. Desrumaux-Zagrodnicki, Masclet, Poignet, & Sterckeman, 2000), nous souhaitons étudier le lien entre l'utilité des registres des traits en matière de promotion hiérarchique et le niveau hiérarchique visé par la promotion. Cette évolution concernait alors un niveau hiérarchique bas à moyen pour un premier groupe de participants et un niveau moyen à élevé pour un second groupe. On s'attendait à ce qu'en entreprise, plus le niveau hiérarchique augmente, plus les traits d'Aisance soient utiles à la promotion. Cette hypothèse d'un effet d'interaction

de second ordre entre contexte, niveau visé et traits valorisés nous semblait en effet plus observable au sein des entreprises et lorsqu'aucun contexte n'était spécifié.

2.2. Méthode

2.2.1. Participants

Les 140 participants (61 femmes et 79 hommes) étaient issus de quatre contextes suivants : militaires de l'armée de l'air, fonctionnaires de la fonction publique territoriale, salariés d'entreprises privées cotées en bourse et participants tout-venants n'ayant jamais eu d'activité professionnelle. La moyenne d'âge est de 36.04 ans (écart-type = 10.10) ; ils avaient entre 20 et 63 ans.

2.2.2. Matériel et procédure

Il s'agissait d'un questionnaire se composant d'un tableau avec 29 traits positifs de personnalité (identiques à l'étude 7). La consigne était d'associer pour chaque trait une note permettant d'indiquer dans quelle mesure chacun d'entre eux est utile pour être promu d'un niveau hiérarchique bas à moyen (condition 1) ou moyen à élevé (condition 2), pour un membre du personnel du secteur professionnel dont est issu le participant. Les participants « tout-venants » devaient juger pour une personne de façon générale (pas de spécification de contexte). Les deux conditions sont en inter-sujets. L'échelle était en sept points et allait de « peu utile » à « très utile ». L'ordre de présentation des traits était alphabétique.

Les questionnaires ont été envoyés par courrier électronique pour 55 participants et distribués sur papier pour 85 autres, sur leur lieu de travail. La passation individuelle durait environ dix minutes.

2.3. Résultats

Les moyennes des scores ont été calculées pour chaque registre (voir Tableau 12).

Nous avons réalisé une ANOVA incluant le contexte (tout-venant ; entreprise ; armée ; mairie) et le niveau hiérarchique (bas à moyen –BM ; moyen à élevé -ME) comme variables indépendantes et le registre de trait (Aisance ; Compétence ; Effort ; DS) comme facteur à mesures répétées.

Nos hypothèses portaient sur un effet d'interaction entre le contexte et le registre des traits ainsi que sur une interaction de second ordre entre ces deux facteurs et le niveau. Pour cette deuxième hypothèse, nous nous attendions à un effet uniquement pour les traits d'Aisance et dans des contextes avec enjeu économique (entreprise, et par extension tout-venants).

Tableau 12. Scores moyens et écarts-types des traits selon le contexte et le niveau hiérarchique visé par la promotion

Contexte	Niveau hiérarchique	Aisance		Compétence		Effort		DS	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Entreprise	B-M	5.49	0.64	5.03	0.81	5.12	0.67	4.58	1.35
	M-É	6.31	0.42	5.05	0.86	5.39	0.47	4.40	1.65
Tout-venants	B-M	5.67	0.32	4.78	0.41	4.72	0.44	4.23	0.77
	M-É	6.32	0.26	4.79	0.39	4.56	0.43	3.07	0.87
Armée	B-M	4.65	1.07	4.92	1.40	5.59	1.01	5.44	1.22
	M-É	5.26	0.67	5.27	1.23	6.01	0.73	5.18	1.54
Mairie	B-M	4.36	1.16	5.42	0.92	4.62	0.97	5.25	1.31
	M-É	4.89	1.03	5.64	0.72	4.61	1.05	5.35	1.12

Les analyses ont confirmé nos hypothèses : on n'observe un effet d'interaction entre le contexte et le registre de trait ($F(9,396) = 22.615, p < .001, \eta^2_p = .34$). Pour le contexte « entreprise », trois contrastes orthogonaux ont été testés (2, 1, 1, -4 ; 1, -1, 0, 0 et 0, 0, 1, -1 pour respectivement Aisance, Compétence, Effort et DS). Les résultats nous indiquent que l'aisance est effectivement le registre le plus utile à une promotion et que la Compétence et l'Effort ne se différencient pas ($F(3,396) = 13.079, p < .001, \eta^2_p = .12 ; t = 4.959, p < .001$). Notre troisième contraste étant également significatif, cela nous permet de préciser que les scores de DS sont inférieurs à ceux des autres registres ($t = 3.436, p < .001$) et qu'ils sont donc les moins utiles à une promotion. Pour le contexte « tout-venant », nous avons utilisé le même contraste que pour le contexte « entreprise » et il nous confirme que les participants répondent de façon identique dans ces deux contextes ($F(3,396) = 57.849, p < .001, \eta^2_p = .30 ; t = 9.359, p < .001$). Les analyses par contraste nous montrent que les participants privilégient également l'Aisance pour juger de la possibilité d'une promotion, plus que la Compétence et l'Effort, et ces trois registres de l'US plus que la DS. Pour le contexte « armée », les

contrastes (codés -1, -1, 3, -1 ; -1, 0, 1, 0 et 0, 0, 1, -1) révèlent des scores d'Effort plus élevés que pour les autres registres qui, pour leur part, ne se différencient pas entre eux ($F(3,396) = 7.084, p < .001, \eta^2_p = .06 ; t = 4.780, p < .001$). Pour le contexte « mairie », les contrastes suivants ont été utilisés : -1, 1, -1, 1 ; 1, 0, -1, 0 et 0, 1, 0, -1. Ils révèlent que la Compétence et la DS ne se différencient pas entre eux et obtiennent des scores plus élevés que l'Aisance et l'Effort ($F(3,396) = 13.664, p < .001, \eta^2_p = .09 ; t = 5.231, p < .001$).

Les comparaisons post-hoc ont montré que, conformément à nos hypothèses, il y a un effet d'interaction de second ordre des facteurs contexte et registre avec le facteur niveau uniquement pour l'Aisance et uniquement pour les contextes dont les enjeux économiques sont importants (test LSD de Fisher en annexe 8). Ainsi, quand le niveau hiérarchique visé par la promotion augmente, les scores moyens augmentent significativement pour le contexte « entreprise » (de 5.49 à 6.31) et le contexte « tout-venants » (de 5.67 à 6.32).

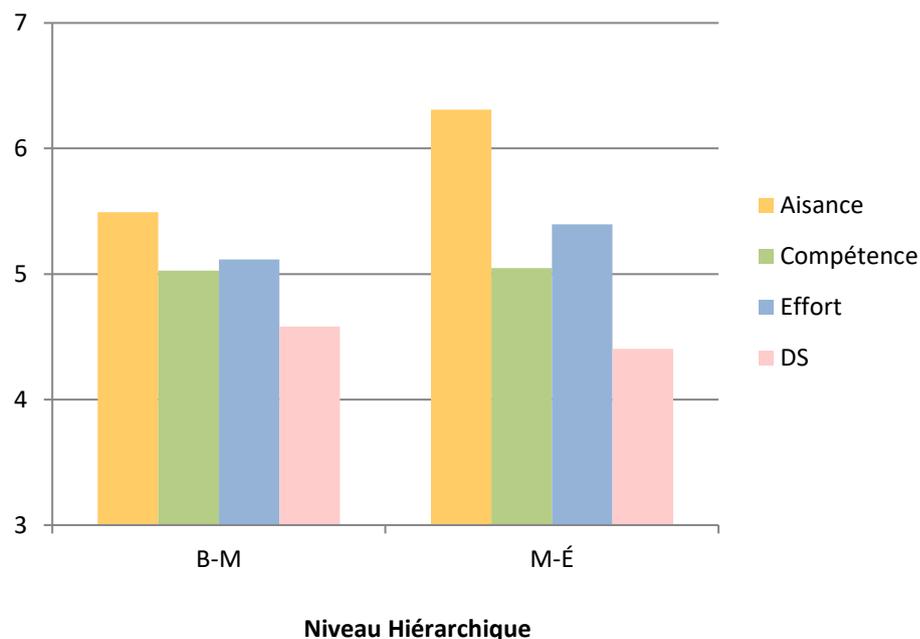


Figure 9. Contexte « entreprise » : Scores moyens des traits selon le niveau hiérarchique de la promotion

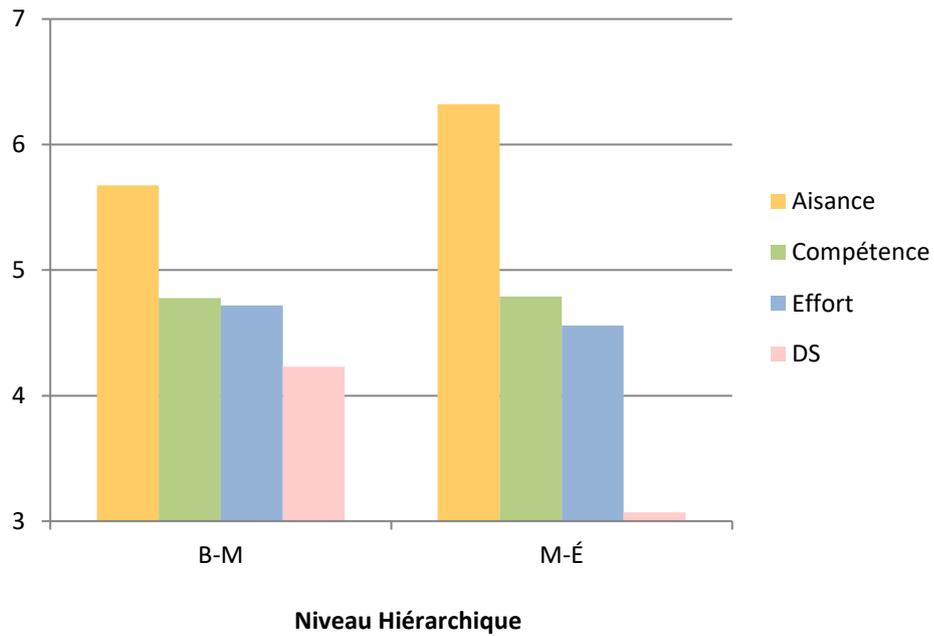


Figure 10. Contexte « tout-venants » : Scores moyens des traits selon le niveau hiérarchique de la promotion

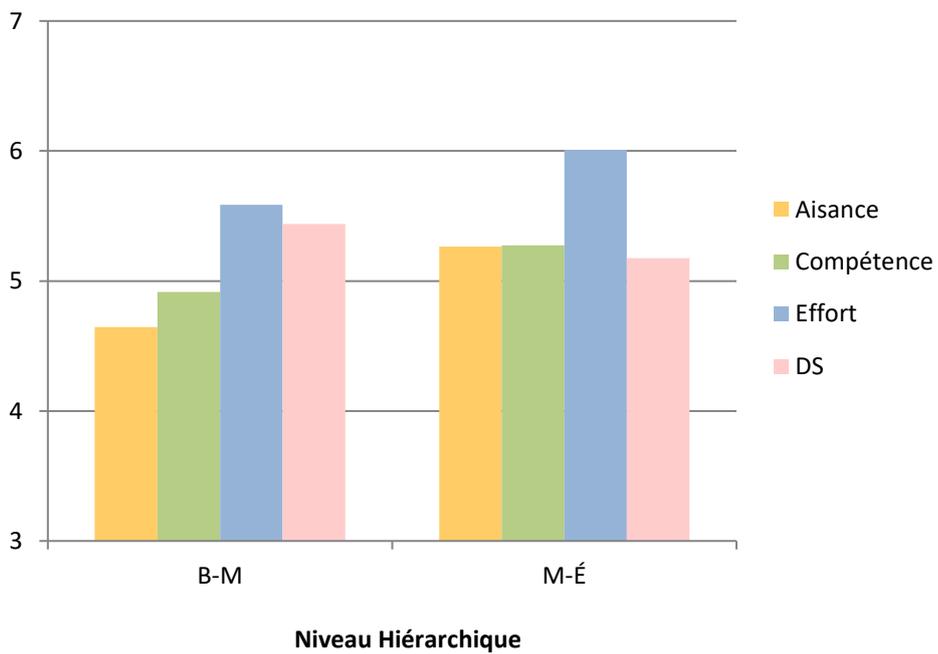


Figure 11. Contexte « armée » : Scores moyens des traits selon le niveau hiérarchique de la promotion

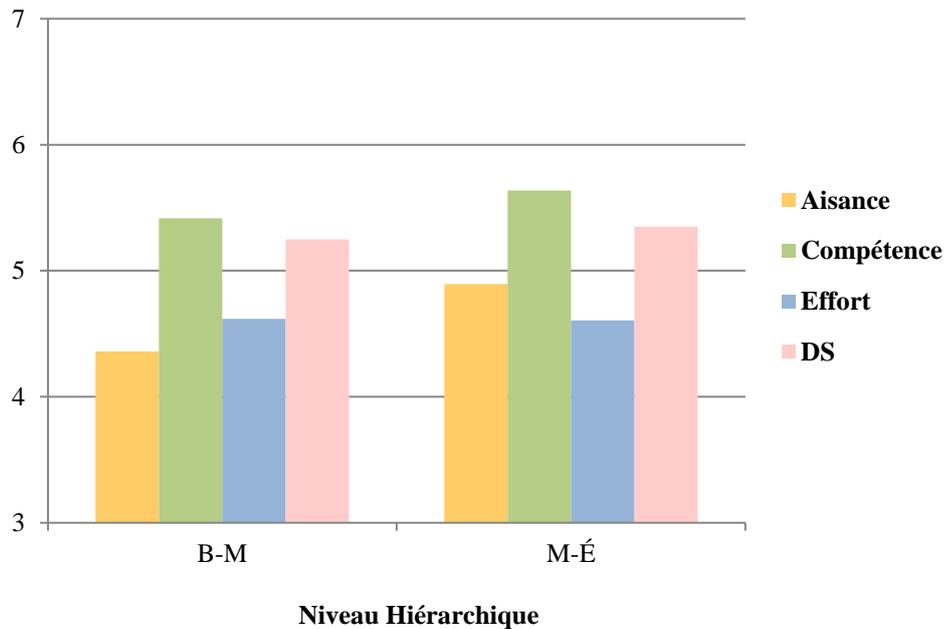


Figure 12. Contexte « mairie » : Scores moyens des traits selon le niveau hiérarchique de la promotion

2.4. Discussion

Cette étude montre que les différents enjeux économiques des contextes déterminent la valorisation des différents registres de traits. Nous remarquons que les traits d'Aisance sont plus utiles pour une promotion au sein des entreprises et pour les tout-venants, par rapport aux autres secteurs. D'ailleurs, c'est le seul registre et les seuls contextes pour lesquels le niveau hiérarchique a un effet sur le score d'utilité des traits. Ce résultat n'est pas surprenant dans la mesure où, en ce qui concerne l'évolution professionnelle en entreprise, l'Aisance permet d'atteindre les plus hautes positions sociales, pourvoyeuses d'une plus grande création de richesses. Des études avaient d'ailleurs déjà montré que l'Aisance n'est attribuée qu'aux chefs du plus haut niveau hiérarchique (e.g. Dubois, 2010).

Parmi les limites que présente notre étude, l'une d'entre elles tient au fait que les analyses n'ont pas été conduites en fonction du statut ou niveau hiérarchique du participant. Il aurait été intéressant de pouvoir constituer des groupes de participants en fonction du statut. Même si ces informations ont été recueillies, le nombre de participants par groupe n'était pas suffisant pour mener correctement des analyses statistiques. Une autre limite concerne le fait que nos résultats ne sont pas généralisables à tout militaire ni à tout fonctionnaire. Des

différences pourraient tout à fait être constatées entre les trois corps d'armée (air, terre et marine) ainsi qu'entre la fonction publique territoriale, hospitalière et ministérielle.

Parmi les résultats intéressants de cette étude, on observe que les personnes n'ayant jamais eu d'activité professionnelle ne sont pas pour autant hors de ce système de valeur sociale et économique des traits d'Aisance. Au contraire, les résultats de notre étude tendent à indiquer que ces personnes voient dans les entreprises le modèle de référence du pouvoir social et des organisations (Beauvois, 2005). Il nous semble que les traits d'Aisance, plus qu'au statut hiérarchique, sont surtout associés à la création de richesse. S'ils n'étaient liés qu'au statut, on aurait pu tout à fait observer une forte utilité de ces traits au sein de l'armée. Des études ont en effet montré la part de plus en plus importante des activités de prise de décision que requièrent les fonctions d'officiers de commandement et elles soulignent une forte valorisation ces deux dernières décennies du leadership militaire (e.g. Bartone, Snook, & Tremble, 2002). Pourtant, le résultat le plus frappant pour l'Armée de l'Air est que l'effort était le registre le plus utile pour obtenir une promotion. Si l'Aisance permet d'accéder aux positions hiérarchiques les plus élevées, c'est uniquement le cas dans les contextes ayant des objectifs économiques importants. Dans ces contextes, l'Aisance est en adéquation avec les comportements qui doivent être réalisés dans un but lucratif et les grilles de salaire reflètent d'autant plus les différentes positions sociales des personnes. Le lien entre la position hiérarchique d'une personne et sa rétribution en termes de salaire est élevé ; c'est d'ailleurs, dans ces contextes, ce qui confère toute sa valeur économique à l'Aisance. L'utilité sociale des traits d'Aisance est ainsi surtout en rapport avec la valeur économique que ces traits permettent de rapporter.

Enfin, nous noterons pour les mairies que la Compétence et la Désirabilité sociale permettent bien plus que l'Aisance et l'Effort d'obtenir une promotion. Ce résultat nous interroge sur la relation négative souvent constatée entre les traits de la dimension 1 et 2 (e.g. Kervyn, Judd, & Yzerbyt, 2009). Nous pensons que cette relation négative pourrait être plus spécifiquement mise en évidence lorsque des traits d'Aisance sont présents. Dans cette étude, le personnel de mairie ne voyait pas d'incompatibilité à ce qu'une personne obtienne une promotion si elle se montre à la fois *compétente* et *humaine*, au contraire. En entreprise, être *ambitieux* est utile pour être promu mais bien moins être *solidaire*. Il semblerait donc que ce sont plus précisément les traits d'Aisance qui seraient responsables de la relation négative entre les deux dimensions du jugement social.

3. Quand la réussite ne suffit pas à expliquer la perception de soi : étude 9

3.1. Vue d'ensemble et hypothèses

Nous avons réalisé une recherche qui, en prenant en compte les enjeux d'une évaluation, permet d'apporter un éclairage complémentaire sur la façon dont les individus se perçoivent suite à une réussite ou un échec. Notre objectif était de montrer que les traits sur lesquels le participant se juge suite à une performance ne vont pas seulement varier en fonction du fait d'avoir réussi ou échoué mais également en fonction de l'enjeu de la tâche. C'est pourquoi, nous proposons une étude expérimentale manipulant non seulement la réussite ou l'échec (notre première variable indépendante) mais également l'enjeu de la tâche (notre seconde variable indépendante). Nous souhaitons ainsi étudier leurs effets interactifs sur les traits, pas seulement sur leur valence (traits positifs *vs* négatifs), mais également sur les différents types de traits impliqués (le registre US auquel ils se réfèrent).

Nous avons mis au point une tâche de lecture. Notre mesure consistait à recueillir la perception que les participants avaient d'eux-mêmes suite à un faux feedback qui leur était donné sur leur performance à cette épreuve. Pour manipuler son enjeu, nous présentions avec ou sans valeur économique le but de la tâche, qui lui pouvait être d'ordre publicitaire *vs* informatif. En effet, le but publicitaire aurait pu constituer un enjeu supérieur au but informatif pour les participants. Néanmoins, comme nous pensions que ce n'est pas tant le but publicitaire qui détermine les auto-descriptions à la suite des épreuves mais avant tout la valeur économique de la tâche, nous avons décidé d'orthogonaliser ces deux variables (but informatif *vs* publicitaire ; avec *vs* sans valeur économique).

Nous nous attendions à ce que l'Aisance soit à la base des jugements lorsque la tâche aurait un enjeu économique, qu'il s'agisse d'une tâche dont le but est étiqueté auprès des participants comme publicitaire ou comme informatif. Nous faisons une hypothèse d'interaction de second ordre entre le facteur enjeu et le type de feedback. On s'attendait donc, uniquement lorsqu'il y a un enjeu, à des différences de scores des traits d'Aisance entre la condition réussite et la condition échec (moins élevés dans cette dernière pour les traits positifs, et plus élevés pour les traits négatifs). A contrario, c'est lors de la tâche sans enjeu économique que nous nous attendions à ces différences pour les traits de Compétence. Concernant les traits d'effort, nous avons fait l'hypothèse que seul le type de faux feedback

reçu aurait un effet sur les scores. Autrement dit, nous nous attendions à ce que les scores des traits positifs d'Effort augmentent quand les participants avaient réussi et de même pour les traits négatifs d'Effort lorsqu'ils avaient échoué.

3.2. Méthode

3.2.1. Participants

Les 160 participants étaient étudiants à l'UFR Reims Champagne Ardenne et issus de toutes filières de Droit et des Sciences Humaines (73 hommes, 87 femmes; $M_{\text{âge}} = 22.05$; $ET_{\text{âge}}: 4.42$, allant de 17 à 45 ans).

3.2.2. Matériel

Afin de réaliser cette étude, nous avons réalisé une présentation des consignes, une tâche de lecture à voix haute ainsi qu'un questionnaire permettant de recueillir les auto-descriptions.

La consigne :

Un premier PowerPoint présentait aux participants l'épreuve et selon nos quatre conditions inter-individuelles.

Dans la condition « but publicitaire », voici la consigne qui était donnée : « *Vous participez à un concours de lecture que nous organisons pour le CHU de Grenoble. Avec votre accord, un enregistrement audio de votre lecture va être fait. Si vous êtes sélectionné, votre lecture servira de bande son pour un documentaire vidéo. Il s'agit d'un documentaire à but publicitaire qui sera utilisé par le CHU de Grenoble. Notre laboratoire de recherche, habitué à faire passer ce type d'épreuve, est chargé de sélectionner les meilleurs d'entre vous. Pour réussir à être sélectionné, vous devez lire en prenant en compte le but du documentaire. C'est sur cela que l'évaluation de votre performance portera. Le documentaire est demandé par le représentant du laboratoire de biologie du CHU de Grenoble. En partenariat avec une entreprise de culture d'algues, les chercheurs de ce laboratoire ont mis au point un procédé de fabrication de la spiruline (une algue d'eau douce). Le but de ce documentaire est publicitaire car il doit permettre au représentant du laboratoire de promouvoir la spiruline auprès d'acheteurs potentiels.* ».

Dans la condition « but informatif », le terme « publicitaire » était remplacé par le terme « informatif » et il ne s'agissait plus « de promouvoir la spiruline auprès d'acheteurs potentiels » mais de « présenter ce qu'est la spiruline à l'ensemble des services et équipes de Recherche du CHU de Grenoble ».

Dans la condition « avec valeur économique », cette consigne était suivie d'une diapositive indiquant qu'il s'agissait d'un marché prometteur, ainsi que quelques chiffres et graphiques argumentant ce propos (annexe 9). Dans la condition « sans valeur économique », cette diapositive n'apparaissait pas.

Puis, une diapositive présentait l'organisation de l'épreuve. Enfin, le texte apparaissait pour qu'ils en prennent connaissance avant le début de l'épreuve, s'ils le souhaitaient.

La tâche de lecture :

Le second PowerPoint présentait une vidéo sur la spiruline (que nous avons réalisée grâce à Movie Maker) et dont le but était de crédibiliser la tâche puisqu'il était dit aux participants que leur voix, s'ils étaient sélectionnés, servirait de bande son à la vidéo. Il leur était précisé que la vidéo n'était vraiment pas là pour les distraire mais juste pour information. Le texte apparaissait en-dessous et ils devaient faire défiler eux-mêmes les paragraphes au fur et à mesure de leur lecture à voix haute. Un dictaphone permettait l'enregistrement de leur lecture.

Le questionnaire :

Un questionnaire a été réalisé via Google Forms afin de recueillir les auto-descriptions à la suite de l'épreuve. Après avoir renseigné des informations démographiques, les participants étaient invités à répondre à trois questions (leur intérêt porté à l'étude, au sujet abordé et quel était le but du documentaire). Ces trois questions étaient demandées dans le seul but que quelques minutes se passent avant qu'intervienne le pseudo-résultat de leur épreuve et ainsi crédibiliser notre scénario. L'accès à la partie suivante, notre réelle mesure, ne pouvait pas se faire sans que ses précédentes rubriques soient remplies.

Pour recueillir les auto-descriptions, chacun des trois registres de l'Utilité sociale était représenté par 3 traits positifs et 3 négatifs, soit 18 items au total¹⁸ (l'ordre de présentation de l'ensemble des traits était alphabétique). Les participants indiquaient dans quelle mesure chacun de ces 18 traits correspondait à ce qu'ils ressentaient suite à l'épreuve, sur une échelle de type Likert allant de 1 (pas du tout) à 7 (tout à fait). Deux dernières questions nous permettaient de vérifier la bonne compréhension du faux-feedback (« avez-vous réussi ou échoué à cette épreuve ? ») et sa crédibilité (« avez-vous été surpris de notre décision de retenir ou pas votre enregistrement ? » sur une échelle allant de 1, pas du tout surpris, à 6, très surpris).

3.2.3. Procédure

L'étude nécessitait deux expérimentateurs. L'un d'eux allait à la rencontre des étudiants sur le campus et leur proposait de participer à une tâche de lecture d'une durée de 20 minutes environ (sans plus de précision). Ceux qui acceptaient étaient conduits au laboratoire. Ils ne bénéficiaient d'aucune rétribution pour leur participation. Les participants étaient reçus individuellement et répartis aléatoirement dans chacune des huit conditions expérimentales (20 participants par condition) : quatre conditions de consigne (but publicitaire vs informatif X avec valeur économique vs sans valeur économique) ; deux conditions de faux feedback (réussite vs échec). Chaque participant était alors accueilli par le second expérimentateur qui leur précisait qu'il s'agissait d'un concours.

L'expérience se déroulait en deux phases selon le paradigme des tâches indépendantes. Il était expliqué aux participants qu'après avoir passé le concours avec le second expérimentateur, le premier expérimentateur souhaitait profiter de leur présence pour leur faire passer un petit questionnaire sur une recherche indépendante du concours.

Après accord du participant pour effectuer les deux phases, la première commençait. Le participant était installé et laissé seul avec le premier PowerPoint (les consignes). Le second expérimentateur revenait ensuite pour s'assurer que les consignes n'avaient pas posé de difficultés de compréhension. Puis, il lançait le second PowerPoint et mettait en route l'enregistrement audio via le dictaphone, avant de laisser à nouveau seul le participant

¹⁸ Traits positifs : *avec de l'initiative, décidé, sûr de soi* (Aisance) ; *compétent, consciencieux, efficace* (Compétence) ; *courageux, persévérant, tenace* (Effort). Traits négatifs : *hésitant, indécis, manquer d'assurance* (Aisance) ; *médiocre, pas doué, peu capable* (Compétence) ; *déconcentré, découragé, inattentif* (Effort).

pendant son épreuve. La tâche de lecture durait en moyenne 2 minutes. Suite à l'épreuve, le dictaphone était récupéré et l'expérimentateur disait profiter de la présence du jury dans les locaux pour leur apporter l'enregistrement. Les participants étaient invités pendant ce temps à remplir un questionnaire. Il s'agissait de notre deuxième phase. Il était dit à nouveau que le premier expérimentateur avait besoin pour ses propres recherches de recueillir quelques informations, indépendamment du fait que le participant soit au final sélectionné ou pas pour cette épreuve. Alors qu'il commençait, seul, à remplir ce questionnaire, un faux feedback aléatoire de réussite versus d'échec était donné par le second expérimentateur, qui rentrait de façon inopinée dans la salle. Le faux feedback était donné juste avant qu'ils soient amenés à se décrire sur les traits de personnalité (la porte de la salle d'expérimentation disposait d'une fenêtre permettant de contrôler leur avancement sur l'ordinateur, sans qu'ils s'aperçoivent de notre présence). L'expérimentateur laissait à nouveau seul le participant pour qu'il finisse de remplir le questionnaire. La passation du questionnaire durait entre 5 et 10 minutes.

A l'issue de la passation, les participants étaient informés des objectifs réels de l'étude et qu'il s'agissait donc d'un faux feedback. Le débriefing¹⁹ durait en moyenne 10 minutes et était effectué par l'expérimentateur psychologue afin de s'assurer que le participant comprenait bien que les inférences qu'il avait faites sur lui-même suite à son épreuve n'avaient pas lieu de persister.

3.3. Résultats

Le Tableau 13 permet de visualiser les scores moyens des traits en fonction du type de feedback, du but de la tâche et de sa valeur économique. Avant d'effectuer les ANOVAs, nous avons réalisé une analyse factorielle, avec une rotation Varimax normalisée et selon la méthode des composantes principales (voir Tableau 14). Cette analyse met en évidence trois facteurs distincts qui expliquent 64 % de la variance totale. Le premier facteur correspond aux 6 items du registre Compétence et le second facteur correspond aux 6 items du registre Aisance. En revanche, pour les traits d'Effort (le 3^{ème} facteur), si les 3 traits positifs saturent au-dessus de .50, seul un trait négatif sature significativement (-.55), les deux autres sont de -.34 et -.44.

