

*ÉCOLE DOCTORALE 519*

*Sciences humaines et sociales, perspectives européennes*

Laboratoire de Psychologie des Cognitions

EA 4440

---

# Rôles des jugements de compétence et d'assertivité dans la justification de la hiérarchie sociale

---

**Thèse présentée par Cécile Gaubert**

En vue de l'obtention du titre de docteur en psychologie sociale

Le 17 octobre 2019

**Sous la direction de Eva Louvet**

Professeure en psychologie sociale, Université de Strasbourg

**MEMBRES DU JURY :**

**Virginie BONNOT**

**David BOURGUIGNON**

**Laurent CAMBON**

**Odile ROHMER**

**Vincent YZERBYT**

Maître de conférence, Université Paris Descartes, Rapporteur

Professeur, Université de Lorraine, Rapporteur

Maître de conférence, Université de Nice

Professeure, Université de Strasbourg

Professeur, Université de Louvain-La-Neuve

A Janine et Henri,

## Remerciements

---

Il est assez rare que l'on prenne le temps, ou que l'on ose, remercier certaines personnes autour de nous. Je vais donc profiter pleinement de l'occasion qui m'est offerte.

En premier lieu, je tiens à remercier ma directrice de thèse, Eva Louvet. Eva, je te remercie pour ces trois années, je dirais même pour ces cinq dernières années. En tant qu'enseignante, tu as éveillé ma passion pour la psychologie sociale et fait découvrir la recherche expérimentale. En tant que directrice de thèse, à tes côtés, j'ai grandi et appris à devenir chercheur. Merci, Eva, pour la liberté et la confiance que tu m'as accordées. Merci, pour tes retours et ta bienveillance. J'espère que nous pourrons continuer à travailler ensemble.

Un grand merci également à l'ensemble des membres du jury, Virginie Bonnot, David Bourguignon, Laurent Cambon, Odile Rohmer et Vincent Yzerbyt d'avoir accepté de lire et d'évaluer ce travail.

Mes pensées vont également aux personnes qui tout au long de mon cursus universitaire ont nourri mon appétence pour la recherche scientifique. Merci, Anne, Nadège, Florence, Natalia et Anne-Clémence.

Je tiens également à remercier le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, dont la bourse doctorale, a financé ces trois années de recherches. Je remercie l'Université de Strasbourg et le Laboratoire de Psychologie des Cognitions, d'offrir aux doctorants de bonnes conditions de travail. J'ai une pensée particulière pour Eva et Anne-Sophie. Merci Eva, d'avoir apporté, ces deux dernières années, un regard extérieur sur mon travail. Merci, Anne-Sophie, pour le travail que tu réalises chaque jour pour nous, doctorants.

Je remercie également l'ensemble des doctorants et jeunes chercheurs avec qui j'ai eu le plaisir de partager cette aventure. Je commencerai par les anciens, merci Livia, Laura, Christophe, Joseph et Thibaut. Merci, également, aux nouveaux, Marine, Jad, Marie-Ange et Claire pour tous nos échanges, qui ont animé ce beau bureau des doctorants.

On entend souvent que la thèse c'est un peu comme les montagnes russes, et oui, c'est vrai. Je remercie donc les personnes qui m'ont soutenu dans cette aventure périlleuse. Merci Julie, pour ton amitié, ton soutien et pour ces soirées passées à refaire le monde. Merci, Laetitia, pour ta bonne humeur contagieuse et ta répartie sans égal.

Je remercie tout particulièrement mes parents, Janine et Henri. Merci, pour votre soutien indéfectible, votre affection sans borne et vos encouragements sans limite. Sans vous, je n'en serai pas là aujourd'hui, merci pour tout.

Enfin, je tiens à remercier, ma compagne, Séléna. Tu as fait de ces années de thèse, une aventure inoubliable. Merci, pour ces soirées, journées et weekends passés à discuter et questionner les modèles du jugement social, tout en cuisinant ou construisant nos meubles. Merci de m'avoir soutenu et épaulé dans les moments de doute, sans toi, cette thèse n'aurait pas la même saveur.