¹⁹ Au moment de la réalisation de cette recherche, le Comité Éthique du laboratoire n'était pas en fonction. Néanmoins, le protocole a été réalisé en concertation avec différents membres du laboratoire (enseignants chercheurs et psychologues).

Tableau 13. Scores moyens (et écarts-types) des traits selon l'enjeu, le but et le type de feedback

		Aisance		Compétence				Effort			
		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
Avec Enjeu											
<i>But</i>	<i>Feedback</i>										
Pub.	Réussite	5.22 (0.79)	1.98 (0.84)	3.82 (0.81)	2.50 (1.06)	4.10 (1.09)	1.65 (0.86)				
	Échec	2.52 (0.88)	5.07 (1.06)	3.62 (0.69)	3.38 (0.83)	3.77 (1.41)	2.38 (1.21)				
Info.	Réussite	5.08 (1.28)	2.35 (0.91)	3.85 (1.06)	2.98 (0.85)	4.40 (0.90)	2.07 (0.92)				
	Échec	2.50 (0.92)	4.90 (1.35)	3.28 (0.80)	3.77 (0.63)	3.13 (0.84)	3.75 (1.12)				
Sans Enjeu											
<i>But</i>	<i>Feedback</i>										
Pub.	Réussite	4.27 (1.45)	3.30 (1.44)	4.92 (1.16)	1.80 (0.82)	4.28 (1.03)	1.68 (0.85)				
	Échec	4.25 (1.01)	3.20 (1.30)	3.18 (1.37)	3.95 (2.08)	4.33 (1.13)	1.98 (0.98)				
Info.	Réussite	3.60 (1.28)	3.18 (1.29)	4.87 (0.84)	2.00 (0.72)	4.00 (1.31)	1.70 (0.95)				
	Échec	3.33 (1.06)	2.95 (0.83)	2.65 (1.25)	4.77 (1.32)	3.25 (1.21)	2.53 (1.44)				

Tableau 14. Analyse factorielle exploratoire

	Facteur 1 Compétence	Facteur 2 Aisance	Facteur 3 Effort
<i>Avec de l'initiative</i>	0.13	-0.63	0.41
<i>Compétent</i>	0.73	-0.07	0.35
<i>Consciencieux</i>	0.54	0.10	0.46
<i>Courageux</i>	0.26	-0.03	0.68
<i>Décidé</i>	0.17	-0.60	0.49
<i>Déconcentré</i>	-0.29	0.31	-0.44
<i>Découragé</i>	-0.39	0.41	-0.34
<i>Efficace</i>	0.76	-0.10	0.33
<i>Hésitant</i>	0.05	0.85	0.11
<i>Inattentif</i>	-0.34	0.33	-0.55
<i>Indécis</i>	-0.11	0.84	-0.11
<i>Manque d'assurance</i>	-0.10	0.90	0.05
<i>Médiocre</i>	-0.88	0.11	-0.02
<i>Pas doué</i>	-0.87	0.18	-0.02
<i>Persévérant</i>	-0.03	0.02	0.80
<i>Peu capable</i>	-0.86	0.13	-0.13
<i>Sûr de soi</i>	0.17	-0.77	0.26
<i>Tenace</i>	0.20	-0.25	0.78
Variance expliquée	4.22	4.10	3.22
Proportion totale	0.23	0.23	0.18

Note. Poids factoriels en gras supérieurs à .50

Une première ANOVA, incluant ces trois facteurs comme variables indépendantes et les six types de traits comme facteur à mesures répétées, confirme qu'on ne retrouve aucun effet principal ni d'interaction avec le but. En revanche, l'effet d'interaction de second ordre attendu entre feedback, enjeu et type de traits est significatif ($F(5,760) = 2.55, p < .05, n_p^2 = .02$).

Afin de faciliter la lecture des résultats, et notamment les analyses par contraste, nous avons inversé les scores obtenus pour les traits négatifs puis nous avons calculé les scores moyens pour l'Aisance, la Compétence et l'Effort. Cela signifie qu'en feedback d'échec, l'hypothèse opérationnelle initiale qui portait sur une élévation des scores de traits négatifs pour le registre US pertinent devient alors une hypothèse sur une diminution des scores pour ce registre de traits. Cette nouvelle analyse de variance incluait donc les mêmes trois facteurs indépendants (feedback ; but ; enjeu) et les trois registres de traits comme facteur à mesures répétées. Les résultats confirment l'absence d'effet principal ou d'interaction lorsque l'on inclue le facteur but. L'effet d'interaction de second ordre attendu entre feedback, enjeu et registre de traits (cf. figure 13) est quant à lui retrouvé ($F(2,304) = 87.70, p < .001, n_p^2 = .37$).

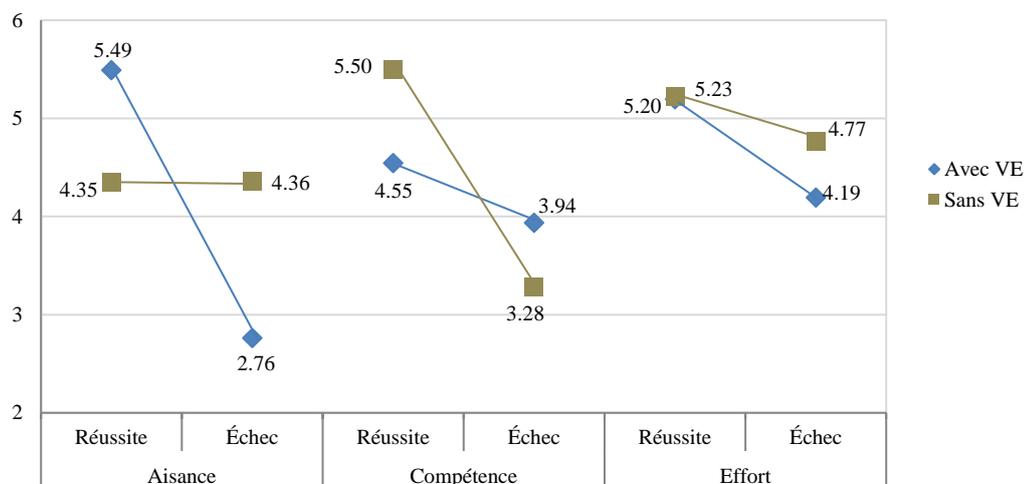


Figure 13. Scores moyens des traits selon l'enjeu, le registre de l'Utilité sociale et le feedback

En ce qui concerne l'Aisance, les analyses par contraste révèlent que les scores sont supérieurs en condition réussite comparativement à la condition échec, uniquement lorsque la tâche a un enjeu économique ($t = 12.49, p < .001 ; F(1,152) = 155.99, p < .001, n_p^2 = .97$), car ils ne diffèrent pas lorsque la tâche n'a pas cet enjeu ($t = 0.05, ns$). Lorsqu'il y a un enjeu, les scores d'Aisance sont plus élevés que quand il n'y a pas d'enjeu en situation de réussite ($t = 5.24, p < .001 ; F(1,152) = 27.50, p < .001, n_p^2 = .18$) et inversement en situation d'échec, ils sont moins

élevés comparativement à la condition sans enjeu ($t = 7.30, p < .001 ; F(1,152) = 53.33, p < .001, n^2_p = .35$). Les traits de Compétence ont des scores plus élevés en condition réussite qu'en condition échec lorsque la tâche n'a pas d'enjeu économique ($t = 10.90, p < .001 ; F(1,152) = 118.89, p < .001, n^2_p = .78$) ainsi que lorsque cet enjeu est présent ($t = 2.99, p < .01 ; F(1,152) = 8.95, p < .01, n^2_p = .06$) mais de façon plus marginale. Si l'on compare les scores de Compétence selon l'enjeu économique de la tâche, ils sont plus élevés lorsqu'il n'y a pas d'enjeu que quand il y a un enjeu en situation de réussite ($t = 4.67, p < .001 ; F(1,152) = 21.84, p < .001, n^2_p = .14$) et moins élevés en situation d'échec, toujours comparativement à la condition avec enjeu ($t = 3.24, p < .01 ; F(1,152) = 10.49, p < .01, n^2_p = .07$). Des comparaisons post-hoc (test de Bonferroni, cf. annexe 10) entre les scores des traits de Compétence et ceux d'Aisance ont permis de compléter nos analyses. Elles ont révélé que, lorsqu'il y a un enjeu économique, les scores des traits de d'Aisance sont supérieurs à ceux de Compétence en feedback de réussite ($p < .001$), et inférieurs à ces derniers en feedback d'échec ($p < .001$). En revanche, lorsqu'il n'y a pas cet enjeu, ce sont les scores de Compétence qui s'avèrent supérieurs à ceux d'Aisance en feedback de réussite ($p < .001$), et qui sont inférieurs à ces derniers en feedback d'échec ($p < .001$). Ainsi, si l'Aisance se trouve effectivement à la base des jugements lorsque la tâche a une valeur économique, la Compétence, quant à elle, détermine les jugements lorsque la tâche n'a pas d'enjeu économique. L'effet d'interaction entre l'enjeu économique de la tâche et le type de feedback n'est pas significatif pour les traits d'Effort ($F(1,152) = 3.71, ns$) mais l'effet principal du type de feedback est quant à lui significatif ($F(1,152) = 26.64, p < .001, n^2_p = .15$). La décomposition de cet effet permet d'observer que les scores d'Effort en condition réussite sont supérieurs à ceux obtenus en condition échec ($t = 5.16, p < .001$).

3.4. Discussion

Cette recherche a permis d'observer l'impact de l'enjeu économique d'une tâche sur la perception que les gens ont d'eux-mêmes. Comme de nombreuses recherches l'ont montré, la réussite versus l'échec a eu un impact sur la perception des individus (e.g. Vallerand & Reid, 1984). Cependant, nous découvrons ici que les traits sur lesquels se base cette perception varient également en fonction de l'enjeu économique de la tâche. Autrement dit, ces traits varient non pas seulement en termes de valence positive ou négative mais également selon le registre d'Utilité sociale auquel ils se réfèrent. On observe que la présence d'un enjeu économique a amené les participants à se juger sur les traits d'Aisance, alors que sans cet enjeu, ce jugement de soi se basait davantage sur des traits de Compétence. Les traits d'Effort,

quant à eux, n'étaient pas sensibles à la présence ou non d'un enjeu économique mais seulement au fait d'avoir réussi ou non la tâche. Enfin, les résultats ont permis de montrer que le caractère publicitaire ou informatif d'une tâche n'a pas eu d'impact sur les auto-descriptions ; c'est bien la valeur économique de la tâche qui a été déterminante. Il est intéressant par ailleurs de noter que les participants ne tiraient aucun bénéfice financier direct à effectuer cette tâche. L'enjeu économique avait effectivement été manipulé en indiquant que la fabrication de spiruline était un marché prometteur. L'utilité sociale d'une situation évaluative, si elle donc est perçue par les gens, semble ainsi ne pas se résumer à un profit économique direct qu'ils pourraient en retirer. On peut alors se demander si les auto-descriptions captaient la valeur économique de l'enjeu par un processus cognitif d'association entre l'argent et certains traits de personnalité ou encore si ces attributions de traits sont liées à la possibilité pour les participants d'évaluer leur capacité future à engranger de l'argent (ces deux processus ne sont d'ailleurs pas exclusifs l'un de l'autre). Notre recherche a pour limite de ne pas expliquer ce qui amène les traits d'Aisance à être associés, dans certaines situations, à une valeur en lien avec l'argent. Une autre limite de cette étude est qu'elle ne permet pas de savoir si cette performance à elle-seule pouvait amener les participants à inférer des caractéristiques stables dans le temps (et ceci pour des raisons éthiques). Cette étude a néanmoins l'intérêt de montrer qu'en prenant en compte l'existence ou non d'enjeux économiques, nous pouvons prédire sur quel type de trait une personne va se juger à la suite d'une performance.

Enfin, ces résultats soulèvent la question de savoir si les gens ont une connaissance partagée des critères de jugement qui peuvent varier en fonction des enjeux économiques. Autrement dit, peuvent-ils anticiper les conséquences psychologiques de ce type de tâche sans avoir vécu réellement la situation ? La recherche suivante reprend le même protocole mais en paradigme d'identification. Elle doit ainsi permettre d'observer la connaissance que les personnes ont des types de traits associés aux différents enjeux d'une évaluation.

4. Connaissance anticipée des attributions suite à une performance : étude 10

4.1. Vue d'ensemble et hypothèses

Cette étude reprenait le scénario de l'étude précédente mais il était demandé aux participants de prédire les perceptions de soi des cibles ayant reçu les feedbacks de réussite ou d'échec (toujours en manipulant la valeur économique de la tâche). Il s'agit donc d'un paradigme d'identification (Gilibert & Cambon, 2003). Le choix de ce paradigme est pertinent pour observer s'il existe une croyance partagée, telle une norme sociale de jugement, selon laquelle les gens qui échouent à une tâche à forte valeur économique se perçoivent alors comme ayant une faible valeur en termes de traits d'Aisance, et inversement lorsqu'ils réussissent ce type de tâche. Il ne s'agit pas tant de vérifier si les gens ont connaissance de ce qui détermine leurs inférences mais de vérifier si l'effet d'un enjeu économique sur la perception de soi est assez robuste et partagé pour qu'il puisse être anticipé. En effet, selon Bem (1972), si les gens peuvent s'attribuer une émotion ou une caractéristique par la seule analyse de leur comportement et des conditions de ce comportement (dont notamment une performance qu'ils ont été amenés à effectuer et son contexte), pour autant ce processus est indépendant du déterminisme du comportement auquel il est lié.

Nous nous attendions à des résultats allant dans le même sens que l'étude précédente : les participants devaient estimer que des personnes ayant passé la tâche à valeur économique (qu'elle soit étiquetée comme ayant un but publicitaire ou informatif) utiliseraient alors davantage des traits d'Aisance pour exprimer ce qu'ils ressentent à la suite de la performance. Ainsi, si ces personnes avaient réussi, les participants devaient leur attribuer plus de traits d'Aisance que de Compétence et aussi plus de traits d'Aisance qu'en cas d'échec. Lors de la tâche sans enjeu économique, nous nous attendions donc à ce que les traits d'Aisance entrent moins en compte au profit des traits de Compétence. Concernant les traits d'effort, nous faisons toujours l'hypothèse que seul le type de feedback reçu aurait un effet sur ces scores.

4.2. Méthode

4.2.1. Participants

Les 320 participants étaient étudiants à l'UFR Reims Champagne Ardenne et issus de toutes filières de Droit et des Sciences Humaines (85 hommes, 235 femmes). La moyenne d'âge est de 21.12 ans (écart-type = 3.3) ; ils avaient entre 18 et 45 ans.

4.2.2. Matériel et procédure

Afin de réaliser cette étude, nous avons réalisé un questionnaire via Google Forms. Après avoir renseigné des informations démographiques, les participants étaient assignés à l'une des huit conditions (les mêmes que précédemment). Le concours était expliqué dans les mêmes termes. Les participants devaient imaginer cette épreuve et il leur était précisé que cette situation était réelle car des étudiants avaient vraiment passé ce concours. Le but (informatif *vs* publicitaire), l'enjeu du concours (avec *vs* sans valeur économique) puis la performance (réussite *vs* échec) étaient donc manipulés en interindividuels. Pour la condition « avec valeur économique », les propos et images illustrant le marché prometteur de la spiruline étaient présentés de façon identique à l'étude précédente. Ils étaient ensuite invités à se mettre à la place de la personne ayant passé le concours et ils devaient imaginer ce qu'ils ressentiraient à la suite de la réussite (versus l'échec pour la moitié des participants) à cette épreuve. Les participants répondaient avec la même échelle (de 1 à 7) et les mêmes 18 traits pour indiquer ce qu'ils ressentiraient à la place de cette personne.

4.3. Résultats

Afin de faciliter la lecture des résultats, nous avons inversé les scores obtenus pour les traits négatifs puis nous avons calculé les scores moyens pour l'Aisance, la Compétence et l'Effort (voir Tableau 15).

Tableau 15. Scores moyens des traits selon l'enjeu, le but et le type de feedback

		Aisance		Compétence		Effort		
<i>Avec Enjeu</i>								
<i>But</i>	<i>Feedback</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>
Pub.	Réussite	40	5,63	(0,96)	5,05	(1,39)	5,77	(0,78)
	Échec	40	3,03	(1,09)	3,65	(1,21)	4,16	(1,06)
Info.	Réussite	40	5,65	(0,70)	5,03	(0,78)	5,53	(0,79)
	Échec	40	3,22	(0,97)	3,65	(0,93)	3,95	(1,04)
<i>Sans Enjeu</i>								
Pub.	Réussite	40	4,83	(1,05)	5,70	(1,01)	5,33	(0,85)
	Échec	40	3,71	(0,94)	3,25	(1,17)	3,89	(0,89)
Info.	Réussite	40	4,91	(0,79)	6,03	(0,63)	5,50	(0,71)
	Échec	40	3,77	(1,18)	3,38	(1,15)	4,04	(1,27)

L'ANOVA incluait trois facteurs indépendants (feedback ; but ; enjeu) et le type de registre de traits comme facteur à mesures répétées. Les résultats confirment l'absence d'effet principal comme d'interaction lorsque l'on inclue le facteur but. L'effet d'interaction de second ordre attendu entre feedback, enjeu et registre de traits (*cf.* Figure 14) est quant à lui retrouvé ($F(2,624) = 55.79, p < .001, \eta^2_p = .15$).

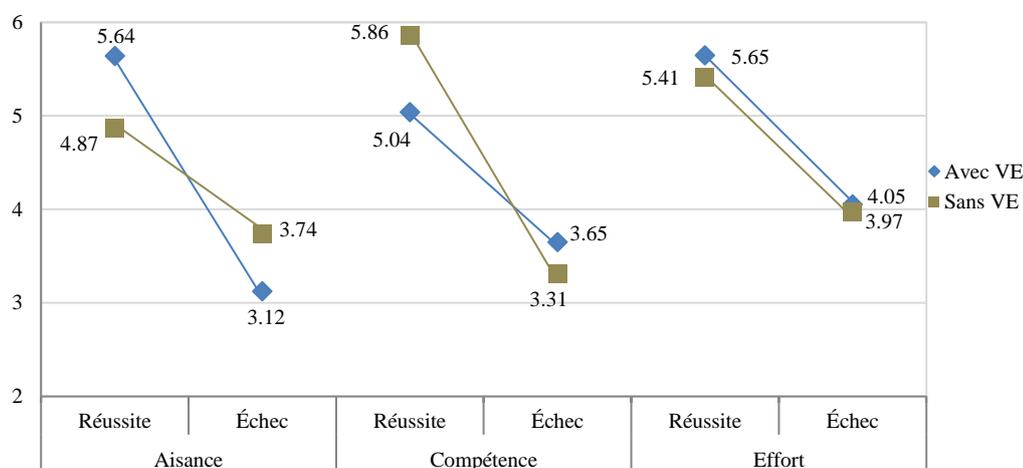


Figure 14. Scores moyens des traits selon l'enjeu, le registre de l'Utilité sociale et le feedback

En ce qui concerne l'Aisance, les scores sont plus élevés lorsqu'il y a un enjeu que quand il n'y a pas d'enjeu en situation de réussite ($t = 5.03, p < .001 ; F(1,312) = 25.33, p < .001, \eta^2_p = .08$) et inversement en situation d'échec ($t = 4.03, p < .001 ; F(1,312) = 16.24, p < .001, \eta^2_p = .05$). Si l'on compare les scores de Compétence selon l'enjeu économique de la tâche, ils sont

plus élevés lorsqu'il n'y a pas d'enjeu que quand il y a un enjeu en situation de réussite ($t = 4.91, p < .001 ; F(1,312) = 24.15, p < .001, \eta^2_p = .07$) et inversement en situation d'échec ($t = 1.99, p < .05 ; F(1,312) = 3.96, p < .05, \eta^2_p = .01$). Des comparaisons post-hoc (test de Bonferroni, cf. annexe 11) entre les scores des traits de Compétence et ceux d'Aisance ont permis de compléter nos analyses. Elles ont révélé que, lorsqu'il y a un enjeu économique, les scores des traits de d'Aisance sont supérieurs à ceux de Compétence en feedback de réussite ($p < .001$), et inférieurs à ces derniers en feedback d'échec ($p < .01$). En revanche, lorsqu'il n'y a pas cet enjeu, ce sont les scores de Compétence qui s'avèrent supérieurs à ceux d'Aisance en feedback de réussite ($p < .001$), et qui sont inférieurs à ces derniers en feedback d'échec ($p < .05$). Ainsi, si l'Aisance se trouve effectivement à la base des jugements lorsque la tâche a une valeur économique, la Compétence, quant à elle, détermine les jugements lorsque la tâche n'a pas d'enjeu économique. Concernant les traits d'Effort, seul l'effet principal du type de feedback s'est révélé significatif ($F(1,32) = 209.82, p < .001, \eta^2_p = .40$). La décomposition de cet effet permet d'observer que les scores d'Effort en condition réussite sont supérieurs à ceux obtenus en condition échec ($t = 14.48, p < .001$). Les résultats de cette étude en paradigme d'identification vont donc dans le même sens que ceux de l'étude en situation réelle.

4.4. Discussion

Si la réussite versus l'échec a un impact sur la perception positive ou négative d'autrui, l'enjeu économique de la tâche joue également ici un rôle dans la perception que les gens ont des autres suite à une performance. Les résultats de notre étude sont intéressants car ils permettent d'entrevoir que l'effet de l'enjeu économique d'une évaluation sur la perception de soi est assez robuste et partagé pour être anticipé. Les gens ont ainsi une connaissance des différentes inférences qu'entraînent des niveaux d'enjeu économique distincts. Le paradigme utilisé permet de montrer que les gens accordent des valeurs différentes aux situations (selon qu'elles sont associées ou non à un enjeu économique). Autrement dit, les gens ont une forme de connaissance des enjeux de la situation et des registres de valeur auxquels ils sont associés dans la mesure où ils sont capables de moduler les inférences faites, le type de traits utilisé, en fonction de la valeur de la situation. A noter que si cette connaissance pourrait être interprétée comme une clairvoyance normative, pour autant notre étude ne nous renseigne pas sur le fait que les gens adhèrent ou non à cette norme.

Cette recherche a permis de compléter notre étude du lien entre valeur du contexte et jugement social. Dans l'étude 8, nous utilisons un paradigme des juges pour étudier ce lien ;

dans l'étude précédente (étude 9), notre paradigme permettait de recueillir des auto-perceptions. Ici, nos résultats viennent conforter les précédents en faveur de l'intérêt de dissocier les traits de l'US selon trois registres. Puis, en utilisant un paradigme d'identification, nos résultats permettent alors de montrer que ce lien entre enjeu d'une évaluation et registre de traits est largement partagé (même si, comme nous l'avons vu lors de notre étude 4, ce qui détermine le jugement des gens n'est pas nécessairement conscient).

Nous souhaitons à présent élargir notre étude de ce lien entre la valeur du contexte et la perception de soi à des questions que soulèvent certains de nos résultats. Comme nous l'avons expliqué lors de notre partie théorique, nous souhaitons étudier ce lien au regard de différents aspects ou conséquences psychologiques : l'estime de soi (étude 11), le caractère fixe ou malléable que les gens attribuent aux traits en fonction du contexte (étude 12) et enfin la motivation (étude 13).

CHAPITRE VII ~

QUAND LA VALEUR DU CONTEXTE A DES CONSÉQUENCES SUR LE SOI

1. Vue d'ensemble des études

Dans cette partie, nous prenons toujours en compte la présence ou non d'enjeu économique d'un contexte, mais nous nous intéressons plus précisément à ses conséquences sur la perception de soi. Pour cela, nous proposons une première étude qui étudiera l'estime de soi. Nous verrons comment les gens perçoivent l'impact d'un trait de personnalité sur l'estime de soi en fonction du contexte dans lequel ils évoluent. Par exemple, le trait ambitieux contribue-t-il de la même façon que le trait compétent à avoir une bonne estime de soi lorsque l'on travaille en entreprise ? Dans notre seconde étude, nous étudierons la perception plus ou moins figée que les gens ont des traits, toujours en fonction des enjeux économiques du contexte. Si je manque d'ambition alors que je travaille en entreprise, est-ce que j'ai peu de chance ou au contraire beaucoup de chance que cette caractéristique change ? Enfin, notre troisième étude permettra à travers une étude préliminaire de soulever la question de l'impact des enjeux économiques sur la perception de soi dans un cadre scolaire. Nous y verrons le cas de la motivation scolaire.

2. Valeur du contexte et estime de soi : étude 11

2.1. Vue d'ensemble et hypothèses

Afin d'apporter un éclairage complémentaire sur le lien entre perception de soi et enjeu économique du contexte, cette étude visait à recueillir les traits de personnalité qui entrent le plus en compte, selon les gens, dans l'estime de soi, selon le contexte du jugement. A l'instar de nos autres études, nous n'avons pas juste opposé l'ensemble des traits US aux traits DS, mais nous avons choisi à nouveau de prendre en compte les différents registres de l'US pour examiner leurs rôles respectifs dans l'estime de soi. Nous avons quatre types (ou registres) de traits : Aisance, Compétence, Effort, Désirabilité sociale. Nous faisons varier le contexte dans lequel était la personne à juger : contexte professionnel à enjeu lucratif *versus* contexte professionnel sans enjeu lucratif *versus* pas de contexte professionnel spécifié.

Les participants devaient indiquer dans quelle mesure chacun de ces traits contribue à ce qu'une personne ait une bonne estime de soi (pour un groupe de participants) ou une mauvaise estime de soi (pour l'autre groupe). Nous avons choisi, au moins dans un premier temps, d'étudier cette question en demandant directement aux personnes dans quelle mesure elles estiment le poids de chaque trait dans la bonne ou mauvaise image qu'elles ont d'elles-mêmes. En effet, nous pensons que les échelles d'estime de soi classiquement utilisées pourraient être saturées de traits d'aisance (ou de comportements s'y référant) dans la mesure où elles ont été construites principalement dans des milieux occidentaux empreints aux enjeux économiques, dans l'objectif d'y évaluer les personnes qui y vivent.

L'hypothèse de cette étude était que les traits d'Aisance devraient contribuer le plus à l'estime de soi, comparativement aux autres registres de traits, dans un contexte à enjeu lucratif ainsi que lorsqu'aucun contexte n'était spécifié. Nous nous attendions à ce que les traits de Compétence contribuent, quant à eux, à l'estime de soi d'autant plus que les traits d'Aisance lorsque le contexte était sans enjeu lucratif.

2.2. Méthode

2.2.1. Participants

Les 139 participants étaient étudiants à l'UFR Reims Champagne Ardenne et issus de toutes filières de Droit et des Sciences Humaines (37 hommes, 102 femmes). La moyenne d'âge est de 22.54 ans (écart-type = 5.95) ; ils avaient entre 18 et 63 ans.

2.2.2. Matériel et procédure

Les participants devaient répondre à un questionnaire (*cf.* annexe 12) qui permettait de recueillir pour chaque trait de personnalité dans quelle mesure celui-ci contribue, selon eux, à la bonne estime (pour la moitié des participants) *vs* la mauvaise estime (pour l'autre moitié) qu'une cible a d'elle-même. Les traits²⁰ étaient tous positifs lorsqu'il s'agissait d'évaluer leur

²⁰ L'annexe 13 fait apparaître la liste complète des traits utilisés.

contribution à la bonne estime de soi et ils étaient tous négatifs lorsqu'il s'agissait d'évaluer leur contribution dans la mauvaise estime de soi.

Au sein de chacun des deux groupes de participants, la cible variait (en inter-individuel) selon le contexte qui devait être pris en compte par les participants pour émettre leur jugement. Il s'agissait :

- Soit : d'une personne qui travaille dans une entreprise dont le but principal est d'engranger un maximum de bénéfices financiers (*i.e.* condition « contexte lucratif » ; $N = 40$).
- Soit : d'une personne qui travaille dans une organisation professionnelle, telle une association, dont le but n'est en aucun d'engranger des bénéfices financiers (*i.e.* condition « contexte non lucratif » ; $N = 44$).
- Soit : d'une personne dans le contexte de notre société actuelle (*i.e.* condition « les gens dans notre société » ; $N = 55$).

Pour émettre leurs jugements, les participants utilisaient un curseur pour indiquer s'il s'agissait d'un trait de personnalité qui ne contribue pas du tout (curseur au chiffre 0) à cette bonne estime ou au contraire qui y contribue beaucoup (curseur au chiffre 100). Les différentes positions du curseur entre les deux extrêmes leur permettaient de nuancer leurs réponses. Les chiffres intermédiaires apparaissant également au fur et à mesure qu'ils faisaient glisser le curseur, il s'agissait donc d'une échelle en 101 points, allant de 0 à 100.

Les huit questionnaires ont été réalisés grâce à LimeSurvey. Le lien internet était envoyé par courrier électronique aux participants et ils étaient alors assignés de façon aléatoire à l'une des huit conditions. La passation durait environ 15 minutes.

2.3. Résultats

Les questionnaires positifs et négatifs ont été analysés séparément.