## Table des matières

---

Remerciements .....	II
Table des matières .....	IV
Liste des Tableaux.....	IX
Liste des Figures.....	X
Liste des Annexes.....	X
Introduction générale.....	11
CHAPITRE 1 : Le jugement social et ses dimensions fondamentales .....	15
1. Le jugement, un processus.....	16
1.1. La catégorisation sociale .....	16
1.2. Le rôle des informations catégorielles.....	17
1.2.1. <i>Les stéréotypes</i> .....	17
1.2.2. <i>Les Théories Implicites de la Personnalité (TIP)</i> .....	20
2. Les dimensions fondamentales structurant le jugement. ....	21
2.1. Les premiers travaux empiriques .....	21
2.2. Définitions des dimensions fondamentales .....	23
2.2.1. <i>Les premiers modèles : la perception des personnes</i> .....	24
2.2.2. <i>La perception des groupes</i> .....	25
2.2.3. <i>La perception de soi, des personnes et des groupes</i> .....	26
2.3. Relation entre la dimension verticale et la dimension horizontale.....	28
2.3.1. <i>Une relation orthogonale</i> .....	28
3.1.1. <i>Une relation positive</i> .....	29
3.1.2. <i>Une relation négative</i> .....	29
2.4. Relation entre les dimensions fondamentales et le contexte .....	31
2.4.1. <i>En fonction de la perspective : soi versus autrui</i> .....	31
2.4.2. <i>En fonction du contexte : personnel ou professionnel</i> .....	32
3. Quatre facettes pour une compréhension plus fine.....	33
3.2. Les facettes de sociabilité et de moralité.....	33
3.3. Les facettes de compétence et d'assertivité.....	34
4. Conclusion du chapitre .....	36

CHAPITRE 2 : Relation entre le statut social et la dimension verticale, de la perception à la justification des inégalités. ....	38
1. La hiérarchie sociale et ses inégalités .....	40
1.1. Entre définition et différenciation : la hiérarchie sociale vs. le statut social.....	40
1.2. Les hiérarchies Informelles vs. Formelles.....	41
1.3. Les trois grandes dimensions de la hiérarchie sociale.....	42
1.3.1. <i>Le prestige</i> .....	42
1.3.2. <i>Le pouvoir</i> .....	45
1.3.3. <i>Les ressources socioéconomiques</i> .....	46
1.4. En résumé.....	48
2. Relation entre le jugement social et le statut social.....	49
2.1. Lien entre la dimension verticale et le statut social .....	49
2.2. Lien entre les facettes d’assertivité, de compétence et le statut social.....	51
2.3. Expliquer les relations entre les facettes et le statut social.....	52
2.3.1. <i>Une relation robuste entre l’assertivité et le statut social</i> .....	53
2.3.2. <i>Une relation fluctuante entre la compétence et le statut social</i> .....	55
3. Conclusion du chapitre .....	57
CHAPITRE 3 : Justification et maintien de la hiérarchie sociale.....	59
1. La théorie de la justification du système : ses postulats de base .....	60
1.1. Ancrage théorique : la Théorie de l’Identité Sociale.....	60
1.2. Ses principes.....	63
1.3. La fonction justificatrice des stéréotypes .....	66
2. Les différentes formes de justification .....	68
2.1.1.1. Le fonctionnement de la société : la méritocratie .....	68
2.1.1.2. Les rapports intergroupes : la théorie de la dominance sociale.....	69
2.1.1.3. La réussite individuelle : la théorie du monde juste.....	73
2.1.2. <i>En résumé</i> .....	77
3. Une justification motivée.....	77
3.1. Une motivation à satisfaire des besoins .....	78
3.1.1. <i>Besoins existentiels</i> .....	78
3.1.2. <i>Besoins épistémiques</i> .....	79
3.1.3. <i>Besoins relationnels</i> .....	80
3.2. Les contextes favorisant la justification du système .....	81

3.2.1.	<i>Un système menacé</i> .....	81
3.2.2.	<i>Un système difficile à quitter</i> .....	82
3.2.3.	<i>Un système de dépendance</i> .....	83
4.	Les conséquences de la justification .....	84
4.1.	Au niveau intra-individuel .....	84
4.2.	Un coût pour les relations interpersonnelles et intergroupes .....	85
4.3.	Un frein au changement social .....	88
5.	Conclusion du chapitre .....	89
	CHAPITRE 4 : Problématique de la thèse .....	90
1.	Objectif général .....	90
2.	Objectifs et Hypothèses générale. ....	92
	CHAPITRE 5 : Rôle du statut de la cible et de la motivation à justifier le système dans la perception de compétence et d'assertivité.....	94
1.	Étude 1a : Légitimation des écarts de richesse.....	95
1.1.	<i>Méthode</i> .....	95
1.1.1.	Participants et design.....	95
1.1.2.	Matériel et procédure .....	96
1.2.	<i>Résultats</i> .....	98
1.3.	<i>Discussion</i> .....	100
2.	Étude 1b. Réplication auprès de travailleurs .....	102
2.1.	<i>Méthode</i> .....	102
2.1.1.	Participants .....	102
2.1.2.	Matériel et procédure .....	102
2.2.	<i>Résultats</i> .....	103
2.3.	<i>Discussion.</i> .....	105
3.	Étude 2 : légitimation des inégalités socioéconomiques et induction de la justification du système. ....	107
3.1.	<i>Méthode</i> .....	109
3.1.1.	Participants .....	109
3.1.2.	Matériel et procédure .....	110
3.2.	<i>Résultats</i> .....	111
3.3.	<i>Discussion</i> .....	112
4.	Étude 3 : Légitimation des écarts de pouvoir et de prestige.....	114

4.1.	<i>Méthode</i> .....	116
4.1.1.	Participants .....	116
4.1.2.	Matériel et procédure .....	117
4.2.	<i>Résultats</i> .....	118
4.3.	<i>Discussion</i> .....	123
5.	Étude 4 : Légitimation des écarts de rang dans la hiérarchie socio-professionnelle 126	
5.1.	<i>Méthode</i> .....	127
5.1.1.	Participants .....	127
5.1.2.	Matériel et procédure .....	127
5.2.	<i>Résultats</i> .....	129
5.3.	<i>Discussion</i> .....	132
<b>CHAPITRE 6 : Rôle de la motivation à justifier le système dans l’attribution de statut social en fonction de la compétence et de l’assertivité de la cible.....</b>		
1.	Étude 5.....	135
1.1.	<i>Méthode</i> .....	135
1.1.1.	Participants .....	135
1.1.2.	Matériel et procédure .....	135
1.2.	<i>Résultats</i> .....	137
1.3.	<i>Discussion</i> .....	139
2.	Étude 6.....	141
2.1.	<i>Méthode</i> .....	142
2.1.1.	Participants .....	142
2.1.2.	Matériel et procédure .....	142
2.2.	<i>Résultats</i> .....	143
2.3.	<i>Discussion</i> .....	146
3.	Étude 7.....	150
3.1.	<i>Méthode</i> .....	151
3.1.1.	Participants .....	151
3.1.2.	Matériel et procédure .....	151
3.2.	<i>Résultats</i> .....	153
3.3.	<i>Discussion</i> .....	154
Discussion générale.....		156

Bibliographie.....	169
Annexes.....	193

## Liste des Tableaux

---

<b>Tableau 1.</b> Résumé des analyses de régressions pour la perception de compétence et d'assertivité (étude 1a) .....	99
<b>Tableau 2.</b> Résumé des analyses de régressions pour la perception de compétence et d'assertivité (étude 1b) .....	104
<b>Tableau 3.</b> Moyennes et écarts-types d'assertivité et de compétence perçues (étude 2) .....	112
<b>Tableau 4.</b> Moyenne de prestige et de pouvoir perçu en fonction du pouvoir et du prestige de la cible .....	120
<b>Tableau 5.</b> Résumé des analyses de régressions pour la perception de compétence et d'assertivité avec comme prédicteurs le pouvoir, le prestige et la JSE et leurs produits (étude 3).....	122
<b>Tableau 6.</b> Moyennes et écarts types du pouvoir, du prestige et de la richesse perçus en fonction de la position hiérarchique de la cible (étude 4).....	130
<b>Tableau 7.</b> Résumé des analyses de régressions pour la perception de compétence et d'assertivité (étude 4) .....	131
<b>Tableau 8.</b> Résumé des analyses de régressions pour la perception de statut et de statut potentiel (étude 5).....	139