Tout d'abord, nous avons calculé les coefficients Alphas de Cronbach pour les scores des traits de chaque registre, et ceci pour chacun des contextes. Puis, après avoir calculé les scores moyens des registres de traits, nous avons réalisé des ANOVAs afin d'étudier l'effet d'interaction entre les quatre listes de traits et les trois types de contexte.

2.3.1. Traits positifs

L'ensemble des Alphas de Cronbach sont satisfaisants. En contexte « lucratif », ils sont de $\alpha_{Aisance} = .94$, $\alpha_{Compétence} = .91$, $\alpha_{Effort} = .79$ et $\alpha_{DS} = .84$. En contexte « non lucratif », ils sont de $\alpha_{Aisance} = .96$, $\alpha_{Compétence} = .88$, $\alpha_{Effort} = .87$ et $\alpha_{DS} = .87$. En contexte « les gens », ils sont de $\alpha_{Aisance} = .89$, $\alpha_{Compétence} = .90$, $\alpha_{Effort} = .81$ et $\alpha_{DS} = .89$.

Nous avons testé l'hypothèse d'interaction entre le registre des traits (Aisance vs Compétence vs Effort vs DS) et le contexte (lucratif vs non lucratif vs les gens) à l'aide d'une ANOVA incluant le type de contexte comme variable indépendante et le type de registre comme facteur à mesures répétées. Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal du contexte ($F(2,83) = 2.75$, ns) mais un effet principal du registre de traits ($F(3,249) = 14.79$, $p < .001$, $\eta^2_p = .15$). L'effet d'interaction entre ces deux facteurs (voir Figure 15) s'est révélé significatif ($F(6,249) = 10.51$, $p < .001$, $\eta^2_p = .20$).

Les comparaisons planifiées portant sur la supériorité des scores d'Aisance en contexte « les gens » et « lucratif », et sur leur infériorité à la Compétence en contexte « non lucratif », nous avons utilisé des contrastes de type Helmert. Pour chacun des trois contextes, nous pouvions ainsi tester un premier contraste d'intérêt (3 ; -1 ; -1 ; -1) entre l'Aisance d'un côté et la Compétence, l'Effort, la DS de l'autre, puis vérifier pour les autres scores la présence ou non de différences significatives (contrastes codés pour le second 0 ; 2 ; -1 ; -1 et 0 ; 0 ; 1 ; -1 pour le dernier).

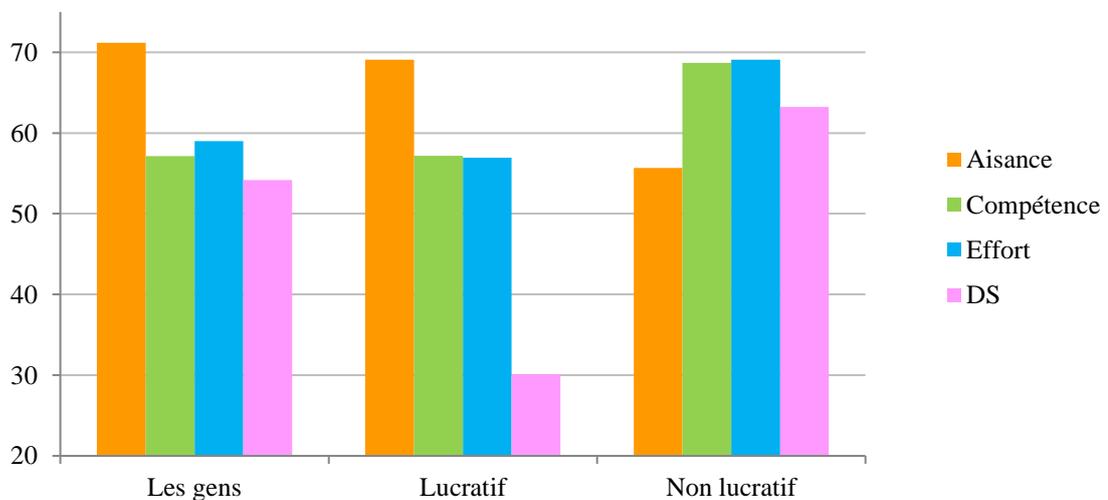


Figure 15. Scores moyens des registres de traits positifs selon le contexte

En contexte « les gens », l'analyse de contraste a montré que, conformément à nos hypothèses, les traits d'Aisance présentent des scores supérieurs ($M = 71.19$, $ET = 19.06$) comparativement aux 3 autres types de traits (Compétence : $M = 57.14$, $ET = 22.50$; Effort : $M = 58.99$, $ET = 22.46$; DS : $M = 54.17$, $ET = 26.16$; $t = 3.49$; $p < .001$; $F(3,249) = 6.76$, $p < .001$, $n^2_p = .08$) qui ne se différencient pas entre eux ($t = 0.19$, ns ; $t = 1.35$, ns).

En contexte « lucratif », l'analyse de contraste a montré que, conformément à nos hypothèses, les traits d'Aisance présentent des scores supérieurs ($M = 69.09$, $ET = 21.16$) comparativement aux 3 autres types de traits (Compétence : $M = 57.18$, $ET = 19.70$; Effort : $M = 56.96$, $ET = 19.95$; DS : $M = 30.07$, $ET = 20.55$; $t = 4.37$; $p < .001$; $F(3,249) = 24.21$, $p < .001$, $n^2_p = .29$). L'analyse de contraste révèle également que les scores des traits de Compétence sont plus élevés que ceux d'Effort ($t = 4.01$, $p < .001$), et que ces derniers sont plus élevés que les scores des traits de DS ($t = 6.47$, $p < .001$). Si nous pouvions nous attendre à cette hiérarchisation des quatre registres lorsqu'il s'agit d'étudier le lien entre valeur économique des traits et contexte (*cf.* étude 7), nous découvrons ici la même hiérarchisation des traits en ce qui concerne à présent leur contribution à la bonne estime des personnes.

En contexte « non lucratif », l'analyse de contraste a montré que, conformément à nos hypothèses, les traits d'Aisance présentent des scores inférieurs ($M = 55.68$, $ET = 28.41$) à ceux des trois autres types de traits (Compétence : $M = 68.69$, $ET = 18.17$; Effort : $M = 69.07$, $ET = 22.18$; DS : $M = 63.24$, $ET = 23.79$; $t = 2.44$; $p < .05$; $F(3,249) = 3.75$, $p < .05$, $n^2_p = .05$) qui ne se différencient pas entre eux ($t = 0.77$, ns ; $t = 1.46$, ns).

2.3.2. Traits négatifs

L'ensemble des Alphas de Cronbach est moins satisfaisant que pour les traits positifs mais ils demeurent toutefois acceptables. En contexte « lucratif », ils sont de $\alpha_{Aisance} = .71$, $\alpha_{Compétence} = .89$, $\alpha_{Effort} = .59$ et $\alpha_{DS} = .82$. En contexte « non lucratif », ils sont de $\alpha_{Aisance} = .82$, $\alpha_{Compétence} = .91$, $\alpha_{Effort} = .62$ et $\alpha_{DS} = .95$. En contexte « les gens », ils sont de $\alpha_{Aisance} = .69$, $\alpha_{Compétence} = .61$, $\alpha_{Effort} = .65$ et $\alpha_{DS} = .85$.

Nous avons testé l'hypothèse d'interaction entre le registre des traits (Aisance vs Compétence vs Effort vs DS) et le contexte (lucratif vs non lucratif vs les gens) à l'aide d'une ANOVA incluant le type de contexte comme variable indépendante et le type de registre comme facteur à mesures répétées. Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal du contexte ($F(2,50) = 0.07, ns$) mais un effet principal du registre de traits ($F(3,150) = 9.53, p < .001, \eta^2_p = .16$). L'effet d'interaction entre ces deux facteurs (voir Figure 16) s'est révélé significatif ($F(6,150) = 4.75, p < .001, \eta^2_p = .15$).

Les hypothèses étant identiques à celles pour les traits positifs, des comparaisons planifiées de type Helmert ont également été effectuées.

En contexte « les gens », l'analyse de contraste a montré que, conformément à nos hypothèses, les traits d'Aisance présentent des scores supérieurs ($M = 55.46, ET = 18.10$) comparativement aux 3 autres types de traits (Compétence : $M = 50.32, ET = 14.29$; Effort : $M = 41.75, ET = 19.44$; DS : $M = 38.29, ET = 26.94$; $t = 2.05$; $p < .05$; $F(3,150) = 2.95, p < .05, \eta^2_p = .06$). La Compétence obtient des scores supérieurs à l'Effort et la DS ($t = 2.10$; $p < .05$) qui ne se différencient pas entre eux ($t = 0.53, ns$).

En contexte « lucratif », l'analyse de contraste a montré que, conformément à nos hypothèses, les traits d'Aisance présentent des scores supérieurs ($M = 71.36, ET = 17.31$) comparativement aux 3 autres types de traits (Compétence : $M = 50.63, ET = 26.80$; Effort : $M = 47.21, ET = 22.60$; DS : $M = 23.00, ET = 24.76$; $t = 4.49$; $p < .001$; $F(3,150) = 13.43, p < .001, \eta^2_p = .27$). A l'instar de la hiérarchisation observée des scores des traits positifs pour ce contexte, l'analyse de contraste révèle que les scores des traits de Compétence sont plus élevés que ceux d'Effort ($t = 2.68, p < .01$), et que ces derniers sont plus élevés que les scores des traits de DS ($t = 3.16, p < .01$).

En contexte « non lucratif », l'analyse de contraste a montré que, conformément à nos hypothèses, les traits d'Aisance présentent des scores inférieurs ($M = 42.12, ET = 22.03$) à ceux de la Compétence ($M = 57.56, ET = 25.66$; $t = 2.65$; $p < .05$; $F(3,150) = 2.88, p < .05, \eta^2_p = .05$) mais ils ne se différencient pas de ceux de la DS ($M = 47.78, ET = 34.42$; $t = 0.24$; ns) ni de ceux d'Effort ($M = 43.55, ET = 19.54$; $t = 0.62, ns$). Les traits de Compétence contribuent effectivement plus que les autres traits à la mauvaise estime de soi dans ce

contexte. En revanche, on découvre que les traits d’Aisance ne se distinguent pas des traits de DS et d’Effort dans cette contribution.

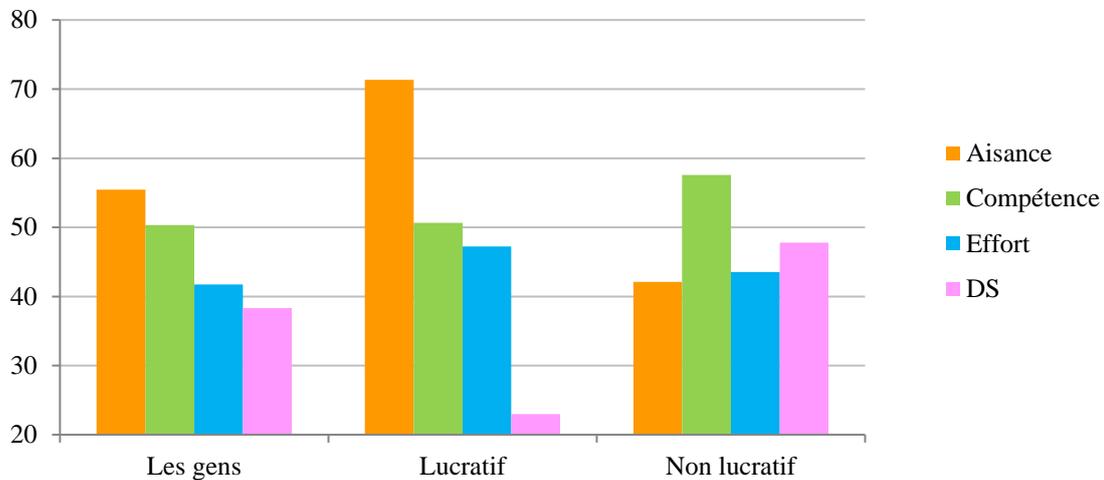


Figure 16. Scores moyens des registres de traits négatifs selon le contexte

2.4. Discussion

Des travaux sur le lien entre estime de soi et l’environnement social avaient mis en évidence l’impact de plusieurs facteurs : les influences culturelles et les relations avec autrui (Kitayama & Markus, 2014; Markus & Kitayama, 2003), qu’il s’agisse de relation d’attachement vécue dès les premiers jours de la vie (Hazan & Shaver, 1994) ou des relations tout au long de la vie qui nous confrontent à la valeur de nos traits de personnalité (Oyserman & Markus, 1990). Notre étude permet d’envisager un autre facteur dans le lien entre estime de soi et environnement social : les enjeux économiques du contexte. Nos résultats confortent ceux de récents travaux ayant montré que la valeur des traits composant l’estime de soi peut changer de dimension du jugement selon les enjeux de la situation (Roczniowska & Kolańczyk, 2014).

Notre étude a en effet permis d’observer que les traits qui contribuent de façon importante à l’estime de soi diffèrent de registre en fonction du contexte dans lequel la personne vit, et notamment selon les enjeux économiques de son environnement. Que ce soit dans une entreprise à but lucratif, une association caritative ou dans la vie en général, les personnes peuvent avoir une bonne ou une faible estime d’elles-mêmes, en fonction de ce

qu'elles y vivent. Or, les traits qui font l'objet d'une valeur sociale spécifique dans ces contextes semblent également être les traits qui entrent en compte dans l'estime que les gens ont d'eux-mêmes. Cela pourrait correspondre à une forme d'internalisation des valeurs sociales véhiculées et prescrites par le contexte.

On remarque ainsi que dans un contexte où l'enjeu économique est important, qu'il soit explicite (en entreprise) ou plus implicite (dans la société), ce sont effectivement les traits d'Aisance qui sont les plus déterminants dans l'estime que les gens ont d'eux-mêmes. Dans des contextes où les enjeux économiques sont moins saillants, ce sont alors les traits de Compétence qui participent le plus à cette estime. Qu'il s'agisse de l'Aisance ou de la Compétence, il s'agit de traits US. Or, cela soulève la question de comprendre en quoi l'US contribue plus à l'estime de soi que la DS. Une recherche de Wojciszke et al., (2011) permet de comprendre, en partie, que l'estime de soi puisse être liée à l'US. Les auteurs, en s'appuyant sur le modèle de Peeters (1992), rappellent que les traits de la dimension US (nommée Agency par les auteurs) leur semblent profitables pour soi alors que les traits de la dimension DS (*i.e.* Communion) sont davantage profitables pour autrui. Ils expliquent également que toutes les interactions sociales impliquent un agent qui accomplit une action et un « receveur » de cette action et que cela amène les gens qui agissent à détecter en premier lieu les traits profitables pour soi et les gens qui reçoivent l'action à détecter en premier lieu les traits profitables pour autrui. Les acteurs seraient ainsi enclins à juger sur la dimension Agency et les observateurs sur la dimension Communion. Les auteurs en concluent alors que l'évaluation d'autrui se base sur des informations liées à cette deuxième dimension tandis que l'évaluation de soi se base sur des informations liées à l'Agency. Les trois études présentées dans leur article vont dans ce sens et établissent ainsi le lien entre la perception de son Agency et le niveau d'estime de soi (le premier serait alors un prédicteur du second).

Toutefois, dans notre étude, les participants devaient juger autrui, ce qui ne reviendrait pas, si l'on suit le modèle de Wojciszke et al. (2011), à un jugement pour soi et donc à comprendre l'importance des informations liées à l'US dans l'estime de soi. Nous ne remettons pas en cause le modèle de Wojciszke et al. (2011) qui est d'ailleurs pertinent dans de nombreuses autres recherches (e.g. Gebauer & al., 2015; Tafarodi & Swann, 2001). Cependant, nous pensons que ce qui détermine l'utilisation préférentielle de traits US vs DS n'est pas que lié au fait qu'il s'agisse d'une évaluation de soi vs d'autrui. Nous avons d'ailleurs présenté d'autres études dans lesquelles il s'agissait d'un jugement d'autrui et on

observait également une préférence pour les informations liées à l'US. Il nous semble en revanche que le contexte, et notamment son enjeu économique ou non, a une forte contribution dans le lien entre estime de soi et traits US. Il se pourrait aussi que le matériel utilisé par les auteurs pour mesurer l'estime de soi (l'échelle de Rosenberg) soit saturé d'items mesurant en fait l'US, et en particulier l'Aisance. Il serait alors intéressant de vérifier que les échelles mesurant l'estime de soi ne contiennent pas plus d'items comportementaux renvoyant à l'US (et quel registre US) que d'items faisant référence à la DS. Par ailleurs, dans l'adaptation des auteurs de l'échelle Rosenberg à une évaluation d'autrui, les items « *j'ai une opinion positive de moi-même* » et « *parfois, je pense que je ne vauds rien* » ont été remplacés par, respectivement, « *j'ai une opinion positive de lui (la cible à juger)* » et « *parfois, je pense qu'il ne vaut rien* ». Le premier item permet de catégoriser les comportements qu'autrui (ici la personne qui juge) peut avoir en direction de la cible (comportements CA), en référence aux attitudes positives que la personne aura vers la cible, alors que le second item oriente davantage les participants vers les comportements descriptifs de la cible (dits CC). Or, au regard des travaux de Mignon et Mollaret (2002), nous pensons que ces deux types d'items interviennent de façon différente dans la formation d'impression et que les CA sont spontanément associés à l'Utilité sociale de la cible. Lors de recherches futures sur le lien entre la dimension 1 et l'estime de soi, il pourrait alors être intéressant de contrôler cet aspect, pour ainsi dire vérifier leur ratio, dans l'utilisation d'une échelle d'estime de soi en hétéro-perception et ceci afin d'être certain qu'un trop grand nombre de CC ne pourrait pas expliquer l'absence de lien entre la perception de l'Agency d'une cible et de l'estime qu'on a de lui.

Il y a certes ces questions que soulève notre étude et ses limites, notamment parce qu'elle ne mesure pas l'estime de soi réelle mais montre juste les traits qui semblent, aux yeux des participants, intervenir dans cette dernière. Néanmoins, nous avons pu montrer que les traits US ne contribuent pas tous au même niveau, selon les gens, à l'estime de soi. Ainsi, la distinction que nous avons soulignée dans nos précédentes études entre les traits d'Aisance et de Compétence permet également d'observer des différences de contributions dans l'estime que les gens ont d'eux-mêmes. Enfin, nous avons pu démontrer que ces poids distincts de l'Aisance et de la Compétence dans l'estime de soi sont en lien avec l'enjeu économique ou non du contexte.

3. Valeur du contexte et conception fixiste des traits : étude 12

3.1. Vue d'ensemble et hypothèses

Comme nous l'avons évoqué lors de la partie théorique, la perception que les gens ont de la fixité des traits peut changer en fonction des expériences vécues (Yeager, Romero, & Paunesku, 2016). Nous pensons que l'enjeu économique du contexte peut également intervenir dans la conception fixiste versus malléable que les gens ont des traits. C'est pourquoi, pour cette recherche, nous souhaitons étudier l'impact du contexte (son enjeu économique) sur la perception que les gens ont de la malléabilité des traits. Nous faisons ici le postulat que plus un trait est utile socialement, plus les gens le perçoivent comme étant figé. Ainsi, nous nous attendions en contexte lucratif à ce que les traits les plus utiles socialement (les traits d'Aisance) soient perçus comme plus figés que les traits de Compétence. Sans spécification du contexte, l'idéologie dominante étant libérale, le même résultat était attendu. En contexte non lucratif, les traits d'Aisance étant moins pertinents que les traits de Compétence, ces derniers devaient alors être perçus comme plus figés que les traits d'Aisance.

Nous avons choisi d'étudier cette hypothèse dans le cadre d'auto-perceptions et d'hétéro-perceptions. Nous voulions ainsi vérifier l'idée selon laquelle notre postulat pouvait être davantage vérifié lorsque les gens sont amenés à juger pour autrui que lorsqu'il s'agit de juger pour soi-même. Cette idée découle de deux constats. Le premier est lié au fait que lorsqu'il s'agit de recueillir des auto-perceptions, cela est a priori plus menaçant pour le Soi que lorsqu'il s'agit de juger autrui. En effet, de nombreux travaux ont montré qu'une perception fixiste des traits peut entraîner des conséquences négatives sur la perception de soi (Dweck, 1975; Haimovitz & Dweck, 2016). Les traits en auto-perception devaient donc faire l'objet d'une conception plus malléable qu'en hétéro-perception. Le second constat concerne le fait que c'est en contexte de jugement d'autrui que le caractère figé des traits pouvait être particulièrement activé car la situation d'évaluation d'autrui est alors utilisée comme prescription des comportements à adopter dans la société. En d'autres termes, le caractère figé des traits pourrait alors, dans ce contexte, être en adéquation avec la norme d'internalité. La norme d'internalité est ancrée dans l'utilité sociale (Dubois & Beauvois, 2008; Perrin & Testé, 2010) et amène les gens, dans des situations évaluatives, à valoriser des caractéristiques stables. Or, nous l'avons vu, selon l'enjeu économique du contexte, toutes ces caractéristiques n'ont pas le même niveau d'utilité sociale. Ce sont donc les caractéristiques qui sont les plus

utiles socialement (selon le contexte) qui sont fortement plus susceptibles d'être attendues comme stables. Mais ce postulat est plus probable pour des traits positifs que négatifs. On peut aisément imaginer qu'une qualité très utile socialement soit attendue comme une caractéristique stable mais bien moins son manque ou son absence. C'est pourquoi une autre de nos hypothèses concernait quant à elle les différences de scores attendues entre les traits positifs et les négatifs. Nous nous attendions à ce que le facteur « valence des traits » ait un effet sur la perception malléable que les gens ont des traits. Nous nous attendions à, en quelque sorte, un biais qui amènerait les gens à considérer que les traits positifs sont figés (*i.e.* « en eux ») alors qu'ils considèrent les traits négatifs comme étant malléables (*i.e.* liés à un facteur externe, plus contrôlables), à l'instar d'un biais d'autocomplaisance (Famose & Troadec, 2005; Pansu, Dompnier, & Bressoux, 2004).

3.2. Méthode

3.2.1. Participants

Les 204 participants (174 femmes et 30 hommes) étaient étudiants à l'Université de Reims Champagne Ardenne, l'Université Pasteur de Strasbourg et l'Université de Paris 8. Ils étaient issus de toutes filières. La moyenne d'âge est de 20.81 ans (écart-type = 4.00).

3.2.2. Matériel et procédure

Pour la moitié des six questionnaires créés, la consigne était en auto-perception (en utilisant un paradigme d'identification). Pour l'autre moitié, il s'agissait d'une consigne de substitution permettant de recueillir des hétéro-perceptions. Le choix d'une consigne de substitution visait à limiter un éventuel biais de désirabilité sociale dans les réponses (*cf.* Camus & Berjot, 2015). Pour chacune des deux consignes, le contexte que les participants devaient prendre en compte était manipulé selon trois conditions expérimentales (à l'instar de l'étude précédente) : soit aucun contexte n'était spécifié, soit le contexte était lucratif, soit il était non lucratif. Pour la condition « contexte non lucratif », la personne à juger était un professionnel qui travaille dans un organisme dont le but n'est pas lucratif, un organisme qui n'a pas besoin de faire des bénéfices financiers. En consigne de substitution (les hétéro-perceptions), il s'agissait pour les participants de juger cette personne en fonction de ce que la plupart des français en pense. En consigne auto-perceptive, il s'agissait pour le participant d'imaginer être ce professionnel. Pour la condition « contexte lucratif », il était demandé d'imaginer un professionnel (hétéro-perceptions) ou être un professionnel (auto-perceptions)

qui travaille dans une entreprise dont le but est lucratif, une entreprise qui a impérativement besoin de faire des bénéfices financiers. Pour la condition « sans contexte », il était demandé aux participants de juger une personne (ou soi en consigne auto-perceptive) en prenant en compte le monde actuel.

La bonne prise en compte du contexte était vérifiée en demandant aux participants d'indiquer un exemple d'entreprise pour la condition « contexte lucratif » et d'organisme pour la condition « contexte non lucratif ». Deux listes de traits²¹ apparaissaient sur chacun des 6 questionnaires. La première liste était constituée de traits positifs d'Aisance, de Compétence et d'Effort. La seconde liste était constituée de traits négatifs pour ces trois registres, dont une majeure partie était les antonymes des traits positifs. Les participants devaient indiquer dans quelle mesure chacun de ces traits est une caractéristique définitive ou est alors susceptible de changer, selon eux (auto-perceptions) vs selon la plupart des français (hétéro-perceptions). Ils devaient indiquer pour chaque trait leur réponse sur une échelle de 1 à 6, 1 signifiant « très figé » et 6 « très modifiable ». Au préalable, un exemple leur était donné pour les traits positifs ainsi que pour les traits négatifs. En consigne de substitution, il leur était indiqué : « *Il y a deux listes de traits. Dans la 1ère, tous les traits sont positifs. Imaginez par exemple quelqu'un de jugé comme étant poli. Vous pouvez vous dire : soit, cela est plutôt considéré comme figé (il y a peu de chance qu'il devienne quelqu'un de très impoli), soit au contraire, les gens considèrent qu'il pourrait tout à fait devenir quelqu'un d'impoli (ils considèrent alors que c'est un trait modifiable). Dans la 2ème liste, tous les traits sont négatifs. Imaginez par exemple quelqu'un de jugé comme étant inattentif. Vous pouvez vous dire : soit, cela est plutôt considéré comme figé (il y a peu de chance qu'il devienne quelqu'un de très attentif), soit au contraire les gens considèrent qu'il pourrait devenir quelqu'un d'attentif (ils considèrent alors que c'est un trait modifiable)* ». En consigne auto-perceptive, les termes « les gens » étaient remplacés par « vous ». Pour chacune des deux listes de traits, l'ordre de présentation était alphabétique.

²¹ Les traits choisis pour cette étude sont issus des précédentes recherches menées lors de la thèse, complétés par ceux de l'étude de Cohen, Darnon et Mollaret (2016). Les traits positifs, au nombre de 24, sont les suivants : Ambitieux, Bien dans sa peau, Compétitif, Convaincant, Dominant, Entreprenant, Exigeant, Leader, Sûr de soi (Aisance), Capable, Compétent, Conscientieux, Efficace, Ingénieux, Intelligent, Méthodique, Rapide, Studieux (Compétence), Courageux, Débrouillard, Persévérant, Tenace, Travailleur, Volontaire (Effort). Les 18 traits négatifs utilisés sont les suivants : Hésitant, Mal dans sa peau, Pas sûr de soi, Perdant, Sans initiative, Soumis (Aisance), Bête, Désorganisé, Incapable, Incompétent, Inefficace, Lent, Malhabile, Négligent (Compétence), Déconcentré, Découragé, Inattentif, Oisif (Effort).

Les six questionnaires ont été créés par le biais de formulaires « Googleform » dont les six liens générés étaient envoyés par mail aux participants. Il leur était précisé de ne choisir qu'un formulaire sur les six. Une vérification des données sur l'âge, le sexe, la filière d'études ou encore la réponse à l'exemple demandé a permis de vérifier que cette consigne a bien été respectée. La passation des questionnaires était individuelle. Elle durait entre 5 et 10 minutes.

3.3. Résultats

Les questionnaires en auto-perception et hétéro-perception ont été analysés séparément. Pour rappel, plus le score moyen d'un registre de trait est élevé, plus les participants pensent qu'il est modifiable (échelle de 1 à 6). Les scores moyens (voir Tableau 16) ont été calculés après avoir vérifié que les coefficients Alpha de Cronbach étaient satisfaisants (ils allaient de .75 à .86).

Notre principale hypothèse portant sur un effet d'interaction entre les traits de Compétence et d'Aisance et les trois types de contexte, nous avons réalisé des ANOVAs incluant le type de contexte comme variable indépendante et le type de registre comme facteur à mesures répétées. Les scores des traits d'Effort ont été exclus de l'analyse. Nos hypothèses ne portaient pas précisément dessus et de nombreux travaux ont démontré que les caractéristiques liées à l'effort sont globalement perçues comme contrôlables dans de nombreuses situations évaluatives (Hareli & Weiner, 2000; Struthers, Weiner, & Allred, 1998). Les traits positifs et négatifs ont été analysés séparément. Notre seconde hypothèse portait sur un effet principal de la valence des traits (positifs vs négatifs) pour chacun des registres. Les ANOVAs ont donc inclus les trois registres et nous nous attendions, pour chacun d'entre eux, à ce que les scores des traits positifs soient inférieurs à ceux des traits négatifs.

Tableau 16. Scores moyens (et écarts-types) des traits selon le contexte et le registre

	Aisance		Compétence		Effort	
	+	-	+	-	+	-
Auto-perceptions						
Non lucratif	3.11 (0.96)	3.77 (1.20)	2.97 (0.74)	3.94 (1.14)	2.86 (0.93)	3.93 (1.08)
Lucratif	2.80 (0.80)	3.40 (1.02)	2.96 (0.86)	3.60 (1.06)	2.68 (1.11)	3.57 (1.12)
Sans contexte	2.78 (0.70)	3.75 (0.88)	2.97 (0.76)	3.81 (0.96)	2.53 (0.85)	3.91 (0.98)
Hétéro-perceptions						
Non lucratif	3.32 (0.59)	3.52 (0.95)	2.78 (0.53)	3.48 (1.16)	2.89 (0.71)	3.79 (1.15)
Lucratif	2.84 (0.88)	3.62 (0.94)	3.18 (0.91)	3.72 (0.88)	2.98 (0.95)	3.95 (0.99)
Sans contexte	2.59 (0.81)	3.34 (1.19)	3.05 (0.83)	3.55 (1.14)	2.76 (0.98)	3.43 (1.09)

3.3.1. Auto-perceptions

Différence de scores entre l'Aisance et la Compétence

Traits positifs

Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal du contexte ($F(2,111) = 0.68, ns$) ni du registre ($F(1,111) = 0.53, ns$). On n'observe pas non plus d'effet d'interaction entre ces deux facteurs ($F(2,111) = 1.13, ns$).