## Liste des Figures

---

<b>Figure 1.</b> Effet du statut de la cible et du niveau de justification du système économique des participants sur l'attribution de compétence (étude 1a). .....	99
<b>Figure 2.</b> Effet du statut socioéconomique de la cible et du degré de justification du système économique des participants sur l'attribution de compétence (étude 1b)..	104
<b>Figure 3.</b> Effet du statut pouvoir de la cible et du degré de justification du système économique des participants sur l'attribution de compétence (étude 3) .....	121
<b>Figure 4.</b> Effet de statut de la cible et de la justification du système des participants... sur la perception de compétence (étude 4).....	131
<b>Figure 5.</b> Effet de la cible et de la justification du système sur la perception de statut (étude 6) .....	145
<b>Figure 6.</b> Effet de la cible et du niveau de justification du système sur la perception de statut potentiel (étude 6).....	146

## Liste des Annexes

---

<b>Annexe 1 :</b> Échelle de Justification du système économique (Jost & Thompson, 2000) .....	193
<b>Annexe 2 :</b> Textes induction faible dépendance et forte dépendance (étude 2) .....	194
<b>Annexe 3:</b> Profil assertif (étude 5) .....	195
<b>Annexe 4 :</b> Profil compétent (étude 5).....	196
<b>Annexe 5 :</b> Profil assertif et pas compétent (étude 6) .....	197

## Introduction générale

---

Selon la World Wealth Income Database (WID), au cours des quarante dernières années les inégalités n'ont cessé de croître. Cette tendance générale touche de nombreux pays, par exemple, en 2014, aux États-Unis, les 1% des Américains les plus riches possédaient 20% du revenu du pays, alors que 50% des plus pauvres n'en détenaient que 12,5%. Ce phénomène s'exprime très fortement aux États-Unis, où les inégalités sont très visibles. Cependant, cette situation est loin d'être un cas isolé, bien au contraire. Le vieux continent est loin d'être en reste, prenons l'exemple de la France où les 10,8% du revenu du pays sont détenus par 1% des français les plus riches. À la lecture de ces chiffres et face à l'ampleur de ce phénomène, une question se pose à nous : comment est-il possible que la société, telle qu'elle est, continue d'exister ? En effet, comment un système source d'inégalités sociales aussi apparentes n'est-il pas remis en cause ?

Ces questions sont, depuis des décennies, au cœur de multiples travaux et nombre de chercheurs, de toutes disciplines, travaillent à y répondre. Ces problématiques se trouvent notamment au centre d'une théorie de psychologie sociale, la Théorie de la Justification du Système (TJS, Jost & Banaji, 1994), dont l'objectif est de comprendre pourquoi des personnes désavantagées voire victimes du système continuent de défendre cette société qui les met dans une position peu avantageuse. Par exemple, il est couramment observé un écart de salaire entre les hommes et les femmes (*Gender Pay Gap*) or nombre de ces écarts ne peuvent être imputés ni aux caractéristiques de l'emploi, ni à l'entreprise : c'est-à-dire qu'au sein de la même organisation et au même poste la rémunération d'un homme sera plus élevée que celle attribuée à une femme. Bien que les femmes apparaissent clairement comme désavantagées, peu d'entre elles remettent en cause cette distribution de ressources. Bien au contraire, des études montrent que les femmes, dans cette situation, sont plutôt satisfaites de leur sort et, de fait, n'adoptent

pas de comportements qui pourraient faire évoluer ce système. Ainsi, lorsque les femmes acceptent leur rétribution inférieure, d'une part elles justifient ces inégalités salariales et d'autre part les pérennisent (Major, 1994). Pour quelles raisons les femmes justifient-elles ce système qui les désavantage ?

Selon la TJS, nous acceptons des situations ostensiblement injustes car nous sommes tous motivés à percevoir la société dans laquelle nous vivons comme juste. Cette motivation nous pousse à voir les organisations dont nous dépendons, qu'il s'agisse de la société, du gouvernement ou encore de l'entreprise dans laquelle nous travaillons, comme légitimes. Cette justification est une rationalisation. Lorsque nous sommes fortement motivés à voir la société comme une société juste et bonne, nous allons réinterpréter des événements, qui pourraient remettre en cause la légitimité de ce système, de sorte qu'à l'issue de ce processus l'image de la société soit préservée.

Concrètement, comment s'opère cette justification ? Plus nous sommes motivés à défendre l'image d'une société juste, plus nous adhérons à des idéologies et croyances qui légitiment les inégalités. Cette volonté de défendre le *statu quo* transparaît également dans des processus de jugement. En effet, selon les caractéristiques que l'on attribue aux personnes ou groupes (e.g. les femmes, les riches), leur situation, par exemple la position qu'ils occupent dans la société, est perçue comme plus ou moins juste. Il apparaît donc que les stéréotypes, ces caractéristiques que l'on attribue en fonction de l'appartenance catégorielle de l'individu, ont une fonction de justification, notamment des injustices sociales.

Ainsi, le stéréotype associé aux chômeurs peu volontaires, peu dynamiques voire incompetents permet non plus de les voir comme les victimes d'un système inégalitaire mais comme responsables de leur situation peu enviable. Par ailleurs, attribuer un manque de volonté aux personnes obèses, de l'intelligence aux personnes de pouvoir, permet de voir leurs

situations respectives comme méritées. De même, percevoir les personnes âgées comme peu efficaces, manquant de réactivité, peut expliquer la difficulté rencontrée par les seniors sur le marché du travail. Cependant, toutes ces caractéristiques susceptibles d'expliquer les inégalités sociales ont-elles le même potentiel de justification ? Expliquer la réussite socio-professionnelle d'une personne par son *ambition* ou sa *compétence* produit-il le même effet ? L'objectif de cette thèse est justement de répondre à cette question et de montrer que seuls certains stéréotypes ont ce rôle de justification.

Dans un premier temps, nous nous intéresserons à la façon dont nous percevons les individus et les groupes. Plus précisément, nous verrons que cette perception s'organise autour de deux dimensions fondamentales : une *dimension horizontale* qui fait référence aux qualités permettant à une personne d'entretenir de bonnes relations sociales, et une *dimension verticale* qui fait référence aux qualités permettant à une personne d'atteindre ses objectifs. Nous verrons que chacune de ces deux dimensions peut être divisée en deux facettes (la moralité et la sociabilité pour la *dimension horizontale*, la compétence et l'assertivité pour la *dimension verticale*). Le chapitre 2 abordera la façon dont nous percevons la hiérarchie sociale et les inégalités. Plus particulièrement, nous nous intéresserons aux relations entre le statut et la *dimension verticale* du jugement. Cependant, nous verrons que la relation entre le statut social et la *dimension verticale* varie selon la facette considérée (*assertivité* ou *compétence*). Enfin, dans le chapitre 3, nous verrons comment nous justifions les inégalités. À cette occasion, nous présenterons la théorie de la justification du système et proposerons une clarification conceptuelle entre cette théorie et d'autres théories de légitimation.

# *Partie théorique*

---

# CHAPITRE 1 : Le jugement social et ses dimensions fondamentales

---

## *Préambule*

Au cours de notre enfance et dans notre vie quotidienne, nous entendons souvent des expressions telles que « *il ne faut pas juger sans connaître* » ou encore « *on ne juge pas un livre à sa couverture* ». L'ensemble de ces expressions véhiculent un seul et unique message : émettre un jugement sur un individu requiert du temps et des informations tangibles. Sans cela, le jugement devient un acte répréhensible. Cette coloration négative associée au jugement est souvent retrouvée, notamment dans le champ de la justice où *juger* revient à prononcer une sentence vis-à-vis d'autrui. Nous devons, en partie, cette connotation négative associée au *jugement*, à notre culture imprégnée par la religion judéo-chrétienne, pour qui *juger* signifie critiquer voire condamner son prochain.