Traits négatifs

Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal du contexte ($F(2,111) = 1.54, ns$) ni du registre ($F(1,111) = 3.12, ns$). On n'observe pas non plus d'effet d'interaction entre ces deux facteurs ($F(2,111) = 0.31, ns$).

Différences de scores entre les traits positifs et négatifs

Les analyses ont confirmé nos hypothèses : on n'observe pas d'effet principal du contexte ($F(2,111) = 1.56, ns$) mais un effet principal de la valence des traits ($F(5,555) = 42.49, p < .001, \eta^2_p = .28$). On n'observe pas d'effet d'interaction entre ces 2 facteurs ($F(10,555) = 0.92, ns$). Les analyses de contraste ont montré que, conformément à nos hypothèses, les scores diffèrent en fonction de la valence des traits, quel que soit le contexte ($F(3,333) = 59.49, p < .001, \eta^2_p = .35$).

Ainsi, pour les scores d'Aisance, les traits positifs ($M = 2.87, ET = 0.81$) sont inférieurs aux traits négatifs ($M = 3.62, ET = 1.03 ; t = 7.21 ; p < .001$). De même, pour les scores de Compétence, les traits positifs ($M = 2.96, ET = 0.79$) sont inférieurs aux traits négatifs ($M = 3.76, ET = 1.05 ; t = 7.12 ; p < .001$). Enfin, les traits d'Effort positifs présentent des scores inférieurs ($M = 2.67, ET = 0.98$) aux traits d'Effort négatifs ($M = 3.79, ET = 1.07 ; t = 8.40 ; p < .001$).

3.3.2. Hétéro-perceptions

Différence de scores entre l'Aisance et la Compétence

Traits positifs

Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal du contexte ($F(2,87) = 1.05, ns$) ni du registre ($F(1,87) = 0.37, ns$). En revanche, on observe effectivement un effet d'interaction entre ces 2 facteurs ($F(2,87) = 6.52, p < .01, \eta^2_p = .13$). En contexte lucratif, les traits d'Aisance présentent des scores inférieurs ($M = 2.84, ET = 0.88$) aux traits de Compétence ($M = 3.18, ET = 0.91$; $t = 2.27, p < .05$; $F(1,87) = 5.17, p < .05, \eta^2_p = .06$). De même, sans contexte spécifié, les scores d'Aisance ($M = 2.59, ET = 0.81$) sont inférieurs aux scores de Compétence ($M = 3.05, ET = 0.83$; $t = 2.09, p < .05$; $F(1,87) = 4.37, p < .05, \eta^2_p = .05$). En contexte non lucratif, ce sont les traits de Compétence ($M = 2.78, ET = 0.53$) qui présentent des scores inférieurs aux traits d'Aisance ($M = 3.32, ET = 0.59$; $t = 2.38, p < .05$; $F(1,87) = 5.69, p < .05, \eta^2_p = .06$).

Traits négatifs

Les analyses n'ont pas révélé d'effet principal du contexte ($F(2,87) = 0.57, ns$) ni du registre ($F(1,87) = 0.62, ns$). On n'observe pas non plus d'effet d'interaction entre ces deux facteurs ($F(2,111) = 0.38, ns$).

Différences de scores entre les traits positifs et négatifs

Les analyses ont confirmé nos hypothèses : on n'observe pas d'effet principal du contexte ($F(2,87) = 1.22, ns$) mais un effet principal de la valence des traits ($F(5,435) = 19.39, p < .001, \eta^2_p = .18$). On n'observe pas d'effet d'interaction entre ces deux facteurs ($F(10,435) = 1.58, ns$). Les analyses de contraste ont montré que, conformément à nos hypothèses, les scores diffèrent en fonction de la valence des traits, quel que soit le contexte ($F(3,261) = 33.17, p < .001, \eta^2_p = .28$). Ainsi, pour les scores d'Aisance, les traits positifs ($M = 2.89, ET = 0.84$) sont inférieurs aux traits négatifs ($M = 3.53, ET = 1.01$; $t = 5.52$; $p < .001$). De même, pour les scores de Compétence, les traits positifs ($M = 3.05, ET = 0.82$) sont inférieurs aux traits négatifs ($M = 3.62, ET = 1.01$; $t = 4.91$; $p < .001$). Enfin, les traits d'Effort positifs présentent des scores inférieurs ($M = 2.90, ET = 0.91$) aux traits d'Effort négatifs ($M = 3.78,$

$ET = 1.06$; $t = 6.50$; $p < .001$). Les traits positifs sont ainsi globalement perçus comme figés et les traits négatifs comme malléables.

3.4. Discussion

Les résultats de notre étude nous montrent plusieurs éléments. Tout d'abord, l'absence de différence entre les traits d'Aisance et de Compétence en consigne auto-perceptive laisse entrevoir que ce paradigme était trop menaçant pour le soi. L'ensemble des traits est donc perçu comme fixe lorsqu'ils sont positifs et malléable lorsqu'ils sont négatifs. Ces résultats sont conformes à un biais d'autocomplaisance (*cf.* Famose & Troadec, 2005). En revanche, lorsqu'il s'agit d'hétéro-perceptions, les traits positifs d'Aisance et de Compétence diffèrent quant à leur caractère figé ou malléable en fonction des enjeux économiques du contexte. C'est bien la présence d'enjeu économique qui tend à percevoir les traits les plus utiles socialement, les traits d'Aisance, comme étant plus figés que les traits de Compétence. Ce résultat est retrouvé lorsqu'aucun contexte n'est spécifié, conformément à nos précédentes études. Inversement dans les contextes sans enjeux économiques : ce sont les traits de Compétence qui sont perçus comme plus figés. L'absence de résultats significatifs pour les traits négatifs ne permet ni de confirmer ni d'infirmer notre hypothèse. Nous faisons en effet le postulat que les traits les plus utiles socialement seraient moins susceptibles d'être perçus comme figés, stables, lorsque ces traits sont négatifs. Néanmoins, nous ne pouvons pas en conclure que cette absence de différence entre les traits de Compétence et d'Aisance aille nécessairement dans ce sens. Tout d'abord, il est difficile pour les participants de se prononcer sur des traits négatifs, comme nous avons pu le voir dans plusieurs de nos études. La prudence nous semble donc de rigueur dans l'interprétation de résultats concernant des traits négatifs. De plus, que cela soit dû à un processus de traitement cognitif ou une volonté délibérée de ne pas vouloir juger sur le négatif, même s'il s'agit de juger autrui, la méthodologie employée pour cette étude ne permet pas de répondre précisément à cette question. Tout ce que nous pouvons observer, c'est une différence globale entre les traits positifs, perçus dans l'ensemble comme figés, et les traits négatifs, perçus comme malléables, quel que soit le registre d'utilité sociale du trait ou le niveau d'enjeu économique du contexte de jugement. Les réponses semblent ainsi également suivre un biais d'autocomplaisance. Des études complémentaires seraient nécessaires pour pallier aux limites de notre étude. Nous retiendrons donc pour cette étude que les enjeux économiques du contexte ont eu un impact sur la perception des traits positifs d'autrui. Ce résultat est tout à fait intéressant dans la

mesure où il laisse entrevoir que le caractère figé ou malléable des traits est davantage une construction sociale qu'une croyance individuelle : les traits positifs sont perçus comme fixes lorsqu'ils sont considérés comme des outils pertinents d'évaluation de l'utilité sociale d'autrui.

4. Le cas de la motivation scolaire : étude 13

4.1. Vue d'ensemble

L'objectif de cette étude est d'étudier l'impact des appréciations écrites de l'enseignant sur la motivation des élèves. Plus précisément, nous souhaitons, pour ces appréciations, prendre en compte les trois registres de l'utilité sociale (Aisance, Compétence, Effort) observés dans nos précédentes études et ainsi étudier leur impact en contexte scolaire. Nous avons utilisé pour cela des faux feedbacks de réussite, précédés et suivis de mesures de la motivation scolaire.

Beauvois (1995) ainsi que Pansu et Dompnier (2010) ont montré que les traits de personnalité, surtout lorsqu'ils sont utilisés dans des contextes institutionnels comme l'école, ont pour fonction essentielle d'évaluer les individus. Différents travaux montrent que l'effort est valorisé en milieu scolaire (Matteucci & al., 2008; Tomasetto, Matteucci, Carugati, & Selleri, 2009). Notre recherche est avant tout exploratoire. En effet, les traits d'Aisance n'ont jamais été spécifiquement étudiés en milieu scolaire. Si ce type de trait est clairement valorisé dans certains contextes professionnels à enjeu économique comme l'ont montré les précédentes études de notre thèse, peut-on pour autant imaginer qu'ils aient déjà une place à l'école ? Un questionnement concernant le rôle respectif de ces trois registres en milieu scolaire est donc à l'origine de notre étude.

Nous avons choisi comme participants des élèves de CE2 et de CM2. Nous avons fait l'hypothèse que les élèves de CM2 seraient plus sensibles aux traits d'Aisance que les élèves de CE2. Ce postulat se base sur le fait que l'approche de l'entrée au collège pour les élèves marque un tournant dans les comportements attendus. Les phénomènes de comparaison sociale sont par exemple plus importants en CM2 qu'en CE2. Or, nous pensons que les traits d'aisance sont davantage liés au processus de comparaison sociale, que ne le sont les autres types de traits. En effet, les traits de Compétence correspondent à des buts de maîtrise (Elliot, 2005), définissant la capacité à mener correctement un travail. En eux-mêmes, ils n'impliquent pas une comparaison à autrui mais plutôt une centration sur ses capacités, même s'ils ne sont pas incompatibles avec la comparaison sociale (Régner, Escribe, & Dupeyra, 2007). Par contre, les traits d'Aisance correspondraient à une forme de « valorisation de l'égo » (Nicholls, 1984) qui implique directement la comparaison sociale en termes de but de performance (Cohen, Darnon, & Mollaret, 2017). Les affects correspondant aux comparaisons sociales ascendantes et descendantes devraient être plus marqués et plus disponibles lorsque

la comparaison se fait sur des traits d'Aisance. Parmi ces affects, il s'agit dans cette étude de mesurer les réactions motivationnelles (voir Buunk, Kuyper, & Van der Zee, 2005) que les élèves éprouvent suite à des renforcements qui diffèrent sur les trois registres de la dimension utilité sociale. Nous faisons donc l'hypothèse que, pour les élèves de CM2, les renforcements positifs via une appréciation en termes d'Aisance augmenteraient la motivation, comparativement aux appréciations en termes de Compétence ou d'Effort. Nous nous attendions pour les élèves de CE2 à ce que ce soit les appréciations en termes d'Effort qui augmentent la motivation.

4.2. Méthode

4.2.1. Participants

Cette étude a été effectuée auprès de 120 élèves de Champagne-Ardenne et de Picardie. Nous avons six classes, trois de niveau CE2 ($N = 22$; $N = 20$; $N = 18$) et trois de niveau CM2 ($N = 23$; $N = 21$; $N = 16$). La moyenne d'âge est de 9.94 ans ($SD = 1.16$).

4.2.2. Matériel

Notre matériel est composé d'une échelle de degré de motivation (annexe 14) et d'une tâche scolaire qui a fait l'objet d'un faux feedback de réussite.

L'échelle de degré de motivation a été élaborée par le laboratoire C2S et est en cours de validation. Elle est une adaptation de l'échelle de motivation de Vallerand et propose un format visuel plus simple : il est demandé à l'élève de dire pour sept énoncés différents dans quelle mesure celui-ci correspond aux raisons pour lesquelles il va à l'école. Chaque réponse est mesurée grâce à une échelle en 4 points où l'élève coche son choix entre « toujours » (4 points), « souvent » (3 points), « parfois » (2 points) et « jamais » (1 point). Pour les questions 6 et 7, le sens étant inversé par rapport aux autres questions, par conséquent les scores sont inversés. L'échelle est administrée à deux reprises (t_1 : 3 semaines avant la tâche ; t_2 : juste après le faux feedback de réussite).

La tâche est un imprimé sur lequel l'élève coche ses réponses (annexe 15). Les questions sont de niveau CE1 afin de ne pas mettre les élèves en situation d'échec. Le choix s'est porté sur un QCM composé de séries de type logique à compléter. Il a été choisi en collaboration avec les enseignants participant à l'étude. Notre variable indépendante « type

d'appréciation » s'opérationnalise grâce une appréciation²² rédigée par l'enseignant sur l'imprimé et selon quatre modalités en interindividuel réparties de façon aléatoire (15 CE2 et 15 CM2 par modalité) :

- « C'est réussi » (groupe contrôle)
- « C'est réussi. Tu t'es montré sûr de toi et convaincant » (groupe Aisance)
- « C'est réussi. Tu t'es montré compétent et intelligent » (groupe Compétence)
- « C'est réussi. Tu t'es montré courageux et concentré » (groupe Effort)

4.2.3. Procédure

Après avoir recueilli les consentements de l'ensemble des parents d'élèves par écrit, l'expérimentateur se rend en classe pour faire passer l'échelle de motivation. Les énoncés, dont la compréhension avait été testée au préalable sur des enfants de même niveau, sont lus à voix haute par l'expérimentateur. Le temps de passation pour les élèves était d'environ 15 minutes. Puis, trois semaines plus tard, chaque enseignant faisait passer la tâche aux élèves dans la matinée et rédigeait pendant midi les appréciations sur chaque imprimé. L'après-midi, les imprimés avec les différentes appréciations étaient rendus aux élèves et l'expérimentateur leur faisait passer à nouveau l'échelle de motivation. Enfin, l'enseignant et l'expérimentateur expliquaient aux élèves que les appréciations avaient été données « au hasard » mais que bien sûr tous avaient bien réussi la tâche.

4.3. Résultats

Nous avons calculé les moyennes des scores obtenus en temps 1 d'une part et en temps 2 d'autre part à l'échelle de motivation et ceci pour chacune des classes et chacun des quatre groupes expérimentaux (Contrôle, Aisance, Compétence, Effort).

Le Tableau 17 résume l'ensemble des moyennes en temps 1 et 2.

²² L'ensemble des traits utilisés ont été pré-testés sur leur niveau de compréhension sur des élèves de CE2 et CM1.

Tableau 17. Scores moyens des élèves obtenus à l'échelle de motivation en temps 1 et 2

Groupe	CE2		CM2	
	T1	T2	T1	T2
Contrôle	3,019	3,067	2,952	2,952
Compétence	3,095	3,010	2,971	2,990
Aisance	3,048	3,029	2,952	3,314
Effort	3,010	3,533	2,981	3,048

Pour les CE2, les analyses ont montré que la seule différence significative de moyenne concerne les élèves ayant reçu un faux feedback de réussite en termes d'Effort. Leur moyenne en temps 2 ($M_{T2} = 3.533$, $SD = 0.66$) est plus élevée que celle obtenue en temps 1 ($M_{T1} = 3.010$, $SD = 1.114$, $t = 2.715$, $p < .001$).

Pour les CM2, les analyses ont montré que la seule différence significative de moyenne concerne cette fois-ci les élèves ayant reçu un faux feedback de réussite en termes d'Aisance. Leur moyenne en temps 2 ($M_{T2} = 3.314$, $SD = 0.954$) est plus élevée que celle obtenue en temps 1 ($M_{T1} = 2.952$, $SD = 0.984$, $t = 2.329$, $p < .05$).

4.4. Discussion

Notre étude visait à étudier l'impact d'un faux feedback de réussite sur la motivation d'élèves de CE2 et CM2. L'appréciation en termes d'Effort augmente les scores à l'échelle de motivation en temps 2 pour les CE2 alors que les autres types d'appréciation n'ont pas eu d'effet. C'est en CM2 que les élèves semblent sensibles à une appréciation en termes d'Aisance. Cette étude présente des limites liées principalement au petit nombre de participants. Ainsi, avant de conclure trop hâtivement à une valorisation plus importante de l'Aisance comparativement aux autres registres de traits chez les élèves de CM2, nous pensons qu'il est nécessaire de répliquer cette étude avec plus d'élèves, une échelle de motivation validée permettant d'étudier plusieurs facettes dans les processus motivationnels et enfin en contrôlant de façon homogène le sexe de l'enseignant qui pourrait également avoir un effet sur les comportements valorisés au sein de sa classe.

Nous pensons que, sous certaines conditions, les traits positifs d'Effort et de Compétence peuvent être perçus comme des traits pouvant être acquis, malléables au sens où Dweck (1993) l'entend, alors que les traits positifs d'Aisance seraient perçus comme plus difficiles à acquérir lorsqu'ils font défaut. Par exemple, si un élève pense avoir échoué parce

qu'il n'a pas été assez concentré, persévérant (des traits d'effort), il peut alors encore se dire que la prochaine fois, en fournissant ces efforts, il peut parvenir à réussir (Meyer, Bachmann, Hempelmann, Ploger, & Spiller, 1979 ; Weiner & Kukla, 1970). De même, si son échec est dû à un manque de compétence, de savoirs, il peut également penser pouvoir les acquérir (voir pour revue Perry & Hamm, 2016). Mais qu'en est-il si un élève pense avoir échoué parce qu'il manque d'ambition, de capacité à convaincre (*i.e.* d'Aisance) ? Ces traits n'ont-ils pas plus de risque d'être perçus comme dispositionnels au sens où ils sont perçus comme figés (on les a ou on ne les a pas) ? Pour des raisons éthiques évidentes, nous n'avons pas souhaité effectuer dans cette étude des faux feedbacks d'échec. Nous ne serons donc pas, en tout cas avec cette méthodologie, en mesure de répondre précisément à cette question. Néanmoins, cette étude invite à étudier davantage le rôle des attributions d'Aisance dans le milieu scolaire.

DISCUSSION GÉNÉRALE

Nos études ont permis de démontrer que non seulement l'utilisation d'un trait permet d'exprimer la valeur sociale des personnes dans de nombreux contextes mais également que les objectifs économiques de ces contextes déterminent le registre de traits utilisé. Nous avons tout d'abord vu que les traits de la dimension 1 renvoient à des fonctions sociales distinctes (étude 1 à 4). Puis, nous avons vu que ces traits véhiculent des niveaux différents de valeurs économiques (étude 5). Ce premier constat vient appuyer les travaux qui ont fait état de trois registres au sein de cette dimension (cf. Cohen et al., 2017). Cette première observation nous a été possible grâce à une conception évaluative du jugement utilisée dans de nombreux travaux (e.g. Dompnier, Darnon, & Butera, 2013; Jury, Darnon, Dompnier, & Butera, 2017; Testé & Perrin, 2013). L'étude des traits de personnalité que nous proposons à travers nos recherches ne correspond en effet pas à une conception descriptive de ces derniers. Un trait n'est pas « inscrit » dans la personne, il ne prétend pas décrire ce que sont vraiment les gens (Dubois & Beauvois, 2012). Les traits sont davantage un outil socialement accepté utilisé afin de communiquer la valeur sociale des individus. Nos études ont permis, au travers de l'observation d'un consensus dans les réponses des participants, de montrer que les individus ont bien une connaissance de la fonction qu'ont ces outils : ils semblent être largement clairvoyants sur le fait que certains traits leur seront d'une plus grande utilité sociale que d'autres traits dans certaines situations. Si des travaux avaient déjà mis en évidence la clairvoyance des individus concernant des critères normatifs impliqués dans l'évaluation (e.g. Dompnier & Jouffre, 2013), nos études permettent de mettre en évidence la connaissance d'un autre type de critères : l'aisance. Toutefois, si l'aisance s'est souvent révélée un critère particulièrement décisif dans les jugements, c'est surtout dans des situations où les objectifs économiques sont pertinents ou saillants. En effet, nos études ont permis de préciser les situations qui valorisent tel ou tel registre de traits. C'est en fait la présence ou non d'objectif économique qui joue un rôle important dans le type de traits valorisés (études 6, 7 et 8). Les traits d'aisance ne sont donc pas nécessairement les traits les plus utiles socialement, mais le deviennent lorsque des objectifs économiques sont présents. Ainsi, au sein d'organisations professionnelles où il n'y a pas d'enjeu financier, ce sont d'autres traits que l'aisance qui permettent de juger de la valeur économique d'une personne (son salaire) ainsi que de ses capacités à évoluer hiérarchiquement. Le rôle des objectifs économiques dans l'utilisation des traits est tel que, comme nous l'avons vu lors de l'étude 9, la perception qu'à une personne de

sa propre valeur sociale à la suite d'une réussite ou un échec, va dépendre de ces objectifs (et du registre de traits qu'ils activent) y compris en paradigme d'identification lorsque les personnes n'ont pas vécu réellement la situation (étude 10). Ainsi, deux personnes effectuant une tâche de lecture ne se décriront pas de la même façon à la suite de cette performance, d'une part, et de façon évidente, selon l'issue de la performance (*i.e.* avoir réussi ou non), et d'autre part, comme nous l'avons mis en évidence, en fonction de la présence ou non d'un enjeu économique. Dans nos études 9 et 10, il est tout à fait intéressant de remarquer que l'auteur de la performance ne percevait pas directement de bénéfice financier à réussir cette tâche. Pourtant, le simple fait que la tâche demandée permet à d'autres d'engranger des gains financiers a amené la personne à se juger sur des traits d'aisance. Bien évidemment, la prise en compte de la valeur sociale d'une situation peut s'avérer implicite dans la mesure où les jugements de personnalité répondent à des influences inconscientes (Bargh & Pietromonaco, 1982; Higgins, Rholes, & Jones, 1977; Molden, 2014). D'ailleurs, notre étude 4 a pu montrer que, parmi les différents registres de l'utilité sociale, la compétence était considérée comme le critère le plus déterminant pour émettre un jugement, alors que l'aisance avait été le critère décisif (les participants sous-estimant le rôle joué par cette dernière dans leurs décisions). Enfin, nous avons pu montrer que les objectifs économiques déterminent également, d'une part, la contribution d'un trait à l'estime de soi et, d'autre part, la perception plus ou moins figée que l'on peut avoir de ce trait. Notre étude 11 a ainsi pu mettre en évidence que, lorsqu'une personne dispose de traits fortement utiles socialement, les participants considéraient que ces traits contribuent plus que des traits moins utiles socialement à ce que cette personne ait une meilleure estime d'elle-même. Plus précisément, lorsque des enjeux économiques sont présents, les gens auraient une meilleure estime d'eux-mêmes si les traits dont ils disposent relèvent de l'aisance que s'ils relèvent de la compétence, et inversement lorsque les enjeux économiques sont moins prégnants ou absents. Enfin, comme nous l'attendions, les enjeux économiques associés à une situation ont également un rôle sur la perception que les gens ont de la fixité/malléabilité des traits. Notre étude 12 a ainsi pu révéler que dans un contexte où l'aisance était valorisée, les participants percevaient les traits de ce registre comme plus figés que les traits des autres registres. De la même façon, lorsque la compétence était le registre le plus valorisé, ce sont les traits de ce registre qui étaient perçus comme plus figés que ceux des autres registres. Cette étude laisse alors entrevoir que lorsqu'on travaille au sein d'une entreprise, les traits d'aisance pourraient paraître comme étant plus figés, les traits de compétence comme plus malléables, que dans une organisation qui ne poursuit aucun but lucratif.

Perspectives et applications de nos travaux

Prises ensemble, nos études font apparaître plusieurs points essentiels qui amènent à des perspectives de recherches et qui ont des applications en contexte professionnel.

Le premier point essentiel est lié au fait que nos études indiquent qu'en entreprise, les personnes qui sont en chargés d'évaluer la recrutabilité d'un candidat ou la possibilité pour un salarié d'obtenir une promotion privilégient surtout les traits d'aisance dans leur formation d'impression, tout en pensant s'appuyer sur des critères objectifs liés à la compétence. Ces résultats vont dans le même sens que ceux d'une étude de Desrumaux-Zagrodnicki et Zagrodnicki (2003) dans laquelle les auteurs s'intéressent aux logiques intervenant dans les décisions de recrutement. Trois logiques ont pu être mises en évidence : économique (reposant sur des critères optimisant la rentabilité), valide ou objective (reposant sur des critères valides) et subjective (reposant sur des informations non valides au regard de la performance future du candidat). Les résultats de cette étude ont montré que les logiques économiques et subjectives influençaient tout autant la décision de recrutement que la logique objective au sein d'une multinationale du secteur de l'industrie automobile. Nos travaux font apparaître une logique subjective voire une logique politique (nous reviendrons plus loin sur ce dernier aspect) qui prévalent sur la logique objective dans les décisions professionnelles.

De plus, nos études appuyant celles ayant démontré qu'il existe une connaissance largement partagée des critères sur lesquels les gens sont évalués (e.g. Bagby & Marshall, 2003; Martin, Bowen, & Hunt, 2002; Wiita, Meyer, Kelly, & Collins, 2017), on peut alors imaginer que, dans le cas de tests psychologiques en autodescription, une personne candidatant à un poste dans une entreprise se présentera de façon intentionnellement favorable sur des traits d'aisance, falsifiant alors en quelque sorte les résultats des tests. Lors d'un recrutement, les candidats bien évalués sur des tests de personnalité pourraient ainsi s'avérer avoir en fait une bonne connaissance de la valeur sociale attendue par leurs évaluateurs. Quelle pertinence a alors la passation de tests pour évaluer les qualités psychologiques des candidats ? Certains prendront soin de se décrire comme ambitieux ou convaincants en entreprise alors que d'autres feront en sorte de paraître compétents ou chaleureux dans des contextes organisationnels sans enjeu économique. Dans les deux cas, cela ne correspondra pas nécessairement à ce qu'ils pensent être en dehors de ce contexte d'évaluation. Nos résultats laissent également entrevoir que des candidats moins clairvoyants sur les critères des évaluateurs pourraient alors répondre par rapport à d'autres critères qu'ils pensent décisifs

pour être recrutés, tels la désirabilité sociale ou la compétence en entreprise. Ceci rejoint les résultats d'une étude antérieure que nous avons menée avec le CIRFA de l'armée de l'air montrant que les candidats peuvent se tromper dans les critères qu'ils pensent être importants. Cette étude montrait que les candidats pensaient que l'aisance et la compétence étaient des critères décisifs pour entrer à l'armée de l'air alors que l'effort était celui qui entre en fait réellement en compte.

Notons que les traits socialement utiles d'aisance et d'effort ne font pas actuellement l'objet d'une évaluation spécifique dans les procédures de recrutement. Des trois registres de l'utilité sociale, seule la compétence peut se mesurer à l'aide d'outils spécifiques tels que des grilles d'évaluation professionnelle, outils qui sont d'ailleurs largement utilisés dans le monde professionnel (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001). Mais l'utilisation de ces trois registres comme critères doit-elle nécessairement conduire à l'élaboration d'outils de « mesure » ? La question est-elle vraiment de chercher à déterminer avec exactitude la présence de traits socialement utiles chez une personne ? En effet, il ne s'agit pas de s'assurer que les traits socialement utiles attribués à un individu communiquent des informations sur la réalité de ses comportements car les traits ne sont pas toujours les meilleurs outils pour prédire les comportements. De plus, comme nous l'avons évoqué, les tests de personnalité peuvent faire l'objet d'une falsification. La question d'outils mesurant l'utilité sociale se pose en revanche dans une perspective de formation pour les personnes ayant des difficultés à trouver un emploi et à détecter les critères sur lesquels elles seront jugées en entretien. Dans la mesure où les tests de personnalité prédisent la réussite des personnes dans le monde professionnel et scolaire (Adetula, 2016; Kuncel, Ones, & Sackett, 2010), la connaissance des critères de décisions peut en effet s'avérer utile aux individus en recherche d'emploi qui souhaitent maximiser leurs chances de réussir (pour revue, voir Bangali & Veilleux, 2016). Si nos études soulignent l'importance de la connaissance de ces critères, elles permettent aussi de préciser l'impact que les contextes économiques peuvent avoir sur le type de traits à favoriser. Il serait d'ailleurs fort intéressant qu'une personne puisse savoir où elle se positionne vis-à-vis des qualités sociales requises pour un poste. Pour chaque item, les traits relatifs aux différents registres de la valeur sociale seraient décrits sous forme d'attitudes ou de comportements pour lesquels l'évaluateur indique une note selon la fréquence du comportement/trait. Lors de la conception du Multifactor Leadership Questionnaire (Avolio, Bass, & Jung, 1999), les auteurs remarquaient en effet que les traits, en prenant cette forme, étaient beaucoup plus parlants et moins ambigus pour l'individu. Plus que des qualités auto-rapportées, nous proposons qu'une personne puisse avoir accès à la perception que les autres ont d'elle. Les méta-perceptions

jouent un rôle essentiel dans notre vie quotidienne. On pourrait ainsi concevoir comme application de ces recherches un outil permettant d'évaluer, grâce à un questionnaire, non seulement la façon dont la personne perçoit son utilité sociale et sa désirabilité sociale mais également la façon dont ses proches (collègues ou amis) peuvent les percevoir. Grâce à cette évaluation à 360°, le questionnaire de valeur sociale permettrait de proposer à la personne évaluée de mieux connaître sa position et la façon dont sa valeur sociale est perçue. Cet outil ne viserait pas à dire simplement « comment je suis » (comme un test de personnalité le ferait) ni « à combien je suis » (comme pour un test de quotient intellectuel). En revanche, il permettrait, en situant la personne parmi plusieurs dimensions (« où je suis »), de comparer la façon dont elle s'évalue elle-même à la façon dont elle est évaluée par autrui et ainsi d'en tirer un meilleur éclairage. Un registre de la valeur sociale pourrait ne pas être perçu comme mis en avant par soi ou par autrui (que ceci corresponde ou pas à la présence réelle et objective de ces caractéristiques) alors qu'il pourrait avoir une incidence sur la performance d'un étudiant ou sur la capacité d'un demandeur d'emploi à être sélectionné. Il sera alors possible de proposer à la personne des solutions adaptées à sa situation en vue de développer non pas ses compétences proprement dites mais plutôt la communication d'une forme adaptée de valeur sociale à l'instar des résultats obtenus par les dispositifs d'aide à l'insertion (Jacquin & Juhel, 2017; Piller & Bangerter, 2007). De façon plus générale, les perspectives d'application de travaux sur la valeur sociale concernent tous les acteurs de la société dont les conduites sociales déterminent leurs réussites.