Un des objectifs de ce premier chapitre consiste à montrer que l'action de *juger*, loin d'être répréhensible ou condamnable, est un acte que nous faisons tous, constamment, et qui remplit de nombreuses fonctions. En effet, lorsque nous nous racontons une petite histoire sur qui serait cette personne, assise à côté de nous dans le train, ou devant nous à la caisse du supermarché, nous élaborons, sur la base de très peu d'informations, un *jugement* de cette personne. Ce *jugement*, très rapide, nous permet d'une part, de mieux appréhender notre environnement en lui donnant du sens et d'autre part, d'orienter nos comportements et de nous guider dans nos interactions avec les autres (Dunning, 2004 ; Fiske, 1992).

Dans la première partie de ce chapitre, nous verrons comment nous nous forçons une impression et la place des informations catégorielles dans ce processus. Puis, nous nous intéresserons au contenu de ce jugement, plus précisément à l'organisation de ce contenu en deux dimensions fondamentales. À travers la présentation des modèles dominants du jugement

social, nous tenterons de comprendre pourquoi le jugement social repose sur deux dimensions fondamentales.

## 1. Le jugement, un processus

### 1.1. La catégorisation sociale

En tant qu'êtres sociaux, nous sommes continuellement submergés par de multiples informations sociales. Afin de gérer ce flot continu de données, nous avons recours à diverses stratégies parmi lesquelles figure la catégorisation sociale. Ce processus de catégorisation est spontané, il accompagne naturellement la perception sociale (Taylor, Fiske, Etcoff & Rudermann, 1978 ; Fiske & Neuberg, 1978) et permet de donner de l'ordre et de la cohérence à notre environnement quelque peu chaotique (Bodenhausen, Kang & Perryl, 2012 ; Smith & Medin, 1981). En effet, catégoriser signifie que l'on ordonne, classe et range des objets (physiques ou sociaux) dans des catégories, ce qui permet d'organiser l'information en mémoire. La catégorisation sociale fait référence à une catégorisation dont l'objet et les catégories sont sociales, elle correspond au processus par lequel les individus sont rangés dans différentes catégories sociales (*e.g.* femme, homme, étudiant, cuisinier, chercheur). Elle s'opère sur la base d'indices sociaux tels que les caractéristiques sociodémographiques (*e.g.* genre, âge, ethnie, religion, classe sociale), les rôles sociaux, l'apparence physique, etc. Grâce à ces catégories, il nous devient ainsi plus facile de gérer les individus rencontrés quotidiennement (Bodenhausen, Kang & Perryl, 2012).

Pour illustrer ce processus, imaginez que vous participez à une formation où aucun participant ne vous est familier. Afin de réaliser une activité donnée, le formateur répartit l'ensemble des participants par binôme et vous informe que vous ferez équipe avec Charlotte. À ce moment précis, les seules informations à votre disposition concernant Charlotte vous proviennent de ses caractéristiques apparentes : Charlotte est une femme, brune, portant des

lunettes et un tailleur. Afin de vous forger une impression, et sur la base d'une simple observation, vous allez spontanément assigner Charlotte à une ou plusieurs catégories sociales (femme, intellectuelle, statut social élevé, etc.). Cette classification permet de simplifier l'information et son traitement, par ailleurs, celle-ci vous guidera dans vos interactions futures. En effet, vos premiers échanges avec Charlotte seront teintés par cette catégorisation sociale préalable : vous ne vous adresserez peut-être pas à elle sur le même registre de langage que si elle avait été habillée en jogging.