Néanmoins, et c'est aussi une question essentielle soulevée par nos études, la possibilité pour une personne de développer des qualités sociales qui lui font défaut nécessite qu'elle perçoive ses qualités comme malléables (Perry & Hamm, 2016; Petscher, Al Otaiba, Wanzek, Rivas, & Jones, 2017; Wilson & Linville, 1985). Or, comme notre étude 12 le montre, le fait qu'un registre de traits soit particulièrement utile socialement tend à figer la perception qu'ont les individus des traits de ce registre. Toutefois, nous ne pouvons pas affirmer que cela soit précisément le cas pour les traits négatifs (du fait des limites méthodologiques de cette étude). De futures études pourraient tout à fait mettre en évidence que les personnes pensent que leurs traits négatifs sont peu malléables lorsqu'ils relèvent du registre de l'utilité sociale valorisé par le contexte dans lequel elles se trouvent. Dans la mesure où de nombreux travaux ont montré que percevoir un trait comme malléable a des effets positifs (e.g. Bedford, 2017; Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007; Dweck, 2017), il pourrait alors être utile que les personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle aient conscience que la perception figée qu'ils ont d'un trait est liée à une construction sociale mais que les traits ne

sont pas réellement figés en eux-mêmes. Leurs croyances sur le caractère figé ou malléable des traits correspond en effet davantage à une croyance normative. De plus, plutôt que d'orienter ces personnes sur leurs dispositions internes, des feedbacks prospectifs sur la possibilité d'agir pourraient être utiles au vu des études ayant montré qu'un feedback prospectif plutôt que rétrospectif permet de concevoir un trait comme plus malléable (Seaton, 2017). Ces études ont en effet montré que les feedbacks rétrospectifs sont peu appropriés pour faire face aux difficultés actuelles ou pour motiver un engagement proactif. En revanche, se référer à un cadre prospectif permet de mettre l'accent sur la possibilité d'un changement, sur la possibilité de changer les comportements, et pourrait encourager la volonté de faire face (Lebowitz & Ahn, 2015). Nous pouvons entrevoir par ailleurs un lien entre la norme d'internalité et le caractère figé des traits lorsqu'ils font l'objet d'une forte utilité sociale. Des recherches ont montré que la norme d'internalité est liée à l'utilité sociale (e.g. Dubois & Beauvois, 2005) et que les explications en termes de dispositions internes et stables trouvent leur ancrage dans les idéologies véhiculées par notre société (e.g. Testé, 2009). La valorisation de ces dispositions permet aux évaluateurs d'affirmer que les comportements des personnes sont le reflet de leurs propriétés intrinsèques et de légitimer ainsi les renforcements que ces personnes reçoivent (pour une revue, voir Dompnier & Jouffre, 2013). Les personnes mettant en avant des dispositions internes se voient donc plus facilement accueillies et récompensées dans les différentes organisations (Testé, 2012). Au regard de nos résultats, nous pensons que ces dispositions, lorsqu'elles reflètent une qualité attendue, seraient alors d'autant plus valorisées qu'elles paraissent stables dans le temps, ne pouvant être modifiées. D'une certaine façon, une conception fixiste de ces traits indique un trait d'autant plus sûr (au sens stable) auquel l'évaluateur peut se fier. Il nous semble ainsi que concevoir un trait comme figé est conforme à la norme d'internalité dans la mesure où il est valorisé d'avoir des dispositions internes et stables. Une étude de Pansu (1997) permet de préciser que la norme d'internalité est valorisée de façon transversale et commune dans les différentes organisations, y compris celles n'ayant pas d'objectif économique prégnant. En effet, pour ces dernières, dès lors qu'une situation évaluative a lieu, elle applique la norme d'internalité du modèle libéral. Cet élément nous permet de comprendre que, dans notre étude 12, les traits valorisés dans un contexte non lucratif (la compétence) sont à leur tour perçus comme figés. La norme d'internalité semble alors être exprimée non pas *via* tous les traits utiles socialement mais plus particulièrement *via* ceux les plus utiles aux objectifs du contexte. Il serait intéressant que des recherches puissent étudier l'existence d'un lien entre la norme d'internalité, la conception figée des traits et les objectifs économiques du contexte de jugement.

Implications des limites de nos résultats

Avant d'aborder, au regard de nos résultats, les ouvertures de notre travail, nous souhaitons revenir sur certaines limites de nos études. Un grand nombre d'entre elles avait déjà été abordées dans la partie empirique. Il convient néanmoins d'ajouter que nos études n'ont pas montré de différence de réponse entre les hommes et les femmes. Ceci est d'autant plus étonnant que les hommes et les femmes font l'objet d'attentes sociales et de pressions normatives différentes (e.g. Abele & Spurk, 2011; Evers & Sieverding, 2014). Des études ont pu montrer que les femmes s'évaluaient plus sur la dimension désirabilité sociale que sur la dimension utilité sociale (e.g. Testé & Simon, 2005) et qu'elles étaient également jugées par autrui davantage sur la désirabilité que sur l'utilité sociale (e.g. Clément-Guillotin et al., 2013). Cette absence de différence dans nos résultats ne nous semble pas pouvoir être imputée à un manque d'homogénéité du genre dans certains de nos groupes de participants car c'était, dans ces cas, toujours en faveur d'un plus grand nombre de femmes que d'hommes chez nos participants. Il nous semble que la ressemblance des réponses entre hommes et femmes met en évidence que, dans une situation évaluative, les femmes perçoivent les mêmes critères mis en jeu que les hommes. Il serait intéressant que des recherches explorent précisément cette hypothèse.

De plus, nos recherches ne permettent pas d'indiquer le niveau d'adhésion des participants aux critères qu'ils savent décisifs dans l'évaluation de la valeur sociale. Considérer les conséquences psychologiques des insertions sociales pour les causes ou, autrement dit, surestimer le rôle des participants dans la détermination de leurs jugements, serait un raccourci voire même d'une certaine façon un biais d'internalité. D'ailleurs Desrumaux-Zagrodnicki (1998) avait démontré, dans leur étude auprès de travailleurs sociaux, qu'utiliser une norme ne signifie pas nécessairement y adhérer. Elle souligne que, en ce qui concerne la norme d'internalité, son utilité sociale dans les pratiques évaluatives amène certes à son utilisation mais cela n'implique pas toujours que les gens y adhèrent personnellement, notamment en dehors du cadre évaluatif. De plus, comme le souligne Gilibert (2009), si certaines études mettent en évidence une forme d'adhésion sociale à une norme de jugement ou de comportement (voir pour une revue Testé, Jouffre, & Somat, 2010), il demeure difficile de rendre compte de la façon dont les gens sont amenés à adhérer aux normes. Notre étude 9 montre que les participants se décrivent à la suite d'une performance en fonction du registre d'utilité sociale activé par la consigne. Ce résultat obtenu par le biais

d'un paradigme d'auto-perception suggère une forme d'internalisation des valeurs sociales. Cependant, en effet, cette étude ne répond pas à la question de savoir comment cette internalisation s'est opérée. Gilibert (2009) précise par ailleurs que le paradigme des juges, rendant la situation évaluative d'autant plus saillante, constitue un biais dans l'étude de l'adhésion à la norme. Le paradigme d'identification est quant à lui surtout utile pour mettre en évidence la connaissance d'une norme (Gilibert & Cambon, 2003). Le choix de nos paradigmes pour ce travail de thèse ne se prête donc pas à l'étude de cette question. Il serait intéressant de mener des études qui mesureraient l'adhésion des gens aux différents registres de l'utilité sociale. Nous nous interrogeons sur le fait que le registre le plus utile socialement en fonction des objectifs économiques fasse l'objet des plus hauts niveaux d'adhésion.

Enfin, nos études ont certes montré que les gens privilégient un registre de traits en fonction de la présence ou non d'objectifs économiques pour émettre un jugement social. Mais il convient de préciser qu'à aucun moment notre propos est de dire que, par exemple en entreprise, seule l'aisance compte. Nous avons en effet bien conscience que recruter un candidat très ambitieux mais totalement incompetent n'est pas une situation écologique (*a priori*). D'ailleurs, lors des résultats de notre étude 7, nous avons pu observer que les scores de compétence, quand on les compare entre les différents contextes, ne sont pas différents les uns des autres. Ce résultat suggère qu'il s'agit d'un critère de base dans tous les contextes mais qui, certes, s'avère moins déterminant que l'aisance en contexte économique et s'avère le plus pertinent que les autres registres au sein des contextes moins économiques (les mairies).

Ouvertures des travaux de la thèse

Parmi les ouvertures envisagées, un projet est en cours afin d'intégrer nos travaux aux recherches sur l'auto-handicap (Finez, Berjot, & Rosnet, 2011; Finez, Berjot, Rosnet, Cleveland, & Tice, 2012). Nous souhaitons étudier le lien entre la perception qu'a une personne de sa valeur sociale, l'enjeu économique qu'une performance peut revêtir et l'auto-handicap comportemental éventuellement utilisé lors de cette performance. Nous pensons que cette situation évaluative à enjeu économique est à même d'engendrer une menace du Soi, donc la mise en place de stratégies. Par le biais d'un faux feedback suite à la passation d'un pseudo-test de personnalité, nous souhaitons montrer que les personnes ayant reçu une attribution de traits négatifs d'Aisance vont ensuite moins s'entraîner pour réaliser une performance (donc s'auto-handicaper). Cette performance est présentée comme un test censé

mesurer leur réussite professionnelle future, utilisé d'ordinaire dans le monde professionnel pour évaluer des candidats à des postes de cadres et de dirigeants. L'entraînement est quant à lui explicitement conseillé auprès des participants pour maximiser leurs chances de réussite au test. De plus, nous travaillons à reproduire certaines de nos études auprès d'une population autre que française. Plus précisément, auprès d'une population américaine, nous faisons l'hypothèse d'une confortation de nos résultats pour nos études concernant l'attribution de valeur économique aux traits d'aisance dans des contextes à fort enjeu économique et concernant la perception plus fixe des traits les plus utiles socialement dans une situation évaluative.

Enfin, il semble possible d'établir un lien entre l'approche politique de l'évaluation issue des travaux de Murphy et Cleveland (1995) et la conception évaluative du jugement issue des travaux de Beauvois (1995). Plusieurs travaux ont déjà adopté une approche politique de l'évaluation de la performance en contexte professionnel (e.g. Dagot & Vallée, 2010; St-Onge, Morin, Bellehumeur, & Dupuis, 2009; Tziner, Murphy, Cleveland, Yavo, & Hayoon, 2008). Ils mettent en évidence le rôle de facteurs sociaux, notamment des stratégies politiques, dans l'évaluation que font les décideurs de leurs subordonnés (Adler et al., 2016; Boyer, 2008). Il est intéressant de préciser que les stratégies politiques n'ont pas été observées uniquement dans le cadre des situations interindividuelles (évaluateur/évalué par exemple) car plusieurs travaux ont montré la pertinence d'une telle approche dans l'étude d'un groupe (e.g. Reicher & Levine, 1994), de leurs attitudes et des croyances associées à leur groupe (i.e. les stéréotypes). Par exemple, lorsque les stéréotypes de personnes envers un groupe sont connus de ce groupe et saillants (i.e. les méta-stéréotypes), les membres du groupe savent bien comment manipuler ces méta-stéréotypes à leur avantage en confirmant les traits de personnalité positifs associés au stéréotype et en infirmant les traits négatifs (Klein & Azzi, 2001)²³. Dans le cadre de notre propos, nous nous intéressons plus précisément aux stratégies politiques utilisées dans les situations évaluatives, notamment en contexte professionnel. Dans ces contextes évaluatifs, l'approche politique montre que le processus d'évaluation sert des objectifs liés aux intérêts des deux parties et qu'il n'est pas tant utilisé pour faire état de la performance des évalués avec précision comme l'entrevoit une approche rationnelle de

²³ A noter que dans nos études, nous nous sommes particulièrement intéressés à l'impact des hétéro-perceptions sur les auto-perceptions. On sait que les méta-perceptions médient cet effet (Bressoux & Pansu, 2003). Or, au regard de l'impact des méta-perceptions sur les auto-perceptions dans le champ de stéréotypes (i.e. Klein & Azzi, 2001), il serait intéressant de reproduire certains de nos travaux en étudiant la valeur sociale que l'on associe habituellement aux stéréotypes (notamment les stéréotypes liés aux rôles sociaux) et voir comment la méta-perception de ces stéréotypes pourrait influencer les auto-perceptions.

l'évaluation (St-Onge, Morin, Bellehumeur, & Dupuis, 2009). Cette dernière stipule que les évaluateurs cherchent à mesurer le plus objectivement et le plus précisément possible la performance des gens (e.g. Meyers & Houssemand, 2006). L'approche politique de l'évaluation met quant à elle en évidence les stratégies politiques utilisées par l'évaluateur tel le maintien de la motivation du salarié ainsi que les stratégies politiques de l'évalué afin de renvoyer une image positive de lui-même (Murphy, 2008). Selon cette approche, les conséquences de l'évaluation et son utilité préoccupent les évaluateurs. Tout d'abord, l'évaluation d'un subordonné peut refléter une image négative ou positive des évaluateurs eux-mêmes en termes de gestion de leurs équipes et d'obtention de résultats et qu'ils vont alors renvoyer à leurs supérieurs hiérarchiques. Ce constat qu'apportent les travaux adoptant une approche politique de l'évaluation renvoie à ce que rapportent Beauvois et Dubois (2016, p.187) sous le nom de principe de « remplaçabilité ». Si certains agents sociaux sont plus susceptibles que d'autres de subir un remplacement en cas d'inefficacité, cette règle s'applique également aux supérieurs hiérarchiques. Les objectifs économiques de l'entreprise et les valeurs comportementales qui en découlent sont au premier rang et les agents au second, y compris les chefs. Par ailleurs, les travaux issus de l'approche politique soulignent que, non seulement l'aspect favorable ou défavorable d'une évaluation peut être influencé par la qualité des relations de la dyade évaluateur-évalué, mais qu'elle conditionne également ses relations futures. Les évaluateurs prennent en compte les conséquences d'une évaluation sur la motivation des évalués et donc leur performance (Chambers, 2016; St-Onge & al., 2009; St-Onge, Morin, Bellehumeur, & Dupuis, 2009). Selon ces travaux sur l'évaluation, les évaluateurs octroient de manière délibérée et réfléchie des évaluations positives pour maximiser la motivation du salarié via les récompenses, des évaluations indulgentes pour que ce dernier persévère ou au contraire des évaluations sévères pour légitimer les sanctions. Nous pouvons alors entrevoir ici aussi les liens qu'il est possible de faire avec la théorie de la valeur sociale et la façon dont elle considère les buts des renforcements (*cf.* chapitre 2 de la thèse). Aussi, selon l'approche politique, les évaluations sont davantage déterminées par l'utilité politique qu'elles présentent que par un objectif de précision. Il nous semble que les rôles de l'évaluateur et de l'évalué vus par cette approche s'apparentent à ceux décrits dans le cadre de la valeur sociale. Alors que dans l'approche rationnelle l'évaluateur a un rôle passif d'observateur, l'approche politique permet quant à elle de considérer l'évaluateur comme l'évalué en tant qu'acteurs de l'évaluation, avec des comportements dirigés, actifs, des objectifs politiques qu'ils tentent de réaliser par le biais de la notation. Enfin, l'approche rationnelle s'intéresse aux situations évaluatives par les outils psychométriques alors que

l'approche politique, à l'instar de la valeur sociale, constitue un modèle psychosocial où les évaluations sont étudiées au regard d'influences implicites. L'approche politique et l'approche de Beauvois se rapportent donc à la connaissance évaluative que l'on a des gens. Elles considèrent toutes deux l'évaluation non pas comme un rapport d'observation visant à décrire les propriétés des individus ou leur performance objective mais comme une attribution de valeur en fonction des enjeux sociaux, économiques et organisationnels, liés notamment au contexte hiérarchique du rapport. C'est pourquoi d'ailleurs nous pouvons entrevoir que la valeur sociale conférée aux individus lors de leur évaluation puisse relever d'une démarche politique. Cette démarche nous semble intéressante à être étudiée tant du point de vue des stratégies de l'évaluateur que de celles employées par l'évalué. La prise en considération des stratégies politiques permettrait d'enrichir le niveau 4 de l'analyse du jugement social (*cf.* les niveaux d'analyse de Doise, 1984).

Conclusion

Le monde du travail a beaucoup changé dans sa structure dans la mesure où l'écart entre l'offre et la demande d'emploi bouleverse les pratiques évaluatives (Desrumaux-Zagrodnicki & Zagrodnicki, 2003). La consultation de références (références auprès de l'ancien employeur, auprès d'un ancien collègue, profil Facebook) a par exemple un impact de plus en plus important sur l'évaluation d'une candidature (Soubrier, Pelissou, Le Floch, Py, & Brunel, 2016). La compétence ne suffit plus pour être recruté dans des contextes ayant des objectifs économiques. Les évaluateurs sont aujourd'hui davantage préoccupés par la présence, chez les candidats, d'atouts supplémentaires en lien avec l'aisance. Les pratiques évaluatives, basées initialement sur la compétence, tendent de plus en plus vers une recherche de valeurs économiques chez le candidat garantissant son intégration à l'idéologie de l'entreprise. Car finalement, à quoi sert précisément d'être ambitieux et sûr de soi en entreprise ? Assurément, en contexte universitaire, Dimitri profite du fait d'être brillant mais les nombreux articles qu'il écrit grâce à cette qualité profitent également à la visibilité de son lieu de travail. Sans pour autant comparer le milieu universitaire au modèle économique de l'entreprise (nos recherches n'ayant pas étudié dans quelle mesure les idéologies économiques pourraient imprégner ce milieu), nous pouvons néanmoins entrevoir que si Dimitri travaillait chez un éditeur privé, sa production scientifique (*i.e.* sa compétence) serait d'autant plus utile à son organisme professionnel s'il a l'ambition d'être en dépassement perpétuel et s'il a la capacité d'amener les autres salariés à être également productif (*i.e.* son aisance). Ce fameux

dépassement de soi que l'on dit profitable pour soi (e.g. Abele & Wojciszke, 2007), ne serait-il pas surtout profitable pour les autres ? Grâce au travail de cette thèse, nous pouvons d'ores et déjà soutenir l'idée selon laquelle l'aisance est très profitable pour l'organisation professionnelle lorsque celle-ci poursuit des objectifs économiques. Dans cette question de la profitabilité pour autrui des traits socialement utiles que soulèvent nos travaux, nous voyons des perspectives pertinentes de recherches.

BIBLIOGRAPHIE

- Aarts, H., & Dijksterhuis, A. (2003). The silence of the library: environment, situational norm, and social behavior. *Journal of personality and social psychology*, 84(1), 18-28.
- Abele, A. E., & Brack, S. (2013). Preference for other persons' traits is dependent on the kind of social relationship. *Social Psychology*, 44(2), 84-94. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000138>
- Abele, A. E., Bruckmüller, S., & Wojciszke, B. (2014). You are so kind – and I am kind and smart: Actor – Observer Differences in the Interpretation of On-going Behavior. *Polish Psychological Bulletin*, 45(4), 394-401. <https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0048>
- Abele, A. E., Cuddy, A. J. C., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2008). Fundamental dimensions of social judgment. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1063-1065.
- Abele, A. E., Rupperecht, T., & Wojciszke, B. (2008). The influence of success and failure experiences on agency. *European Journal of Social Psychology*, 38(3), 436-448.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: Longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 225-232. <https://doi.org/10.1177/0165025411398181>
- Abele, A. E., Uchronski, M., Suitner, C., & Wojciszke, B. (2008). Towards an operationalization of the fundamental dimensions of agency and communion: Trait content ratings in five countries considering valence and frequency of word occurrence. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1202-1217.
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology*. Abele, Andrea E.: Social Psychology Group, University of Erlangen-Nuremberg, Bismarckstr. 6, Erlangen, Germany, D 91054, abele@phil.unierlangen.de: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.751>
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2013). The Big Two in social judgment and behavior.
- Adetula, G. A. (2016). Emotional, Social, and Cognitive Intelligence as Predictors of Job Performance Among Law Enforcement Agency Personnel. *Journal of Applied Security Research*, 11(2), 149-165.
- Adler, S., Campion, M., Colquitt, A., Grubb, A., Murphy, K., Ollander-Krane, R., & Pulakos, E. D. (2016). Getting rid of performance ratings: Genius or folly? A debate. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 219-252.
- Alicke, M. D., & Sedikides, C. (2009). Self-enhancement and self-protection: What they are and what they do. *European Review of Social Psychology*, 20(1), 1-48. <https://doi.org/10.1080/10463280802613866>
- Alliot, L., Le Marc, M., & Lafon, J.-C. (2005). Déterminants sociaux des perceptions

- intergroupes en milieu hospitalier: contribution à une psychologie sociétale. *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, (1), 45-57.
- Allport, G. W. (1966). Traits revisited. *American psychologist*, 21(1), 1.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-171. <https://doi.org/10.1037/h0093360>
- Ambady, N., & Rosenthal, R. (1993). Half a minute: Predicting teacher evaluations from thin slices of nonverbal behavior and physical attractiveness. *Journal of personality and social psychology*, 64(3), 431.
- Andersen, S. M. (1987). The role of cultural assumptions in self-concept development.
- Anderson, N. H. (1965). Averaging versus adding as a stimulus-combination rule in impression formation. *Journal of experimental psychology*, 70(4), 394.
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41(3), 258-290. <https://doi.org/10.1037/h0055756>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of occupational and organizational psychology*, 72(4), 441-462.
- Bagby, R. M., & Marshall, M. B. (2003). Positive impression management and its influence on the Revised NEO Personality Inventory: a comparison of analog and differential prevalence group designs. *Psychological Assessment*, 15(3), 333.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Oxford, England: Rand McNally. Consulté à l'adresse <http://0-search.ebscohost.com.ilsprod.lib.neu.edu/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=1967-02200-000&site=ehost-live>
- Baldwin, M. W. (1992). Relational schemas and the processing of social information. *Psychological bulletin*, 112(3), 461.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1996). Failures in self-regulation: Energy depletion or selective disengagement? *Psychological Inquiry*, 7(1), 20-24.
- Bandura, A. (2005). The evolution of social cognitive theory. *Great minds in management*, 9-35.
- Bangali, M., & Veilleux, A. D. (2016). Modéliser l'évaluation des processus de changement en counseling d'orientation: une perspective constructiviste et intégrative. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 22(2), 89-98.
- Bargh, J. A., Chen, M., & Burrows, L. (1996). Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype activation on action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 230-244. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.2.230>
- Bargh, J. A., & Pietromonaco, P. (1982). Automatic information processing and social

- perception: The influence of trait information presented outside of conscious awareness on impression formation. *Journal of personality and Social psychology*, 43(3), 437.
- Bartone, P. T., Snook, S. A., & Tremble, T. R. (2002). Cognitive and personality predictors of leader performance in West Point cadets. *Military Psychology*, 14(4), 321.
- Baumeister, R. F., & Cairns, K. J. (1992). Repression and self-presentation: when audiences interfere with self-deceptive strategies. *Journal of personality and social psychology*, 62(5), 851.
- Beauvois, J.-L. (1982). Théories implicites de la personnalité, évaluation et reproduction idéologique. *L'année psychologique*, 82, 513-536. <https://doi.org/10.3406/psy.1982.28434>
- Beauvois, J.-L. (1990). L'acceptabilité sociale et la connaissance évaluative. *Connexions*, 56(2), 7-16.
- Beauvois, J.-L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie française*, 4(40), 375-387.
- Beauvois, J.-L. (2003). Judgment norms, social utility, and individualism. In *A sociocognitive approach to social norms* (Routledge, p. 123-147). London: Routledge London, UK.
- Beauvois, J.-L. (2005). *Les illusions libérales, individualisme et pouvoir social: Petit traité des grandes illusions*. Presses universitaires de Grenoble.
- Beauvois, J.-L., & Cambon, L. (1997). On-line versus memory-based orientations and self-report validity. *European Journal of Social Psychology*, 27(5), 611-616. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199709/10\)27:5<611::AID-EJSP828>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199709/10)27:5<611::AID-EJSP828>3.0.CO;2-3)
- Beauvois, J.-L., & Dépret, E. (2008). What about social value? *European Journal of Psychology of Education*, XXIII, 493-500. <https://doi.org/10.1007/BF03172755>
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180402>
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (1992). Traits as evaluative categories. *Cahiers de Psychologie Cognitive/Current Psychology of Cognition*, 13(3), 253-270.
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2000). Affordances in social judgment: Experimental proof of why it is a mistake to ignore how others behave towards a target and look solely at how the target behaves. *Swiss Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.1024//1421-0185.59.1.16>
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2008). Deux dimensions du jugement personologique: approche évaluative vs approche psychologique. *Psychologia Sociala*, 21, 105-119.
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2009). À propos d' une critique critiquable: quelques précisions sur la théorie de la norme d' internalité. *Revue internationale de psychologie sociale*, 22(2), 117-135.

- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2016). *Psychologie de la personnalité et évaluation - Les traits de personnalité ne sont pas ce que les psychologues disent qu'ils sont*. PUG.
- Beauvois, J.-L., Dubois, N., & Tarquinio, C. (1994). Personology and evaluative knowledge in social contexts. In *Third European Small Meeting on Social Cognition*. Vendôme.
- Beauvois, J.-L., & Le Poutier, F. (1986). Norme d'intériorité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie française*, 31(2), 100-108.
- Bedford, S. (2017). Growth mindset and motivation: a study into secondary school science learning. *Research Papers in Education*, 1-20.
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. *Advances in experimental social psychology*, 6, 1-62.
- Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2007). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris: Dunod.
- Bigot, J., Pichot, N., & Testé, B. (2004). Is there a drop in normative clearheadedness in sixth grade? Study of internality and normative clearheadedness in fourth to seventh graders. *European Journal of Psychology of Education*, 19(4), 335-347.
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child development*, 78(1), 246-263.
- Bouffard, T., & Vezeau, C. (2010). Intention d'apprendre, motivation et apprentissage autorégulé: le rôle de la perception de compétence et des émotions. *Psychologie des apprentissages scolaires*, 66-84.
- Bressoux, P., & Pansu, P. (2003). *Quand les enseignants jugent leurs élèves*. Presses universitaires de France Paris.
- Brickman, P., Folger, R., Goode, E., & Schul, Y. (1981). Microjustice and macrojustice. In *The justice motive in social behavior* (p. 173-202). Springer.
- Bruner, J., & Taguiri, R. (1954). The perception of people. In *Handbook of social psychology* (Reading, p. (pp. 634-654). Mass.: Addison-Wesley.: G. Lindzey (Ed.).
- Bye, H. H., Sandal, G. M., van de Vijver, F. J. R., Sam, D. L., Çakar, N. D., & Franke, G. H. (2011). Personal values and intended self-presentation during job interviews: A cross-cultural comparison. *Applied Psychology*, 60(1), 160-182.
- Cambon, L. (2004). La désirabilité sociale et l'utilité sociale des professions et des professionnels. *Perspectives cognitives et conduites sociales*, 9, 187-212.
- Cambon, L. (2006a). Désirabilité sociale et utilité sociale, deux dimensions de la valeur communiquée par les adjectifs de personnalité. *Revue internationale de psychologie sociale*, 19(3), 125-151.
- Cambon, L. (2006b). La fonction évaluative de la personologie, vers la mise en évidence de deux dimensions de la valeur: la désirabilité sociale et l'utilité sociale. *Psychologie Française*, 51(3), 285-305. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2006.01.003>

- Cambon, L., Djouari, A., & Beauvois, J.-L. (2006). Judgment norms and social utility: when it is more valuable to be useful than desirable. *Swiss Journal of Psychology*, *12*, 339-349.
- Cambon, L., Yzerbyt, V., & Yakimova, S. (2015). Compensation in intergroup relations: An investigation of its structural and strategic foundations. *British Journal of Social Psychology*, *54*(1), 140-158.
- Camus, G., & Berjot, S. (2015). Comment sont perçues les personnes au chômage au sein de la société française? Étude de la composition du stéréotype. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, (1), 53-81.
- Carrier, A., Louvet, E., Chauvin, B., & Rohmer, O. (2014). The primacy of agency over competence in status perception. *Social Psychology*, *45*(5), 347-356.
- Carrier, A., Louvet, E., & Rohmer, O. (2014). Competence and Agency in Social Judgment. *Revue internationale de psychologie sociale*, *27*(1), 95-125.
- Caruana, S., Lefeuvre, R., & Mollaret, P. (2014). Looking for performance in personality inventories: The primacy of evaluative information over descriptive traits. *European Journal of Social Psychology*, *44*(6), 622-635. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2034>
- Cassignol-Bertrand, F., Baldet, S., Louche, C., & Papet, J. (2006). Norme de motivation intrinsèque et utilité sociale : recherches dans le champ organisationnel. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *12*(4), 339-349. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2006.09.001>
- Chambers, R. J. (2016). *Evaluating indicators of job performance: Distributions and types of analyses*. Louisiana Tech University.
- Channouf, A., & Mangard, C. (1997). Les aspects sionormatifs de la consistance cognitive. *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, *36*, 28-45.
- Channouf, A., Py, J., & Somat, A. (1995). Internalité, clairvoyance normative et pratiques pédagogiques. *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, *26*, 72-87.
- Christopher, A. N., & Schlenker, B. R. (2000). The impact of perceived material wealth and perceiver personality on first impressions. *Journal of Economic Psychology*, *21*(1), 1-19.
- Cislak, A., & Wojciszke, B. (2008). Agency and communion are inferred from actions serving interests of self or others. *European Journal of Social Psychology*, *38*(7), 1103-1110. <https://doi.org/10.1002/ejsp.554>
- Clément-Guillotin, C., Cambon, L., Chalabaev, A., Radel, R., Michel, S., & Fontayne, P. (2013). Social value and asymmetry of gender and sex categories in physical education. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, *63*(2), 75-85. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.12.004>
- Cohen, J., Darnon, C., & Mollaret, P. (2017). Distinguishing the desire to learn from the desire to perform: The social value of achievement goals. *The Journal of social psychology*, *157*(1), 30-46.
- Croizet, J.-C., & Claire, T. (1998). Extending the concept of stereotype threat to social class:

- The intellectual underperformance of students from low socioeconomic backgrounds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(6), 588-594.
- Croizet, J.-C., & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. *Mauvaises réputations: réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*, 25-59.
- Cross, S. E., & Markus, H. R. (1990). The Willful Self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16(4), 726-742. <https://doi.org/10.1177/0146167290164013>
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Kwan, V. S. Y., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J.-P., ... Sleebos, E. (2009). Is the stereotype content model culture-bound? A cross-cultural comparison reveals systematic similarities and differences. *British Journal of Social Psychology*, 48, 1-33.
- Dagot, L., & Vallée, B. (2010). Contexte évaluatif, règles d'équité et d'égalité. Une approche stratégique de la justice distributive. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16(3), 255-276.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P. (1998). Norme d'internalité et travail social. *Spirale, Revue de recherche en éducation*, 22, 35-48.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2001). Recrutement, critères valides et norme d'internalité: effet de l'expérience professionnelle, de l'essai professionnel, de l'aptitude et du mode d'explication des candidats sur les décisions d'embauche. *Le travail humain*, 64(4), 343-362.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P., Masclet, G., Poignet, H., & Sterckeman, L. (2000). Influence de l'apparence physique et des explications causales des candidats sur les décisions de recruteurs pour des postes de statuts supérieurs et subalternes. *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, 47/48, 131-142.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P., & Zagrodnicki, C. (2003). Logiques économiques, subjectives et objectives de recrutement. Une analyse sur 313 candidats embauchés ou éliminés dans une multinationale du secteur industriel. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (32/1), 75-96.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5-18. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.1.5>
- Devos-Comby, L., & Devos, T. (2001). Social norms, social value, and judgments of responsibility. *Swiss Journal of Psychology*, 60(1), 35-46.
- Doise, W. (1982). *L'explication en psychologie sociale*. Presses universitaires de France.
- Dompnier, B. (2006). *La valeur sociale des explications causales: norme d'internalité, jugements scolaires et registres de valeur*. Thèse de Doctorat. Université Pierre Mendès France (Grenoble).
- Dompnier, B., Darnon, C., & Butera, F. (2013). When performance-approach goals predict academic achievement and when they do not: A social value approach. *British Journal of Social Psychology*, 52(3), 587-596.

- Dompnier, B., & Jouffre, S. (2013). Attributions. In D. O. Bègue L. (Éd.), *Traité de psychologie sociale : La science des interactions humaines* (De Boeck, p. 199-220). Bruxelles.
- Dubois, N. (2000). Self-presentation strategies and social judgments—Desirability and social utility of causal explanations. *Swiss Journal of Psychology/Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/Revue Suisse de Psychologie*, 59(3), 170.
- Dubois, N. (2010). Theory of the social value of persons applied to organizations: Typologies of « good » leaders and recruitment. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 60(4), 255-266. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2010.01.002>
- Dubois, N., & Aubert, E. (2010). Valeur sociale des personnes : Deux informations valent-elles mieux qu'une ? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 23(1), 57-92.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1002/ejsp.236>
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2008). The Social Value of Internal Explanations and the Norm of Internality. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(4), 1737-1752. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00126.x>
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2011). Are some rabbits more competent and warm than others? The lay epistemologist is interested in object value, not in descriptive parameters. *Swiss Journal of Psychology*, 70(2), 63-73. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000040>
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2012). The Social Value of Persons : Theory and Applications. *Psychology - Selected Papers*, (2), 307-330. <https://doi.org/10.5772/38102>
- Dubois, N., & Beauvois, J. L. (2001). Désirabilité et utilité: Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, 391-405. <https://doi.org/10.4000/osp.5151>
- Dubois, N., & Le Poutier, F. (1991). Internalité et évaluation scolaire. *Perspectives cognitives et conduites sociales*, 3, 153-166.
- Dubois, N., & Leyens, J. P. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Presses universitaires de Grenoble.
- Dweck, C. S. (1975). The role of expectations and attributions in the alleviation of learned helplessness. *Journal of personality and social psychology*, 31(4), 674.
- Dweck, C. S. (2017). The Journey to Children's Mindsets—and Beyond. *Child Development Perspectives*, 11(2), 139-144.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit Theories and Their Role in Judgments and Reactions: A Word From Two Perspectives. *Psychological Inquiry*, 6(4), 267-285. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0604_1
- Eccles, J. S., Midgley, C., & Adler, T. (1984). Grade-related changes in the school environment. *The development of achievement motivation*, 238-331.
- Erdley, C. A., & Dweck, C. S. (1993). Children's implicit personality theories as predictors of

- their social judgments. *Child development*, 64(3), 863-878.
- Evers, A., & Sieverding, M. (2014). Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 93-106. <https://doi.org/10.1177/0361684313498071>
- Famose, J. P., & Troadec, K. (2005). Des croyances biaisées pour se protéger ou se valoriser: les stratégies d'autocomplaisance. *croyances et performances sportives. Processus sociocognitifs associée aux comportements sportifs (129-151) Paris: revue EPS.*
- Férec, N., Pansu, P., Py, J., & Somat, A. (2011). Évaluation d'un programme de formation à la clairvoyance normative pour demandeurs d'emploi. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40(3), 287-311.
- Filiseti, L. (2009). *La politesse à l'école: une compétence sociale pour réussir?* Grenoble: PUG.
- Finez, L., Berjot, S., & Rosnet, E. (2011). Déterminants, motifs et cibles des stratégies d'auto-handicap comportemental. *Revue internationale de psychologie sociale*, 24(3), 5-42.
- Finez, L., Berjot, S., Rosnet, E., Cleveland, C., & Tice, D. M. (2012). Trait self-esteem and claimed self-handicapping motives in sports situations. *Journal of sports sciences*, 30(16), 1757-1765.
- Fiske, S. T. (2008). *Psychologie sociale*. De Boeck Supérieur.
- Fiske, S. T., & Cox, M. G. (1979). Person concepts: The effect of target familiarity and descriptive purpose on the process of describing others. *Journal of Personality*, 47(1), 136-161.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77-83. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & 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(6), 878.
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. *Advances in experimental social psychology*, 23, 1-74.
- Flament, C., Jouffre, S., & Py, J. (1998). Aspects méthodologiques et théoriques de l'étude des normes sociales. *2ème Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française.*
- Forgas, J. P., & Williams, K. D. (2014). *The social self: Cognitive, interpersonal and intergroup perspectives* (Vol. 4). Psychology Press.
- Frey, K. S., & Ruble, D. N. (1990). Strategies for comparative evaluation: Maintaining a sense of competence across the life span.
- Funder, D. (1999). *Personality judgment: A realistic approach to person perception.*

Academic Press.

- Funder, D. (2001). Personality. *Annual review of psychology*, 52, 197-221. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.197>
- Gangloff, B. (2005). L'illusoire notion de stabilité personologique. *Juillet 2005*.
- Gangloff, B., & Pasquier, D. (2011). *Décrire et évaluer la personnalité: mythes et réalité*. Harmattan.
- Gebauer, J. E., Sedikides, C., Lüdtke, O., & Neberich, W. (2014). Agency-communion and interest in prosocial behavior: Social motives for assimilation and contrast explain sociocultural inconsistencies. *Journal of Personality*, 82(5), 452-466.
- Gebauer, J. E., Sedikides, C., Wagner, J., Bleidorn, W., Rentfrow, P. J., Potter, J., & Gosling, S. D. (2015). Cultural norm fulfillment, interpersonal belonging, or getting ahead? A large-scale cross-cultural test of three perspectives on the function of self-esteem. *Journal of personality and social psychology*, 109(3), 526.
- Genoud, P. A. (2004). Perception des interactions maître-élèves. Université de Fribourg.
- Gergen, K. J. (2009). *Relational being: Beyond self and community*. Oxford University Press.
- Gibson, J. (1979). *The Ecological Approach to Visual Perception*. Houghton Mifflin. Boston.
- Gilbert, D. T. (1998). Ordinary personology. *The Handbook of Social Psychology*.
- Gilbert, D. T., Pelham, B. W., & Krull, D. S. (1988). On cognitive busyness: When person perceivers meet persons perceived. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 733.
- Gilibert, D. (2009). *La norme d' internalité et l'individu responsable , utile et heureux de l'être, HDR*.
- Gilibert, D., & Cambon, L. (2003). *Gilibert, D. & Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach. In N., Dubois (Ed.), A sociocognitive approach to social norms, (pp 38-69), London: Routledge.*
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109.
- Goffman, E. (1959). The Presentation of Self in Everyday Life. *Anchor (June 1959)*, 11-14.
Consulté à l'adresse http://moodle.cornellcollege.edu/0809/file.php/1664/presentation_of_self_in_everyday_life.pdf
- Good, C., Rattan, A., & Dweck, C. S. (2012). Why do women opt out? Sense of belonging and women's representation in mathematics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(4), 700-717. <https://doi.org/10.1037/a0026659>
- Greenwald, A. G. (1980). The totalitarian ego: Fabrication and revision of personal history. *American psychologist*, 35(7), 603.
- Haimovitz, K., & Dweck, C. S. (2016). Parents' Views of Failure Predict Children's Fixed

- and Growth Intelligence Mind-Sets. *Psychological Science*, 27(6), 859-869. <https://doi.org/10.1177/0956797616639727>
- Hareli, S., & Weiner, B. (2000). Accounts for Success as Determinants of Perceived Arrogance and Modesty. *Motivation and Emotion*, 24(3), 215-236. <https://doi.org/10.1023/A:1005666212320>
- Harvey, J. H., Weary, G., & Harris, B. (1981). *Perspectives on attributional processes*. WCB/McGraw-Hill.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1994). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological inquiry*, 5(1), 1-22.
- Hegarty, P., & Golden, A. M. (2008). Attributional beliefs about the controllability of stigmatized traits: Antecedents or justifications of prejudice? *Journal of Applied Social Psychology*, 38(4), 1023-1044. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00337.x>
- Heider, F. (1958). Conclusion. In *The psychology of interpersonal relations*. <https://doi.org/10.1037/10628-012>
- Heine, S. J., Kitayama, S., Lehman, D. R., Takata, T., Ide, E., Leung, C., & Matsumoto, H. (2001). Divergent consequences of success and failure in Japan and North America: An investigation of self-improving motivations and malleable selves. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 599-615. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.4.599>
- Helgeson, V. S., & Mickelson, K. D. (1995). Motives for social comparison. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(11), 1200-1209.
- Hepper, E. G., Gramzow, R. H., & Sedikides, C. (2010). Individual Differences in Self-Enhancement and Self-Protection Strategies: An Integrative Analysis. *Journal of Personality*, 78(2), 781-814. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00633.x>
- Higgins, E. T., Rholes, W. S., & Jones, C. R. (1977). Category accessibility and impression formation. *Journal of experimental social psychology*, 13(2), 141-154.
- Holoien, D. S., & Fiske, S. T. (2013). Downplaying positive impressions: Compensation between warmth and competence in impression management. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(1), 33-41.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of applied psychology*, 85(6), 869-879.
- Hurvich, C. M., & Tsai, C.-L. (1989). Regression and time series model selection in small samples. *Biometrika*, 76(2), 297-307.
- Idson, L. C., & Mischel, W. (2001). The personality of familiar and significant people: The lay perceiver as a social-cognitive theorist. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.80.4.585>
- Jacquín, P., & Juhel, J. (2017). An Individual Mixed-Evaluation Method for Career Intervention. *The Career Development Quarterly*, 65(1), 16-28.
- Johnson, J. a, & Hogan, R. (2006). A socioanalytic view of faking. *A closer examination of*

applicant faking behavior, 209-231.

- Jones, E. E., & Davis, K. E. (1965). From acts to dispositions the attribution process in person perception. *Advances in experimental social psychology*, 2, 219-266.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British journal of social psychology*, 33(1), 1-27.
- Jouffre, S. (2007). Expression et clairvoyance des normes d'intériorité et de consistance: Étude comparative entre élèves français et lituaniens. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 20(3), 5-33.
- Jouffre, S., Py, J., & Somat, A. (2001). Norme d'intériorité, norme de consistance et clairvoyance normative. *Revue internationale de psychologie sociale*, 14(2), 121-164.
- Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V., & Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of personality and social psychology*, 89(6), 899.
- Jury, M., Darnon, C., Dompnier, B., & Butera, F. (2017). The social utility of performance-approach goals in a selective educational environment. *Social Psychology of Education*, 20(1), 215-235. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9354-x>
- Kay, A. C., & Jost, J. T. (2003). Complementary Justice: Effects of « Poor but Happy » and « Poor but Honest » Stereotype Exemplars on System Justification and Implicit Activation of the Justice Motive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 823-837. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.823>
- Kelley, H. H. (1968). Interpersonal accommodation. *American Psychologist*, 23(6), 399.
- Kervyn, N., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2009). You want to appear competent? Be mean! You want to appear sociable? Be lazy! Group differentiation and the compensation effect. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(2), 363-367. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.08.006>
- Kervyn, N., Vincent, Y., Demoulin, S., & Judd, C. M. (2008). Competence and warmth in context: The compensatory nature of stereotypic views of national groups. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1175-1183. <https://doi.org/10.1002/ejsp.526>
- Kervyn, N., Yzerbyt, V., & Judd, C. M. (2010). Compensation between warmth and competence: Antecedents and consequences of a negative relation between the two fundamental dimensions of social perception. *European Review of Social Psychology*, 21(1), 155-187.
- Kiesler, D. J. (1983). The 1982 interpersonal circle: A taxonomy for complementarity in human transactions. *Psychological review*, 90(3), 185.
- Kitayama, S., & Markus, H. R. (2014). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *College student development and academic life: Psychological, intellectual, social and moral issues*, 264.
- Klein, O., & Azzi, A.-E. (2001). The strategic confirmation of meta-stereotypes: how group members attempt to tailor an out-group's representation of themselves. *The British*

- Journal of social psychology*, 40(2), 279-293. <https://doi.org/10.1348/014466601164759>
- Konstabel, K., Aavik, T., & Allik, J. (2006). Social desirability and consensual validity of personality traits. *European Journal of Personality*, 20(7), 549-566. <https://doi.org/10.1002/per.593>
- Krueger, J. I. (2008). From social projection to social behaviour. *European review of social psychology*, 18(1), 1-35.
- Krull, D. S., Loy, M. H.-M., Lin, J., Wang, C.-F., Chen, S., & Zhao, X. (1999). The Fundamental Attribution Error: Correspondence Bias in Individualist and Collectivist Cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(10), 1208-1219. <https://doi.org/10.1177/0146167299258003>
- Kuncel, N. R., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2010). Individual differences as predictors of work, educational, and broad life outcomes. *Personality and Individual Differences*, 49(4), 331-336.
- Laberon, Lagabrielle, C., & Vonthron, A.-M. (2005). Examen des pratiques d'évaluation en recrutement et en bilan de compétences. *Psychologie du travail et des organisations*, 11(1), 3-14.
- Laberon, & Vonthron, A. M. (2008). Les profils recherchés et rejetés par des recruteurs professionnels en France. *Psychologie du Travail et des Organisations*. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30204-7](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30204-7)
- Le Barbenchon, E., Cambon, L., & Lavigne, F. (2005). Désirabilité et utilité sociale de 308 adjectifs de personnalité et 297 professions. *L'année psychologique*, 105(2), 307-322.
- Le Barbenchon, E., & Milhabet, I. (2005). Le Barbenchon, E., & Milhabet, I. (2005). L'optimisme : une réponse désirable et / ou socialement utile ? *Revue Internationale de Psychologie*, 18(December 2015), 153-181.
- Leary. (2007). Motivational and emotional aspects of the self. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 317-344.
- Leary, T. (2004). *Interpersonal diagnosis of personality: A functional theory and methodology for personality evaluation*. Wipf and Stock Publishers.
- Leary, & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. *Advances in experimental social psychology*, 32, 1-62.
- Leary, Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of personality and social psychology*, 68(3), 518.
- Lebowitz, M. S., & Ahn, W. (2015). Emphasizing malleability in the biology of depression: Durable effects on perceived agency and prognostic pessimism. *Behaviour research and therapy*, 71, 125-130.
- Ledgerwood, A., Mandisodza, A. N., Jost, J. T., & Pohl, M. J. (2011). Working for the system: Motivated defense of meritocratic beliefs. *Social Cognition*, 29(3), 322-340.

- Lerner, M. J. (1980). The belief in a just world. In *The Belief in a just World* (p. 9-30). Springer.
- Levy-Leboyer, C. (1996). La gestion des compétences [Competence management]. *Paris: Les Editions d'Organisation*.
- Levy, S. R., Stroessner, S. J., & Dweck, C. S. (1998). Stereotype formation and endorsement: The role of implicit theories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1421.
- Leyens, J. (1997). L'organisation de la perception sociale. In *La psychologie sociale 3 : l'ère de la cognition sociale* (Presses un, p. 49-54). Grenoble.
- Leyens, J., & Dardenne, B. (1994). La perception et connaissance d'autrui. *Traité de psychologie expérimentale. Vol. 2*, 81-132.
- Lieberman, M. D., & Rosenthal, R. (2001). Why introverts can't always tell who likes them: multitasking and nonverbal decoding. *Journal of personality and social psychology*, 80(2), 294.
- Lin-Siegler, X., Ahn, J. N., Chen, J., Fang, F.-F. A., & Luna-Lucero, M. (2016). Even Einstein struggled: Effects of learning about great scientists' struggles on high school students' motivation to learn science. *Journal of Educational Psychology*, 108(3), 314-328. <https://doi.org/10.1037/edu0000092>
- Louche, C., Hugues, C., & Sarrade, P. (2001). Normes sociales, performances et pronostic de la réussite dans les études. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (30/4).
- Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16(1), 47-62.
- Louvet, E., Rohmer, O., & Dubois, N. (2009). Social judgment of people with a disability in the workplace: How to make a good impression on employers. *Swiss Journal of Psychology*, 68(3), 153-159.
- Maintier, C., & Alaphilippe, D. (2007). Estime de soi des élèves de cycle primaire en fonction du niveau de classe et du type de zone d'éducation. = Self-evaluations of the pupils in primary cycle according to the class level and the type of the educational zone. *Bulletin de Psychologie*, 60(2), 115-120.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (2003). Culture, self, and the reality of the social. *Psychological inquiry*, 14(3-4), 277-283.
- Markus, H. R., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41(9), 954.
- Marsh, H. W., & Parker, J. W. (1984). Determinants of student self-concept: Is it better to be a relatively large fish in a small pond even if you don't learn to swim as well? *Journal of personality and social psychology*, 47(1), 213.
- Martin, B. A., Bowen, C.-C., & Hunt, S. T. (2002). How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences*, 32(2), 247-256.
- Masclat. (2004). Contexte, pouvoir et management. *Brangier E., Lancry A., Louche C., Les Dimensions humaines du travail, Nancy, Pun*.

- Masclet, G. (1998). Libéralisme et théories psychologiques. *Spirale*, 2, 85-95.
- Matteucci, M. C., Tomasetto, C., Selleri, P., & Carugati, F. (2008). Teacher judgments and pupils' causal explanations: Social valorization of effort-based explanations in school context. *European Journal of Psychology of Education - EJPE (Istituto Superior de Psicologia Aplicada)*. <https://doi.org/10.1007/BF03172750>
- Mayer, J. D. (2017). *Personality: A systems approach*. London: Rowman & Littlefield.
- McArthur, L. A. (1972). The how and what of why: Some determinants and consequences of causal attribution. *Journal of personality and Social Psychology*, 22(2), 171.
- McGuire, W. J. (1984). Search for the self: Going beyond self-esteem and the reactive self In RA Zucker, J. Aronoff, & AI Rabin (Eds.), *Personality and the prediction of behavior*: 73-120. New York: Academic Press.
- Meyers, R., & Houssemand, C. (2006). Comment évaluer les compétences clés dans le domaine professionnel ? *Revue europeenne de psychologie appliquee*, 56(2), 123 -138. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.07.001>
- Mignon, A., & Mollaret, P. (2002). Applying the Affordance Conception of Traits: A Person Perception Study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(10), 1327-1334. <https://doi.org/10.1177/014616702236825>
- Mignon, A., Mollaret, P., & Rousseaux, B. (2003). Norm of internality and evaluation of professional worth in an organizational context. *Studia Psychologica*, 45(3), 211-220.
- Millet, & Croizet. (2016). *L'école des incapables ? La maternelle, un apprentissage de la domination* (La Dispute). Paris.
- Molden, D. C. (2014). Understanding Priming Effects in Social Psychology: What is « Social Priming » and How does it Occur? *Social Cognition*, 32(Supplement), 1-11. <https://doi.org/10.1521/soco.2014.32.sup.1>
- Mollaret, P., Méhault, C., & Savarin, C. (2005). Juger la valeur sociale ou la personnalité? Déterminants sociaux dans la perception des différences individuelles. *Revue internationale de psychologie sociale*, 18(4), 55-76.
- Monteil, J. M., & Castel, P. (1989). Modes d'insertion sociaux, attributions de sanctions et comparaisons sociales: une contribution expérimentale à l'explication de conduites scolaires. *Perspectives cognitives et conduites sociales*, 2, 299-310.
- Morf, C., & Mischel, W. (2012). *The self as a psycho-social dynamic processing system: Toward a converging science of self-hood* (Guilford P). New York, NY, US: Guilford Press.
- Murphy, K. R. (2008). Explaining the weak relationship between job performance and ratings of job performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 148-160.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. Sage.
- Naumann, L. P., Vazire, S., Rentfrow, P. J., & Gosling, S. D. (2009). Personality judgments

- based on physical appearance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(12), 1661-1671.
- Newman, L. S. (1993). How individualists interpret behavior: Idiocentrism and spontaneous trait inference. *Social Cognition*, 11(2), 243-269.
- Nisbett, R. E., & Bellows, N. (1977). Verbal reports about causal influences on social judgments: Private access versus public theories. *Journal of personality and social psychology*, 35(9), 613.
- Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1977). The halo effect: Evidence for unconscious alteration of judgments. *Journal of personality and social psychology*, 35(4), 250.
- Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). The measurement of meaning. 1957. Urbana: University of Illinois Press.
- Oyserman, D., & Markus, H. R. (1990). Possible selves and delinquency. *Journal of personality and social psychology*, 59(1), 112.
- Pansu, P. (1994). *La norme d'internalité et le jugement sur la valeur professionnelle*. Thèse de Doctorat. Université Pierre Mendès France, Grenoble 2.
- Pansu, P. (1997). Norme d'internalité et appréciation de la valeur professionnelle: l'effet des explications internes dans l'appréciation du personnel. *Le travail humain*, 205-222.
- Pansu, P., & Dompnier, B. (2011). A bidimensional scale of scholastic value: Social desirability and social utility, two dimensions of personological judgment. *Revue europeenne de psychologie appliquee*, 61(1), 31-41. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2010.08.001>
- Pansu, P., Dompnier, B., & Bressoux, P. (2004). L'explication quotidienne des comportements scolaires : Attributions de réussite et d'échec. In M-C. Toczek & D. Martinot (Eds.) (Éd.), *Le défi éducatif : Des situations pour réussir* (p. 277-302). Paris: Armand-Colin Paris.
- Peeters, G. (1992). Evaluative meanings of adjectives invitro and in context-some theoretical implications and practical consequences of positive-negative asymmetry and behavioral-adaptive concepts of evaluation. *Psychologica Belgica*, 32(2), 211-231.
- Perrin, S., & Testé, B. (2010). Impact of the locus of causality and internal control on the social utility of causal explanations. *Swiss Journal of Psychology*, 69(3), 173-179. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000020>
- Perry, R. P., & Hamm, J. M. (2016). An attribution perspective on competence and motivation: Theory and treatment interventions. In *Handbook of competence and motivation (2nd Edition): Theory and applications*. Guilford Press New York.
- Petscher, Y., Al Otaiba, S., Wanzek, J., Rivas, B., & Jones, F. (2017). The Relation Between Global and Specific Mindset With Reading Outcomes for Elementary School Students. *Scientific Studies of Reading*, 1-16.
- Pichot, N., & Guéguen, N. (1998). La clairvoyance de la norme d'internalité, une connaissance générale de l'utilité sociale des explications causales internes. *Actes du*

- Piller, F., & Bangerter, A. (2007). Les effets d'un bilan de compétences sur l'auto-perception des facteurs d'employabilité et l'estimé de soi chez les demandeurs d'emploi. *Psychologie du travail et des organisations*, 13(2), 53-72.
- Py, J., & Somat, A. (1991). Normativité, conformité et clairvoyance: Leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire. *Perspectives cognitives et conduites sociales*, 3, 167-193.
- Py, J., & Somat, A. (1996). Internalité, clairvoyance normative et auto-présentation: Quelques vérifications et prolongements. *Perspectives cognitives et conduites sociales*, 4, 217-248.
- Reich, D. A., & Arkin, R. M. (2006). Self-doubt, attributions, and the perceived implicit theories of others. *Self and Identity*, 5(2), 89-109. <https://doi.org/10.1080/15298860500441965>
- Reicher, S., & Levine, M. (1994). On the consequences of deindividuation manipulations for the strategic communication of self: Identifiability and the presentation of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 24(4), 511-524.
- Renninger, K. A., Bachrach, J. E., & Posey, S. K. E. (2008). Learner interest and achievement motivation. *Social psychological perspectives*, 15, 461-491.
- Richter, M. (2016). Residual tests in the analysis of planned contrasts: Problems and solutions. *Psychological methods*, 21(1), 112.
- Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Tracy, J. L., Gosling, S. D., & Potter, J. (2002). Global self-esteem across the life span. *Psychology and aging*, 17(3), 423.
- Robson, S. M., Jones, A., & Abraham, J. (2008). Personality, faking, and convergent validity: a warning concerning warning statements. *Human Performance*, 21(1), 89-106. <https://doi.org/10.1080/08959280701522155>
- Roczniewska, M., & Kolańczyk, A. (2014). Competence over Communion: Implicit Evaluations of Personality Traits During Goal Pursuit. *Polish Psychological Bulletin*, 45(4), 418-425. <https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0046>
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2000). Les images sociales suscitées par la personne présentant un handicap moteur. *La Santé de l'Homme*, 50, 32-34.
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2006). Etre handicapé: quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche? *Le travail humain*, 69(1), 49-65.
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience. *L'année psychologique*, 111, 69-85.
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2016). On dit qu'on les apprécie mais sommes-nous prêts à les côtoyer? Le cas particulier des personnes en situation de handicap. *Psihologia Sociala*, (38), 17.
- Rosenberg. (1979). Conceiving the Self. *Contemporary Sociology*. <https://doi.org/10.2307/2064244>

- Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9(4), 283-294. <https://doi.org/10.1037/h0026086>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
- Sanitioso, R. B., & Wlodarski, R. (2004). In search of information that confirms a desired self-perception: Motivated processing of social feedback and choice of social interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 412-422.
- Sarrazy, B. (2000). Les bulletins scolaires ne servent-ils qu'à évaluer les compétences des élèves? Contribution à l'analyse des fonctions didactique et pédagogique des appréciations. *Les sciences de l'éducation pour l'ère nouvelle*, (3), 51-81.
- Scherer, K. R. (1978). Personality inference from voice quality: The loud voice of extroversion. *European Journal of Social Psychology*, 8(4), 467-487.
- Schiffler, F. (2009). La connaissance des objets est-elle analogue à la connaissance des personnes? In *51ème Congrès National de la Société Française de Psychologie « Psychologie et enjeux de société »*. Toulouse, France.
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression management*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Scholl, B. J., & Nakayama, K. (2002). Causal capture: Contextual effects on the perception of collision events. *Psychological Science*, 13(6), 493-498.
- Scholl, B. J., & Tremoulet, P. D. (2000). Perceptual causality and animacy. *Trends in Cognitive Sciences*. [https://doi.org/10.1016/S1364-6613\(00\)01506-0](https://doi.org/10.1016/S1364-6613(00)01506-0)
- Seaton, F. S. (2017). Empowering teachers to implement a growth mindset. *Educational Psychology in Practice*, 1-17.
- Sedikides, C. (2012). Self-protection. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Éd.), *Handbook of self and identity* (p. Vol. 2, p. 327-353). New York, NY, US: The Guilford Press.
- Sénémeaud, C., Mange, J., Gouger, A., Testé, B., & Somat, A. (2011). La consistance dans le cadre des relations intergroupes: Étude de la valeur sociale attribuée à la préférence de la consistance dans le cadre des relations intergroupes. *Revue internationale de psychologie sociale*, 24(3), 43-85.
- Somat, A., & Vazel, M. A. (1999). Normative clearheadedness: A general knowledge of social valuation. *European Journal of Social Psychology*, 29(5-6), 691-705. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199908/09\)29:5/6<691::AID-EJSP957>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199908/09)29:5/6<691::AID-EJSP957>3.0.CO;2-I)
- Soubrier, C., Pelissou, A., Le Floch, V., Py, J., & Brunel, M. (2016). Utilisation de références: pratiques de recruteurs et influence sur la sélection d'un candidat. *Pratiques Psychologiques*, 22(2), 191-203.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>

- St-Onge, S., Morin, D., Bellehumeur, M., & Dupuis, F. (2009). Managers' motivation to evaluate subordinate performance. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 4(3), 273-293.
- Struthers, C. W., Weiner, B., & Allred, K. (1998). Effects of Causal Attributions on Personnel Decisions: A Social Motivation Perspective. *Basic and Applied Social Psychology*, 20(2), 155-166. <https://doi.org/10.1207/15324839851036778>
- Stryker, S., & Rosenberg, M. (1980). Toward an Adequate Social Psychology of the Self. *Contemporary Sociology*, 9(3), 383. <https://doi.org/10.2307/2064244>
- Suls, J., & Wills, T. A. (1991). *Social comparison: Contemporary theory and research*. Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Tafarodi, R. W., & Swann, W. B. (2001). Two-dimensional self-esteem: Theory and measurement. *Personality and Individual Differences*, 31(5), 653-673.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. CUP Archive.
- Testé, B. (2009). Norme d'internalité et libéralisme : impact du contexte de jugement sur la valorisation des explications internes. *Psychologie Française*, 54(2), 137-152. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2009.03.001>
- Testé, B. (2012). Impact of an individualist vs. collectivist context on the social valorization of internal explanations. *International Journal of Psychology*, 47(3), 222-229. <https://doi.org/10.1080/00207594.2011.626042>
- Testé, B., Jouffre, S., & Somat, A. (2010). L'expression de la Préférence pour la Consistance est-elle une norme de jugement comparable à l'expression de l'internalité? *Année Psychologique*, 110(3), 401-425. <https://doi.org/10.4074/S0003503310003052>
- Testé, B., & Perrin, S. (2013). The impact of endorsing the belief in a justworld on social judgments: The social utility and social desirability of just-world beliefs for self and for others. *Social Psychology*, 44(3), 209-218. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000105>
- Testé, B., & Simon, K. (2005). Valeur affective et utilité sociale des traits dans les stéréotypes de genre, le soi féminin et le soi masculin. = Affective value and social utility of traits in gender stereotypes and in female and male self-description. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18(3), 81-94. Consulté à l'adresse <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2005-13901-003&lang=fr&site=ehost-live>
- Todorov, A., Mandisodza, A. N., Goren, A., & Hall, C. C. (2005). Inferences of competence from faces predict election outcomes. *Science*, 308(5728), 1623-1626.
- Todorov, A., Pakrashi, M., & Oosterhof, N. N. (2009). Evaluating faces on trustworthiness after minimal time exposure. *Social Cognition*, 27(6), 813-833.
- Tomasetto, C., Matteucci, M. C., Carugati, F., & Selleri, P. (2009). Effect of task presentation on students' performances in introductory statistics courses. *Social Psychology of Education*, 12(2), 191-211. <https://doi.org/10.1007/s11218-008-9081-z>

- Tziner, A., Murphy, K., Cleveland, J. N., Yavo, A., & Hayoon, E. (2008). A new old question: do contextual factors relate to rating behavior: an investigation with peer evaluations. *International Journal of Selection and Assessment*, *16*(1), 59-67.
- Uleman, J. S., Hon, A., Roman, R. J., & Moskowitz, G. B. (1996). On-line evidence for spontaneous trait inferences at encoding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *22*(4), 377-394.
- Vallée, B., Dagot, L., & Pascual, A. (2014). Effets sur le jugement socioprofessionnel des explications causales en termes d'effort et de pouvoir d'autrui dans une situation de succès. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *20*(2), 133-144.
- Vallerand, R. J., & Bouffard, T. (1985). L'attribution et ses applications. *Revue québécoise de psychologie*, *6*, 42-44.
- Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, *6*(1), 94-102.
- Vrij, A. (1997). Wearing black clothes: the impact of offenders' and suspects' clothing on impression formation. *Applied Cognitive Psychology*, *11*(1), 47-53.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of educational psychology*, *71*(1), 3.
- Weiner, B. (1985). « Spontaneous » causal thinking. *Psychological bulletin*, *97*(1), 74.
- Weiner, B., Perry, R. P., & Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigmas. *Journal of personality and social psychology*, *55*(5), 738.
- Wentzel, K. (1993). Does being good make the grade? Social behavior and academic competence in middle school. *Journal of Educational Psychology*, *85*(2), 357-364. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.85.2.357>
- Wentzel, K., & Asher, S. R. (1995). The Academic Lives of Neglected, Rejected, Popular, and Controversial Children. *Child Development*, *66*(3), 754-763. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1995.tb00903.x>
- Wentzel, K., & Looney, L. (2007). Socialization in school settings. *Handbook of socialization: Theory and research*, 382-403.
- White, P. a. (1990). Ideas about causation in philosophy and psychology. *Psychological Bulletin*, *108*(1), . <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.1.3>
- White, P. a. (1988). Causal processing: Origins and development. *Psychological Bulletin*, *104*(1), 36-52. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.104.1.36>
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of personality and social psychology*, *37*(3), 395.
- Wiita, N. E., Meyer, R. D., Kelly, E. D., & Collins, B. J. (2017). Not Aggressive or Just Faking It? Examining Faking and Faking Detection on the Conditional Reasoning Test of Aggression. *Organizational Research Methods*, 1-28.

- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological bulletin*, 90(2), 245.
- Wilson, T. D., & Linville, P. W. (1985). Improving the performance of college freshmen with attributional techniques. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 287.
- Wojciszke, B. (1994). Multiple meanings of behavior: Construing actions in terms of competence or morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(2), 222-232. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.2.222>
- Wojciszke, B. (2005). Morality and competence in person-and self-perception. *European review of social psychology*, 16(1), 155-188.
- Wojciszke, B., & Abele, A. E. (2008). The primacy of communion over agency and its reversals in evaluations. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1139-1147. <https://doi.org/10.1002/ejsp.549>
- Wojciszke, B., Baryła, W., Parzuchowski, M., Szymkow, A., & Abele, A. E. (2011). Self-esteem is dominated by agentic over communal information. *European Journal of Social Psychology*, 41(5), 617-627.
- Wojciszke, B., Dowhyluk, M., & Jaworski, M. (1998). Moral competence-related traits: How do they differ? *Polish Psychological Bulletin*, 29(4), 283-294.
- Wojciszke, B., & Pienkowski, R. (1991). Prototypical structure of personality trait concepts and person perception. *Cahiers de Psychologie Cognitive/Current Psychology of Cognition*, 11(2), 213-228.
- Yeager, D., Romero, C., & Paunesku, D. (2016). Using design thinking to improve psychological interventions: The case of the growth mindset during the transition to high school. *Journal of Educational Psychology*, 108(3), 374-391.
- Yzerbyt, V., & Cambon, L. (2017). The Dynamics of Compensation: When Ingroup Favoritism Paves the Way for Outgroup Praise. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 587-600. <https://doi.org/10.1177/0146167216689066>

ANNEXES

Annexe 1. Questionnaire avec traits positifs (étude 1)



Tout d'abord : Nous vous remercions de participer à cette recherche

Merci de renseigner les informations suivantes :

Sexe : F M

Age :

Emploi/Activité professionnelle :

Si vous êtes étudiant, merci de renseigner votre filière et votre niveau d'étude :

Ce questionnaire concerne les traits de personnalité que l'on associe spontanément aux métiers. Nous vous demandons de réfléchir sur les traits qui pourraient caractériser une personne qui exerce l'activité de **vendangeur**.

Nous vous demandons de considérer deux aspects liés à ce métier.

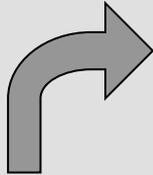
Le premier est **la compétence**. Il correspond à un vendangeur qui a la compétence pour accomplir correctement son travail.

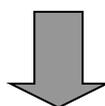
Le second aspect est **l'évolution professionnelle**. En effet, il existe des traits qui sont susceptibles d'assurer une forte ascension professionnelle. Par exemple, ils permettent d'obtenir une promotion au sein de son entreprise. On sait que ces traits ne sont pas forcément les mêmes que la compétence.

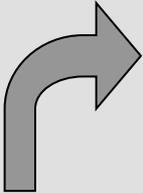
Selon vous, un vendangeur décrit par l'un des traits de la liste suivante (par exemple : décrit comme dynamique) correspond-il mieux à un vendangeur :

- Qui a la compétence pour accomplir correctement son travail (colonne 1) ?
- Qui est susceptible d'obtenir une promotion au sein de son entreprise (Colonne 2) ?
- Qui est à la fois compétent et susceptible d'avoir une promotion (Colonne 3) ?
- Ou enfin, ce trait ne correspond ni à un vendangeur compétent, ni susceptible d'avoir une promotion (Colonne 4) ?

Merci d'indiquer, pour chaque trait, votre choix par une croix dans la colonne correspondant le mieux à votre opinion :

	...définit un vendangeur qui a la compétence pour accomplir correctement son travail	...définit un vendangeur qui est susceptible d'obtenir une promotion au sein de son entreprise	...définit un vendangeur qui est à la fois compétent et susceptible d'avoir une promotion	... ne définit pas un vendangeur compétent, ni susceptible d'avoir une promotion
Dynamique				
Obstiné				
Débrouillard				
Performant				
Compétent				
Efficace				
Ambitieux				
Imperturbable				
Méticuleux				
Directif				
Fiable				
Volontaire				
Paisible				
Sensible				
Sincère				
Brillant				
Doué				
Expérimenté				
Flexible				
Obéissant				
Persévérant				
Intelligent				
Méthodique				
Travailleur				
Sérieux				
Galant				



	<p>...définit un vendangeur qui a la compétence pour accomplir correctement son travail</p>	<p>...définit un vendangeur qui est susceptible d'obtenir une promotion au sein de son entreprise</p>	<p>...définit un vendangeur qui est à la fois compétent et susceptible d'avoir une promotion</p>	<p>... ne définit pas un vendangeur compétent, ni susceptible d'avoir une promotion</p>
Joyeux				
Sympathique				
Entreprenant				
Habile				
Talentueux				
Affectueux				
Amusant				
Gentil				
Enfantin				
Astucieux				
Modeste				
Discipliné				
Rapide				
Pertinent				
Confiant				
Audacieux				
Merveilleux				
Sûr de lui				
Sens de l'initiative				
Gonflé				
Bien dans sa peau				

Merci beaucoup de votre participation

Annexe 2. Questionnaire avec traits négatifs (étude 1)



Tout d'abord : Nous vous remercions de participer à cette recherche

Merci de renseigner les informations suivantes :

Sexe : F M

Age :

Emploi/Activité professionnelle :

Si vous êtes étudiant, merci de renseigner votre filière et votre niveau d'étude :

Ce questionnaire concerne les traits de personnalité que l'on associe spontanément aux métiers. Nous vous demandons de réfléchir sur les traits qui pourraient caractériser une personne qui exerce l'activité de **vendangeur**.

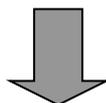
Nous vous demandons de considérer deux aspects liés à ce métier.

Le premier est **la compétence**. Il correspond à un vendangeur qui n'a pas la compétence pour accomplir correctement son travail.

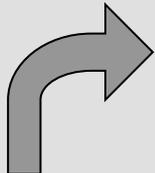
Le second aspect est **l'évolution professionnelle**. En effet, il existe des traits qui sont susceptibles d'empêcher une ascension professionnelle. Par exemple, ils ne permettent pas d'obtenir une promotion au sein de son entreprise. On sait que ces traits ne sont pas forcément les mêmes que la compétence.

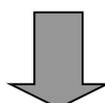
Selon vous, un vendangeur décrit par l'un des traits du tableau suivant (par exemple : décrit comme mou) correspond-il mieux à un vendangeur :

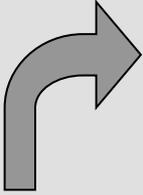
- Qui n'a pas la compétence pour accomplir correctement son travail (colonne 1) ?
- Qui n'est pas susceptible d'obtenir une promotion au sein de son entreprise (Colonne 2) ?
- Qui n'est pas à la fois compétent ni susceptible d'avoir une promotion (Colonne 3) ?
- Ou enfin, ce trait n'a rien à voir avec la compétence d'un vendangeur, ni avec sa possibilité d'avoir une promotion (Colonne 4) ?



Merci d'indiquer, pour chaque trait, votre choix par une croix dans la colonne correspondant le mieux à votre opinion :

	...définit un vendangeur qui n'a pas la compétence pour accomplir correctement son travail	...définit un vendangeur qui n'est pas susceptible d'obtenir une promotion au sein de son entreprise	...définit un vendangeur qui n'est ni compétent ni susceptible d'avoir une promotion	... n'a rien à voir avec la compétence d'un vendangeur, ni avec sa possibilité d'avoir une promotion
Mou				
Passif				
Maladroit				
Inadapté				
Incompétent				
Inefficace				
Désintéressé				
Instable				
Négligent				
Soumis				
Inconstant				
Nonchalant				
Agressif				
Insensible				
Malhonnête				
Nigaud				
Incapable				
Novice				
Inflexible				
Désobéissant				
Oisif				
Stupide				
Désorganisé				
Fainéant				
Distrait				
Irrespectueux				



	...définit un vendangeur qui n'a pas la compétence pour accomplir correctement son travail	...définit un vendangeur qui n'est pas susceptible d'obtenir une promotion au sein de son entreprise	...définit un vendangeur qui n'est ni compétent ni susceptible d'avoir une promotion	... n'a rien à voir avec la compétence d'un vendangeur, ni avec sa possibilité d'avoir une promotion
Triste				
Antipathique				
Peureux				
Malhabile				
Ordinaire				
Froid				
Ennuyeux				
Méchant				
Grincheux				
Empoté				
Prétentieux				
Indiscipliné				
Lent				
Inintéressant				
Hésitant				
Craintif				
Insipide				
Fébrile				
Sans initiative				
Dégonflé				
Mal dans sa peau				

Merci beaucoup de votre participation

Annexe 3. Questionnaire sur la valeur économique des traits (étude 5)



Tout d'abord : Nous vous remercions de participer à cette recherche et nous vous garantissons l'anonymat de vos réponses.

Merci de renseigner les informations suivantes :

Sexe : **F** **M** **Age :**

Activité professionnelle :

Dans le cadre d'une recherche sur les critères utilisés pour prendre des décisions professionnelles, nous avons besoin de votre participation. Nous nous intéressons aux connaissances qu'ont les gens sur les traits de caractère. Ces traits, également appelés traits de personnalité, rendent compte des comportements d'un individu, de sa manière d'être. Nous savons que les gens peuvent associer spontanément à un trait de caractère une valeur économique (un revenu mensuel par exemple). La possibilité d'associer un revenu à un trait, sur la simple connaissance de ce dernier, peut vous surprendre. Nous ne vous demandons pas d'y adhérer. Nous vous demandons simplement d'émettre un jugement en fonction de ce que la plupart des gens diraient, indépendamment de votre adhésion à ce principe.

Pour cela, veuillez associer pour chaque trait du tableau suivant une valeur en termes de revenu mensuel en cochant la case correspondant à votre choix (à l'aide de la lettre X).

Par exemple, selon la plupart des gens, combien gagne probablement mensuellement une personne affectueuse ?

L'exercice peut vous sembler particulièrement subjectif voire tout à fait arbitraire. C'est normal et c'est ce que nous recherchons. C'est pourquoi, même si vous êtes très sceptique vis-à-vis de cette étude, nous vous demandons de répondre le plus spontanément possible.

	Cette personne, décrite par ce trait de caractère, gagne probablement :				
	Très peu d'argent	Assez peu d'argent	Moyennement d'argent	Beaucoup d'argent	Énormément d'argent
Affectueux					
Agressif					
Ambitieux					
Amusant					
Antipathique					
Astucieux					

Audacieux					
Bien dans sa peau					
Brillant					
Compétent					
Confiant					
Craintif					
Débrouillard					
Dégonflé					
Désintéressé					
Désobéissant					
Désorganisé					
Directif					
Discipliné					
Distrait					
Doué					
Dynamique					
Efficace					
Empoté					
Enfantin					
Ennuyeux					
Entreprenant					
Expérimenté					
Fainéant					
Fébrile					
Fiable					
Flexible					
Froid					
Galant					
Gentil					
Gonflé					
Grincheux					
Habile					
Hésitant					
Imperturbable					
Inadapté					
Incapable					
Incompétent					

	Très peu d'argent	Assez peu d'argent	Moyennement d'argent	Beaucoup d'argent	Énormément d'argent
Inconstant					
Indiscipliné					
Inefficace					
Inflexible					
Inintéressant					
Insensible					
Insipide					
Instable					
Intelligent					
Irrespectueux					
Joyeux					
Lent					
Mal dans sa peau					
Maladroit					
Malhabile					
Malhonnête					
Méchant					
Merveilleux					
Méthodique					
Méticuleux					
Modeste					
Mou					
Négligent					
Nigaud					
Nonchalant					
Novice					
Obéissant					
Obstiné					
Oisif					
Ordinaire					
Paisible					
Passif					
Performant					
Persévérant					
Pertinent					

	Très peu d'argent	Assez peu d'argent	Moyennement d'argent	Beaucoup d'argent	Énormément d'argent
Peureux					
Prétentieux					
Rapide					
Sans initiative					
Sens de l'initiative					
Sensible					
Sérieux					
Sincère					
Soumis					
Stupide					
Sûr de lui					
Sympathique					
Talentueux					
Travailleur					
Triste					
Volontaire					

Merci de votre participation

Annexe 4. Questionnaire sur la valeur économique des traits - contexte entreprise (étude 7)

Nous vous remercions de participer à cette recherche qui durera moins de 10 mn
et nous vous garantissons l'anonymat de vos réponses.

Merci de renseigner les informations suivantes :

Sexe : F M

Age :

Fonction :

Niveau hiérarchique / grade :

Dans le cadre de cette recherche, nous nous intéressons aux connaissances qu'ont les gens sur les traits de caractère. Ces traits rendent compte des comportements d'un individu, de sa manière d'être. Nous savons que les gens sont capables d'associer des traits à un niveau de rémunération ou de salaire. Par exemple, il y a de fortes chances qu'un individu décrit comme n'ayant aucune confiance en lui soit perçu comme peu susceptible de gagner « plein d'argent », par rapport à quelqu'un qui a une énorme confiance en lui. Autrement dit, il est possible d'associer une rémunération à un trait, avec pour seule information ce trait. Nous vous demandons donc d'émettre un jugement en fonction de ce que la plupart des gens diraient, indépendamment de votre adhésion à ce principe, que vous pouvez trouver fondé ou non.

Dans le cadre de cette étude, nous nous intéressons à la valeur des traits de caractère pour un type particulier de personnel : le personnel membre d'une grande multinationale cotée en bourse. Précisément, nous souhaitons savoir dans quelle mesure les traits qui vous seront présentés sont susceptibles de rapporter peu ou beaucoup d'argent pour un membre du personnel d'une grande multinationale cotée en bourse.

Pour cela, nous vous demandons **d'inscrire pour chaque trait une valeur allant de 1 (peu d'argent) à 7 (beaucoup d'argent).**

Voici l'échelle sur laquelle vous vous baserez pour attribuer une valeur à chaque trait :

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7
Peu d'argent Beaucoup d'argent

La graduation de 1 à 7 vous permet de nuancer vos réponses.

Voici un exemple (le tableau que nous vous demandons de remplir se trouve sur la page suivante) :

Traits	Note (de 1 à 7)
Exemple « méditatif »	1

Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse.

L'exercice peut vous sembler particulièrement arbitraire.

En dépit de cela, nous vous demandons de répondre le plus spontanément possible, comme le feraient la plupart des gens.

Merci d'indiquer dans quelle mesure, selon vous, chaque trait rapporte de l'argent **pour un membre du personnel d'une grande multinationale cotée en bourse** :

Traits	Note (de 1 à 7)
Ambitieux	
Appliqué	
Audacieux	
Capable	
Compétent	
Conscientieux	
Convaincant	
Courageux	
Direct	
Doué	
Efficace	
Entreprenant	
Habile	
Humain	
Intègre	
Leader	
Méthodique	
Méticuleux	
Persévérant	
Plein de bonne volonté	
Prend facilement des décisions	
Prêt à l'effort	
Sens de l'initiative	
Solidaire	
Sûr de lui	
Tenace	
Travailleur	
Vaillant	
Volontaire	

Nous vous remercions beaucoup d'avoir répondu à cette recherche.

Annexe 5. Comparaisons post-hoc (LSD Fisher) pour l'étude 7

Probabilités des Tests Post-Hoc
 Erreur: MSe Inter ; Intra, Groupée = 1,1185, dl = 265,16

N°Cellu.	Métier	REGISTRE	{1}	{2}	{3}	{4}	{5}	{6}	{7}	{8}	{9}	{10}	{11}	{12}	{13}	{14}	{15}	{16}		
1	Militaire	Aisance	4,7130	4,9372	5,5000	4,2029	4,6696	5,2995	4,6087	5,5797	5,8348	4,8406	4,6196	2,7391	5,5217	4,8068	4,3152	3,2609		
2	Militaire	Compétence	0,380561	0,02262	0,046637	0,921525	0,061137	0,738203	0,005844	0,012538	0,682916	0,764616	0,000000	0,069495	0,764026	0,203212	0,000005			
3	Militaire	Effort	0,380561	0,02262	0,046637	0,921525	0,061137	0,738203	0,005844	0,012538	0,682916	0,764616	0,000000	0,069495	0,764026	0,203212	0,000005			
4	Militaire	DS	0,002262	0,02262	0,046637	0,000001	0,008225	0,520886	0,45865	0,798469	0,284041	0,035415	0,048516	0,000000	0,944481	0,027071	0,008497	0,000000		
5	Fonctionnaire	Aisance	0,046637	0,004339	0,000001	0,135755	0,000515	0,194332	0,002383	0,000000	0,041873	0,182690	0,001286	0,000032	0,053899	0,719027	0,035074			
6	Fonctionnaire	Compétence	0,921525	0,391586	0,008225	0,135755	0,014205	0,811668	0,000430	0,009602	0,583915	0,872750	0,000000	0,056027	0,660356	0,256901	0,000009			
7	Fonctionnaire	Effort	0,061137	0,412563	0,520886	0,000515	0,014205	0,007234	0,273240	0,087276	0,299875	0,301120	0,000000	0,476756	0,265893	0,001783	0,000000			
8	Fonctionnaire	DS	0,738203	0,293162	0,045865	0,194332	0,811668	0,007234	0,000176	0,000108	0,457824	0,980351	0,000000	0,003712	0,525917	0,506598	0,000022			
9	Entreprise	Aisance	0,005844	0,040358	0,798469	0,000430	0,273240	0,000176	0,414164	0,018505	0,000000	0,000000	0,002298	0,000000	0,852681	0,013820	0,000066	0,000001		
10	Entreprise	Compétence	0,012538	0,004327	0,284041	0,000000	0,009602	0,087276	0,000108	0,414164	0,000124	0,000003	0,000000	0,478760	0,011113	0,000002	0,000000			
11	Entreprise	Effort	0,682916	0,826733	0,035415	0,041873	0,583915	0,299875	0,457824	0,018505	0,000124	0,387260	0,000000	0,029832	0,938924	0,093254	0,000001			
12	Entreprise	DS	0,764616	0,309383	0,048516	0,182690	0,872750	0,030120	0,980351	0,002298	0,000003	0,387260	0,000000	0,004136	0,548860	0,491026	0,000019			
13	Tout Venant	Aisance	0,000000	0,000000	0,000000	0,001286	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,000001	0,238990			
14	Tout Venant	Compétence	0,069495	0,061989	0,944481	0,000032	0,056027	0,476756	0,003712	0,852681	0,478760	0,029832	0,004136	0,000000	0,005462	0,000004	0,000000			
15	Tout Venant	Effort	0,764026	0,767632	0,027071	0,053899	0,660356	0,265893	0,525917	0,013820	0,001113	0,938924	0,548860	0,000000	0,005462	0,000004	0,055167	0,000000		
16	Tout Venant	DS	0,203212	0,047139	0,008497	0,719027	0,256901	0,001783	0,506598	0,000066	0,000002	0,093254	0,491026	0,000001	0,000004	0,055167	0,000048			
			0,000005	0,000000	0,000000	0,035074	0,000009	0,000000	0,000022	0,000001	0,000000	0,000001	0,000019	0,238990	0,000000	0,000000	0,000048			

Annexe 6. Comparaisons post-hoc (LSD Fisher) pour la compétence (étude 7)

Test LSD ; variable Valeur moyenne Compétence					
Probabilités des Tests Post-Hoc					
Erreur : M _{Ce} Inter = 1,2189, dl = 88,000					
N°Cellu.	Métier	{1}	{2}	{3}	{4}
		4,9372	5,2995	4,8406	4,8068
1	Militaire		0,269	0,767	0,690
2	Fonctionnaire	0,269		0,162	0,134
3	Entreprise	0,767	0,162		0,918
4	Tout Venant	0,690	0,134	0,918	

Annexe 7. Comparaisons post-hoc (LSD Fisher) pour l'effort (étude 7)

Test LSD ; variable Valeur moyenne Effort					
Probabilités des Tests Post-Hoc					
Erreur : M _{Ce} Inter = 1,2009, dl = 88,000					
N°Cellu.	Métier	{1}	{2}	{3}	{4}
		5,5000	4,6087	4,6196	4,3152
1	Militaire		0,007	0,008	0,000
2	Fonctionnaire	0,007		0,973	0,366
3	Entreprise	0,008	0,973		0,349
4	Tout Venant	0,000	0,366	0,349	

Annexe 8. Comparaisons post-hoc (LSD Fisher) pour l'étude 8

Test LSD : variable VD_1 (stats étude 8 thèse)
 Probabilités des Tests Post-Hoc
 Erreur: MCE Inter ; Intra. Groupée = .89319; dl = 443,13

N°C	Métier	Niveau	Moyen	Abssance	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)				
1	Militaire	Moyen	0,349	0,006	0,149	0,050	0,099	0,522	0,022	0,932	0,071	0,559	0,002	0,899	0,028	0,058	0,254	0,159	0,852	0,000	0,212	0,020	0,450	0,022	0,693	0,827	0,213	0,000	0,654	0,787	0,000									
2	Militaire	Moyen	0,349	0,021	0,072	0,281	0,401	0,001	0,420	0,097	0,261	0,371	0,319	0,946	0,092	0,332	0,176	0,085	0,802	0,549	0,319	0,000	0,760	0,137	0,110	0,024	0,754	0,554	0,040	0,000	0,765	0,266	0,000							
3	Militaire	Moyen	0,001	0,021	0,608	0,315	0,333	0,321	0,201	0,000	0,613	0,031	0,315	0,032	0,873	0,023	0,464	0,781	0,096	0,032	0,003	0,024	0,093	0,654	0,000	0,793	0,016	0,062	0,000	0,022	0,013	0,017	0,000							
4	Militaire	Moyen	0,006	0,072	0,587	0,612	0,075	0,539	0,001	0,950	0,044	0,073	0,091	0,533	0,010	0,839	0,868	0,221	0,338	0,056	0,007	0,224	0,894	0,016	0,480	0,049	0,032	0,007	0,006	0,044	0,006	0,000								
5	Militaire	Elevé	0,149	0,281	0,315	0,387	0,985	0,005	0,741	0,036	0,632	0,045	0,367	0,366	0,223	0,032	0,775	0,590	0,463	0,649	0,035	0,111	0,481	0,668	0,005	0,336	0,131	0,090	0,001	0,010	0,123	0,022	0,000							
6	Militaire	Elevé	0,050	0,401	0,333	0,612	0,985	0,006	0,708	0,005	0,739	0,041	0,938	0,216	0,374	0,030	0,804	0,497	0,562	0,623	0,032	0,001	0,576	0,696	0,005	0,214	0,244	0,084	0,001	0,001	0,235	0,020	0,000							
7	Militaire	Elevé	0,000	0,001	0,321	0,075	0,005	0,006	0,002	0,000	0,065	0,001	0,018	0,000	0,226	0,001	0,032	0,108	0,002	0,038	0,000	0,328	0,002	0,133	0,000	0,296	0,000	0,003	0,000	0,309	0,000	0,001	0,000							
8	Militaire	Elevé	0,099	0,420	0,201	0,539	0,741	0,708	0,002	0,011	0,452	0,082	0,861	0,360	0,133	0,064	0,667	0,322	0,645	0,856	0,166	0,000	0,675	0,475	0,060	0,121	0,216	0,155	0,028	0,000	0,209	0,045	0,000							
9	Fonctionnaire	Moyen	0,522	0,097	0,000	0,001	0,036	0,005	0,000	0,011	0,000	0,376	0,002	0,212	0,000	0,447	0,002	0,012	0,047	0,024	0,506	0,000	0,033	0,001	0,895	0,004	0,213	0,285	0,693	0,000	0,182	0,537	0,000							
10	Fonctionnaire	Moyen	0,022	0,261	0,613	0,950	0,632	0,739	0,065	0,452	0,000	0,006	0,564	0,104	0,604	0,012	0,838	0,819	0,382	0,371	0,013	0,006	0,386	0,946	0,002	0,442	0,152	0,037	0,000	0,105	0,143	0,008	0,000							
11	Fonctionnaire	Moyen	0,932	0,371	0,031	0,014	0,045	0,041	0,001	0,082	0,376	0,006	0,029	0,387	0,002	0,978	0,023	0,009	0,220	0,261	0,919	0,000	0,181	0,070	0,506	0,002	0,631	0,819	0,246	0,000	0,591	0,892	0,000							
12	Fonctionnaire	Moyen	0,071	0,319	0,315	0,673	0,967	0,938	0,018	0,861	0,002	0,564	0,029	0,269	0,228	0,045	0,813	0,467	0,506	0,691	0,135	0,001	0,527	0,652	0,049	0,206	0,158	0,113	0,023	0,001	0,152	0,032	0,000							
13	Fonctionnaire	Elevé	0,559	0,946	0,032	0,091	0,366	0,216	0,000	0,360	0,212	0,104	0,387	0,269	0,005	0,275	0,086	0,162	0,678	0,688	0,332	0,001	0,620	0,104	0,110	0,069	0,115	0,583	0,039	0,001	0,732	0,274	0,000							
14	Fonctionnaire	Elevé	0,002	0,092	0,873	0,533	0,223	0,374	0,226	0,133	0,000	0,604	0,002	0,228	0,005	0,000	0,280	0,653	0,154	0,105	0,001	0,029	0,149	0,429	0,000	0,910	0,045	0,004	0,000	0,026	0,039	0,000	0,000							
15	Fonctionnaire	Elevé	0,899	0,332	0,023	0,010	0,032	0,030	0,001	0,064	0,447	0,012	0,978	0,045	0,275	0,000	0,005	0,006	0,188	0,231	0,946	0,000	0,151	0,054	0,511	0,001	0,591	0,790	0,242	0,000	0,548	0,910	0,000							
16	Fonctionnaire	Elevé	0,028	0,176	0,464	0,839	0,775	0,804	0,032	0,667	0,002	0,838	0,023	0,913	0,086	0,280	0,005	0,658	0,314	0,467	0,073	0,002	0,322	0,886	0,021	0,315	0,075	0,049	0,009	0,002	0,068	0,010	0,000							
17	Entreprise	Moyen	0,058	0,085	0,781	0,868	0,590	0,497	0,108	0,322	0,012	0,819	0,009	0,467	0,162	0,653	0,006	0,658	0,108	0,194	0,002	0,057	0,165	0,759	0,001	0,684	0,033	0,021	0,000	0,053	0,029	0,004	0,000							
18	Entreprise	Moyen	0,254	0,802	0,096	0,221	0,463	0,582	0,002	0,645	0,047	0,382	0,220	0,506	0,678	0,154	0,188	0,314	0,108	0,757	0,125	0,000	0,964	0,253	0,052	0,054	0,574	0,356	0,017	0,000	0,576	0,145	0,000							
19	Entreprise	Moyen	0,159	0,549	0,292	0,338	0,649	0,623	0,038	0,856	0,024	0,371	0,261	0,691	0,488	0,105	0,231	0,467	0,194	0,757	0,065	0,000	0,826	0,515	0,027	0,097	0,310	0,370	0,008	0,000	0,307	0,192	0,000							
20	Entreprise	Moyen	0,852	0,319	0,003	0,056	0,035	0,032	0,000	0,166	0,506	0,013	0,919	0,35	0,332	0,001	0,946	0,073	0,002	0,125	0,065	0,000	0,149	0,012	0,673	0,001	0,561	0,685	0,425	0,000	0,521	0,940	0,001							
21	Entreprise	Elevé	0,000	0,000	0,024	0,007	0,011	0,001	0,328	0,000	0,000	0,000	0,001	0,029	0,000	0,002	0,057	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,137	0,000	0,000	0,000	0,977	0,000	0,000	0,000							
22	Entreprise	Elevé	0,212	0,760	0,093	0,224	0,481	0,576	0,002	0,675	0,033	0,386	0,181	0,527	0,620	0,149	0,151	0,322	0,165	0,964	0,826	0,149	0,000	0,190	0,016	0,051	0,228	0,307	0,011	0,000	0,528	0,113	0,000							
23	Entreprise	Elevé	0,020	0,137	0,654	0,894	0,668	0,696	0,133	0,475	0,001	0,946	0,070	0,652	0,104	0,429	0,054	0,886	0,759	0,253	0,515	0,012	0,001	0,190	0,000	0,385	0,055	0,114	0,000	0,003	0,049	0,042	0,000							
24	Entreprise	Elevé	0,450	0,110	0,000	0,016	0,005	0,005	0,000	0,060	0,895	0,002	0,506	0,049	0,110	0,000	0,511	0,021	0,001	0,052	0,027	0,673	0,000	0,016	0,000	0,000	0,244	0,326	0,682	0,000	0,209	0,612	0,001							
25	Public	Moyen	0,022	0,024	0,793	0,480	0,336	0,214	0,296	0,121	0,004	0,442	0,002	0,206	0,069	0,910	0,001	0,315	0,684	0,054	0,097	0,001	0,137	0,051	0,385	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
26	Public	Moyen	0,693	0,754	0,016	0,049	0,131	0,244	0,000	0,216	0,213	0,152	0,631	0,158	0,715	0,045	0,591	0,075	0,033	0,574	0,310	0,561	0,000	0,528	0,055	0,244	0,002	0,001	0,326	0,001	0,838	0,058	0,000	0,978	0,496	0,000				
27	Public	Moyen	0,827	0,554	0,052	0,032	0,090	0,084	0,003	0,155	0,285	0,037	0,619	0,113	0,583	0,004	0,790	0,049	0,021	0,356	0,370	0,685	0,000	0,307	0,114	0,326	0,001	0,838	0,000	0,068	0,091	0,000	0,826	0,708	0,000					
28	Public	Moyen	0,213	0,040	0,000	0,007	0,001	0,001	0,309	0,000	0,005	0,000	0,001	0,001	0,026	0,000	0,002	0,053	0,000	0,000	0,000	0,977	0,000	0,003	0,000	0,130	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
29	Public	Elevé	0,000	0,000	0,022	0,006	0,010	0,001	0,309	0,000	0,005	0,000	0,001	0,001	0,026	0,000	0,002	0,053	0,000	0,000	0,000	0,977	0,000	0,003	0,000	0,130	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
30	Public	Elevé	0,654	0,765	0,013	0,044	0,123	0,235	0,000	0,209	0,182	0,143	0,591	0,152	0,732	0,0																								

Annexe 9. Consigne avec valeur économique et but publicitaire (étude 9)



Vous participez à un concours de lecture
que nous organisons pour le CHU de Grenoble.



Avec votre accord, un enregistrement audio de votre lecture va être fait.

Si vous êtes sélectionné, votre lecture servira de bande son pour un documentaire vidéo.

Il s'agit d'un documentaire à but publicitaire
qui sera utilisé par le CHU de Grenoble.

Notre laboratoire de recherche, habitué à faire passer ce type d'épreuve,
est chargé de sélectionner les meilleurs d'entre vous.

Pour réussir à être sélectionné,
vous devez lire en prenant en compte le **but publicitaire** du documentaire.
C'est sur cela que l'évaluation de votre performance portera.



Suivant

INFORMATIONS IMPORTANTES SUR LE BUT DU DOCUMENTAIRE :

Le documentaire est demandé par le représentant du laboratoire de biologie du CHU de Grenoble.

En partenariat avec une entreprise de culture d'algues,
les chercheurs de ce laboratoire ont mis au point un procédé de fabrication de la spiruline
(une algue d'eau douce).

Le but de ce documentaire est publicitaire
car il doit permettre au représentant du laboratoire de promouvoir la spiruline
auprès d'acheteurs potentiels.



Suivant

Il s'agit d'un nouveau marché très prometteur
estimé entre 90 et 100 tonnes par an en France.

A raison de 200 euros le kilo,

si le laboratoire du CHU parvient à décrocher entre 20 et 25 % de ce marché,

près de 5 millions d'euros seront à la clef pour le CHU.



Parts de marché de la spiruline

Il est donc important que vous fassiez du mieux possible pour que votre lecture corresponde
au but publicitaire de ce documentaire.



Suivant

DÉROULEMENT DE L'ÉPREUVE

- Avant l'enregistrement, vous pourrez prendre connaissance de ce texte.
- Ensuite, je lancerai l'enregistrement qui se fera en une seule prise et je quitterai la salle pendant ce temps pour que vous soyez tranquille.
- Vous ferez défiler le texte en cliquant sur « suivant » au fur et à mesure de l'avancement de votre lecture à voix haute. Le documentaire vidéo apparaît en haut de l'écran mais simplement à titre indicatif.

Ce qui compte pour vous, ce n'est pas la vidéo qui défile mais de lire en prenant en compte le but publicitaire du documentaire.



- Je récupérerai l'enregistrement pour que nous puissions juger plus tard si nous vous sélectionnons.
- Avant de vous libérer, indépendamment du fait que vous soyez sélectionné ou non, je vous laisserai remplir un questionnaire assez court qui sera utilisé uniquement pour notre laboratoire de psychologie.

Suivant

Voici le texte que vous devrez lire pour le documentaire publicitaire.

Prenez-en connaissance puis nous commencerons l'épreuve.

La spiruline est une micro algue bleue d'eau douce qui contient une grande richesse de
nutriments parfaitement assimilables ;

elle est très digeste et ne nécessite pas de cuisson.

Elle est la plus connue et la plus ancienne de toutes les cyanobactéries.

La spiruline apporte de nombreux nutriments, vitamines et minéraux.

Par exemple, elle a la plus forte teneur en protéines de tous les aliments
et contient tous les acides aminés essentiels.

Sa teneur en fer est exceptionnelle et s'avère hautement biodisponible.

Les qualités nutritionnelles de la spiruline sont ainsi remarquables.



La spiruline étant particulièrement riche en antioxydants puissants,
il est logique qu'elle ait des propriétés antioxydantes et antiradicalaires,
impliquées dans la lutte contre le cancer et dans le domaine de la radioprotection.

La spiruline devrait donc être davantage conseillée par les médecins en exercice libéraux,
notamment pour leurs patients les plus fragiles.

Grâce aux études réalisées par le laboratoire de biologie du CHU de Grenoble,
il a été possible d'optimiser de façon précise la culture de la spiruline.

Ainsi, celle cultivée dans les Andes en partenariat avec l'entreprise Flamant Vert obtient les
analyses écologiques et nutritionnelles les plus qualitatives.

L'approvisionnement en eau du site de culture de l'algue bleue des Andes provient de la fonte
des glaciers des neiges éternelles des volcans Andins.

La culture est entièrement protégée contre toutes les pollutions aériennes, animales ou
climatiques.

Toutes les conditions sont réunies pour produire une spiruline de première qualité.

Annexe 10. Comparaisons post-hoc (test de Bonferroni) entre les scores des traits de Compétence et ceux d'Aisance (étude 9)

Test Bonferroni : variable VD_1 (stats scores inversés)
 Probabilités des Tests Post-Hoc
 Erreur: M/Ce Inter : Intra: Groupée = ,86153, dl = 356,36

N°Cellu.	VE	Feedback de performance	REGISTRE	{1}	{2}	{3}	{4}	{5}	{6}	{7}	{8}	{9}	{10}	{11}	{12}
1	Avec	Réussi	A	5,4917	0,000001	1,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,003288	1,000000	1,000000	0,003932	0,000000	0,035471
2	Avec	Réussi	C		4,5458	0,006216	0,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,045926	0,077286	1,000000	0,000545	1,000000
3	Avec	Réussi	E				0,000000	0,000000	0,000000	0,003445	1,000000	1,000000	0,004409	0,000000	1,000000
4	Avec	Échoué	A					0,000000	0,000000	0,000003	0,000000	0,000000	0,000002	0,874665	0,000000
5	Avec	Échoué	C					0,000000	1,000000	1,000000	0,000004	0,000000	1,000000	1,000000	0,005188
6	Avec	Échoué	E						1,000000	1,000000	0,000000	0,015620	1,000000	0,000959	1,000000
7	Sans	Réussi	A							1,000000	0,000000	0,000011	1,000000	0,000030	1,000000
8	Sans	Réussi	C								0,000000	1,000000	0,000005	0,000000	0,032980
9	Sans	Réussi	E									1,000000	0,002468	0,000000	1,000000
10	Sans	Échoué	A											0,000000	0,887129
11	Sans	Échoué	C											0,000000	0,000000
12	Sans	Échoué	E											0,000000	0,000000

Annexe 11. Comparaisons post-hoc (test de Bonferroni) entre les scores des traits de Compétence et ceux d'Aisance (étude 10)

Test Bonferroni : variable VD_1 (stats scores inversés)
 Probabilités des Tests Post-Hoc
 Erreur: M/Ce Inter : Intra; Groupee = ,86153, dl = 356,36

N°Cellu.	VE	Feedback de performance	REGISTRE	{1}	{2}	{3}	{4}	{5}	{6}	{7}	{8}	{9}	{10}	{11}	{12}
1	Avec	Réussi	A	5,4917	4,5458	5,1958	2,7625	3,9375	4,1917	4,3458	5,4958	5,2250	4,3583	3,2792	4,7667
2	Avec	Réussi	C		0,000001	1,000000	0,000000	0,000000	0,000000	0,003288	1,000000	1,000000	0,003932	0,000000	0,035471
3	Avec	Réussi	E			0,006216	0,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,045926	0,077286	1,000000	0,000545	1,000000
4	Avec	Échoué	A				0,000000	0,000000	0,022954	0,003445	1,000000	1,000000	0,004409	0,000000	1,000000
5	Avec	Échoué	C					0,000000	0,000000	0,000003	0,000000	0,000000	0,000002	0,874665	0,000000
6	Avec	Échoué	E					1,000000	1,000000	1,000000	0,000004	0,000000	1,000000	1,000000	0,005188
7	Sans	Réussi	A						1,000000	1,000000	0,000000	0,015620	1,000000	0,000959	1,000000
8	Sans	Réussi	C								0,000000	0,000011	1,000000	0,000030	1,000000
9	Sans	Réussi	E									1,000000	0,000005	0,000000	0,032980
10	Sans	Échoué	A										0,002468	0,000000	1,000000
11	Sans	Échoué	C											0,000000	0,887129
12	Sans	Échoué	E												0,000000

Annexe 12. Consignes pour les trois conditions avec traits positifs (étude 11)

« Contexte lucratif » :

Nous vous remercions de participer à cette recherche qui durera moins de 10 mn et nous vous garantissons l'anonymat de vos réponses.

Consigne à lire attentivement

Nous allons vous demander d'imaginer une entreprise dont le but principal est d'engranger un maximum de bénéfices financiers. Le gain d'argent est donc l'unique but de cette entreprise.

Si possible, indiquer ci-dessous une entreprise de ce type :

Veillez écrire votre réponse ici :

Comme dans toute entreprise, les personnes qui y travaillent peuvent avoir une bonne ou une faible estime d'eux-mêmes, en fonction de ce qu'elles y vivent.

Vous allez devoir vous « mettre dans la peau » d'une personne dans le contexte de cette entreprise à but lucratif.

Prenez bien en compte le contexte professionnel que nous venons de vous indiquer

et dites-nous dans quelle mesure chaque trait de personnalité contribue à ce que cet employé ait une bonne estime de lui-même.

Pour cela, utilisez le curseur pour indiquer s'il s'agit d'un trait de personnalité qui ne contribue pas du tout (curseur vers la gauche) à cette bonne estime ou au contraire qui y contribue beaucoup (curseur vers la droite).

Les différentes positions du curseur entre les deux extrêmes permettent de nuancer votre réponse.

. Remarque importante : les traits qui vont suivre sont tous positifs mais ils peuvent avoir des poids différents dans la bonne image que les employés ont d'eux-mêmes.

Essayez de répondre le plus spontanément possible, que vous adhérez ou non à la politique de cette entreprise. Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse.

« Contexte non lucratif » :

Nous vous remercions de participer à cette recherche qui durera moins de 10 mn et nous vous garantissons l'anonymat de vos réponses.

Consigne à lire attentivement

Nous allons vous demander d'imaginer une organisation professionnelle (telle une association) sans but lucratif. Elle ne cherche à faire aucun bénéfice financier.

Le gain d'argent n'est donc en aucune manière son but.

Si possible, indiquer ci-dessous une organisation professionnelle de ce type :

Veillez écrire votre réponse ici :

Comme dans toute organisation professionnelle, les personnes qui y travaillent peuvent avoir une bonne ou une faible estime d'eux-mêmes, en fonction de ce qu'elles y vivent.

Vous allez devoir vous « mettre dans la peau » d'une personne dans le contexte de cette organisation sans but lucratif.

Prenez bien en compte le contexte professionnel que nous venons de vous indiquer et dites-nous dans quelle mesure chaque trait de personnalité contribue à ce que cet employé ait une bonne estime de lui-même.

Pour cela, utilisez le curseur pour indiquer s'il s'agit d'un trait de personnalité qui ne contribue pas du tout (curseur vers la gauche) à cette bonne estime ou au contraire qui y contribue beaucoup (curseur vers la droite).

Les différentes positions du curseur entre les deux extrêmes permettent de nuancer votre réponse.

. Remarque importante : les traits qui vont suivre sont tous positifs mais ils peuvent avoir des poids différents dans la bonne image que les employés ont d'eux-mêmes.

Essayez de répondre le plus spontanément possible, que vous adhérez ou non à la politique de cette entreprise. Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse.

« Sans spécification de contexte professionnel » :

Nous vous remercions de participer à cette recherche qui durera moins de 10 mn et nous vous garantissons l'anonymat de vos réponses.

Consigne à lire attentivement

Les personnes qui vivent dans notre société peuvent avoir une bonne ou une faible estime d'eux-mêmes, en fonction de ce qu'elles vivent.

Vous allez devoir vous « mettre dans la peau » d'une personne dans le contexte de notre société actuelle.

Prenez bien en compte le contexte de notre société actuelle

et dites-nous dans quelle mesure chaque trait de personnalité contribue à ce qu'une personne ait une bonne estime d'elle-même.

Pour cela, utilisez le curseur pour indiquer s'il s'agit d'un trait de personnalité qui ne contribue pas du tout (curseur vers la gauche) à cette bonne estime ou au contraire qui y contribue beaucoup (curseur vers la droite).

Les différentes positions du curseur entre les deux extrêmes permettent de nuancer votre réponse.

. Remarque importante : les traits qui vont suivre sont tous positifs mais ils peuvent avoir des poids différents dans la bonne image que les gens ont d'eux-mêmes.

Essayez de répondre le plus spontanément possible, que vous adhérez ou non à la politique de cette entreprise. Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse.

Annexe 13. Liste des traits pour l'étude 11

Légende : A : Aisance ; C : Compétence ; E : Effort ; DS : Désirabilité sociale

Traits positifs	Registre
Ambitieux	A
Audacieux	A
Bien dans sa	A
Confiant	A
Convaincant	A
Décidé	A
Directif	A
Entreprenant	A
Leader	A
Sens de	A
Sûr de lui	A
Sympathique	A
Compétent	C
Conscientieux	C
Doué	C
Efficace	C
Habile	C
Intelligent	C
Méthodique	C
Méticuleux	C
Rapide	C
Courageux	E
Persévérant	E
Tenace	E
Travailleur	E
Volontaire	E
Affectueux	DS
Amusant	DS
Gentil	DS
Joyeux	DS

Traits négatifs	Registre
Craintif	A
Hésitant	A
Indécis	A
Manque	A
Perdant	A
Sans initiative	A
Désorganisé	C
Incompétent	C
Inefficace	C
Médiocre	C
Négligent	C
Novice	C
Pas doué	C
Peu capable	C
Déconcentré	E
Découragé	E
Fainéant	E
Inattentif	E
Agressif	DS
Antipathique	DS
Malhonnête	DS
Méchant	DS

Annexe 14. Échelle de motivation (étude 13)

Indique dans quelle mesure chacun des énoncés suivants correspond actuellement à l'une des raisons pour lesquelles tu vas à l'école.
Mets une croix dans le rond qui convient.

TOUJOURS	SOUVENT	PARFOIS	JAMAIS
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

POURQUOI VAS-TU A L'ÉCOLE ?

1. Parce ce que j'aime l'école



<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

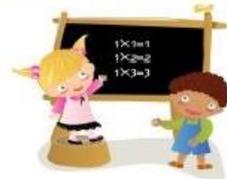
1/4

2. Parce que j'aime apprendre de nouvelles choses



<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3. Pour montrer que je suis intelligent(e)



<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

2/4

4. Pour montrer que je suis le/la meilleur(e)



<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

5. Pour avoir un beau métier plus tard



<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3/4

6. Parce que je suis obligé(e)



<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

7. Je ne sais pas, de toute façon je m'en moque de l'école.



<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

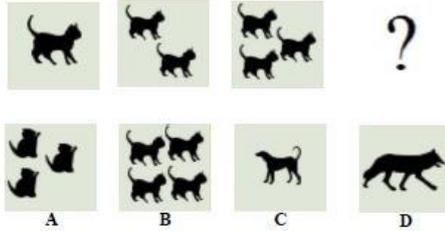
4/4

Annexe 15. QCM (étude 13)

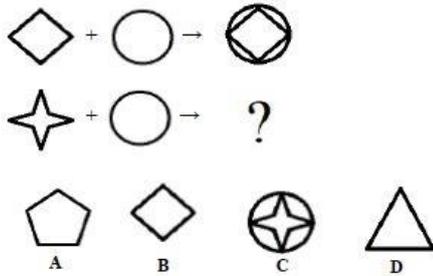
QCM

Entoure la bonne réponse.

1) Complète avec la bonne image

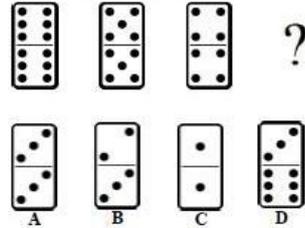


2) Complète avec la bonne image

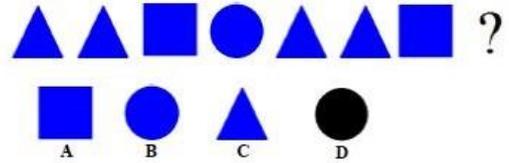


1/4

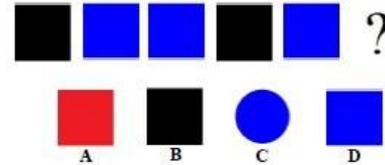
3) Complète avec le bon domino



4) Complète avec la bonne figure

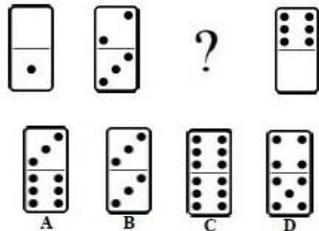


5) Complète avec la bonne figure

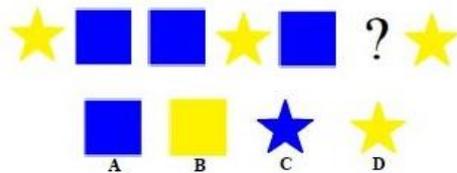


2/4

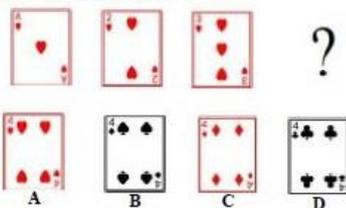
6) Complète avec le bon domino



7) Complète avec la bonne figure

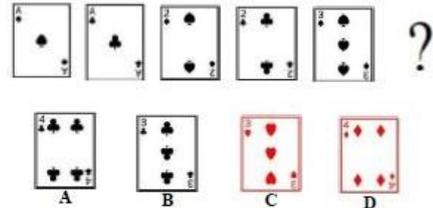


8) Complète avec la bonne carte

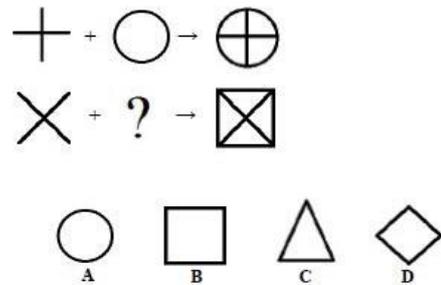


3/4

9) Complète avec la bonne carte



10) Complète avec la bonne image



4/4

Pourquoi certains traits de personnalité sont-ils plus valorisés que d'autres ? Fondements économiques de la valeur sociale attribuée aux personnes.

Cette thèse a pour but d'aller « à la racine » de la théorie de la valeur sociale (Beauvois & Dubois, 2009) stipulant que les adjectifs de personnalité ont pour fonction d'évaluer les agents sociaux. Nous montrons que les personnes sont évaluées sur ces adjectifs en fonction de l'utilité économique de leurs professions ou des conséquences économiques de leurs comportements, bien indépendamment de leurs qualités psychologiques. Nos travaux ont d'abord permis (études 1 à 4) d'appuyer l'intérêt de dégager trois registres de traits de personnalité (effort, compétence et aisance) qui évaluent trois niveaux distincts d'utilité. Nos études 5 à 8 précisent que la présence ou non d'objectifs économiques détermine le registre le plus utile pour juger la valeur sociale des personnes. L'aisance est décisive si les situations sont imprégnées d'objectifs économiques comme c'est le cas en entreprise. C'est sur ce modèle que les gens jugent par défaut. Dans les contextes où ces objectifs sont nettement absents, l'aisance est moins décisive que les autres registres. Une autre série d'études (9 et 10) montre que la simple connaissance des retombées économiques d'une réussite ou d'un échec, mêmes si ces retombées ne concernent pas directement l'auteur de la performance, a des effets sur la description qu'il fait de lui-même. Enfin, les dernières études (11 à 13) ont montré que les enjeux économiques impactent de nombreux phénomènes psychologiques (estime de soi, perception du caractère figé des traits et motivation scolaire). Finalement, nos travaux mettent en évidence l'intérêt de la prise en compte des objectifs économiques dans l'étude du jugement social.

Valeur sociale, enjeux économiques, utilité sociale, traits de personnalité, jugement

Why are some traits of personality more valued from others? Economic basis of the social value attributed to people.

Our aim was to go to "the root" of the theory of social value (Beauvois & Dubois, 2009) which posits that the adjectives used to describe personality have an evaluating function in impression formation. In this thesis, we show that people are evaluated on these adjectives according to the economic utility of their professions or the economic consequences of their behavior, regardless of their psychological qualities. Our work has first allowed (studies 1 to 4) to support the pertinence of identifying three registers among personality traits (effort, competence and agency) that evaluate three distinct levels of utility. Our studies 5 to 8 specify that the presence or absence of economic objectives determines the most useful register to use if we want to assess people's social value. Agency is decisive if the situations are imbued with economic objectives as this is the case in companies. It is on this model that people judge by default. In contexts where these economic objectives are clearly absent, agency is less decisive than the other registers. Another series of studies (9 and 10) shows that the mere knowledge of the economic benefits associated with a success or a failure, even they do not directly concern the author of the performance, impacts the description that he makes of himself. Finally, the last studies (11 to 13) have shown that economic issues impact many psychological phenomena (self-esteem, perception of the fixed character of the traits and academic motivation). Finally, this PhD highlights the importance of taking into account economic objectives in the study of social judgment.

Social value, economic issues, social utility, personality traits, judgment

Discipline : PSYCHOLOGIE

Spécialité : Psychologie sociale

Université de Reims Champagne-Ardenne

EA 6291: Cognition Santé Socialisation

Laboratoire C2S

57 Rue Pierre Taittinger 51 571 Reims Cedex