Nous voyons ici que le processus de catégorisation sociale occupe une place centrale dans la formation d'impressions. Au-delà de la catégorisation, nous verrons, dans ce chapitre, que l'information catégorielle joue un rôle majeur dans la perception sociale ainsi que dans les relations sociales (interpersonnelles et intergroupes). L'information catégorielle correspond aux traits que nous nous attendons à retrouver chez les individus, à partir du moment où nous les considérons comme appartenant à une catégorie sociale donnée (Delhomme et al., 2015). Par exemple, nous attendons d'un individu qu'il soit « vif d'esprit, rapide et éloquent » à partir du moment où nous le considérons comme membre de la catégorie des « intellectuels » ou de la catégorie des personnes « intelligentes ». Ces informations catégorielles nous proviennent tant des stéréotypes que des Théories Implicites de la Personnalité (TIP) (Delhomme et al., 2015; Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1996).

## **1.2. Le rôle des informations catégorielles**

### **1.2.1. Les stéréotypes**

#### ***Définitions***

Le terme *stéréotype* est apparu avant le XX<sup>ème</sup> siècle dans le contexte de l'imprimerie, mais celui-ci a gagné en visibilité grâce au livre *Public Opinion* écrit par un journaliste, Walter Lippmann (1922). Celui-ci définissait alors les stéréotypes comme « *des images que nous avons*

*dans nos têtes* ». Depuis cette époque, des décennies de recherches en psychologie sociale ont été consacrées à l'étude de ce concept. De nombreuses définitions ayant été proposées, nous adopterons la plus simple qui définit les stéréotypes comme *un ensemble de croyances concernant les caractéristiques d'un groupe social* (Ashmore & Del Boca, 1981). Le stéréotype vient faire le lien entre une catégorie sociale (*e.g.* riches) et les attributs possédés (sûr de soi, indépendant, etc.) par les membres de cette catégorie. Comme le spécifie Leyens, Yzerbyt et Schadron (1996) ces croyances ont la particularité d'être socialement partagées. Il semble en effet que nous partageons ces « *images dans nos têtes* ». Ce caractère consensuel constitue une propriété centrale des stéréotypes, ainsi, nous serons tous d'accord pour dire que les Français sont des râleurs et les Italiens des dragueurs. Avec cet exemple, nous voyons que les stéréotypes simplifient la réalité et nous conduisent à considérer que les membres d'une catégorie possèdent tous les mêmes attributs. Notre environnement social (notre entourage, l'école, les médias, etc.) joue un rôle important dans la transmission et le maintien de ces stéréotypes (Legal & Delouée, 2015).

### ***Pour avons- nous recours aux stéréotypes ?***

Les nombreuses études réalisées depuis les années vingt ont mis en évidence l'aspect fonctionnel des stéréotypes, et ceci à deux niveaux : intrapersonnel et interpersonnel (référence). Tout d'abord au niveau intrapersonnel, les stéréotypes nous permettent d'une part d'économiser des ressources cognitives et d'autre part de donner du sens à notre environnement (Fiske & Neuberg, 1990 ; Salès-Wuillemin, 2006).

Comme nous l'évoquions, dans notre quotidien nous sommes submergés d'informations mais nos ressources cognitives pour les traiter sont limitées. Ainsi, en tant qu'*avares cognitifs* nous utilisons les stéréotypes comme des raccourcis mentaux, des heuristiques, nous permettant de juger des situations sans avoir à réaliser un traitement approfondi, coûteux tant en temps qu'en ressources (Allport, 1954; Fiske & Taylor, 1984; Lippmann, 1922; Tajfel, 1969). Juger

un individu sur la base de stéréotypes requiert bien moins de ressources que de réaliser un jugement individualisé sur la base de caractéristiques personnelles (Bodenhausen, Macrae, & Sherman, 1999; Fiske & Neuberg, 1990). Par ailleurs, les stéréotypes nous servent également à comprendre et à décrypter notre environnement (Fiske & Neuberg, 1990). L'étude réalisée par Hoffman et Hurst (1990) illustre parfaitement ce point. Ces chercheurs ont imaginé une planète fictive habitée par deux populations : les Orinthiens et les Ackmiens, qui se différencient par leur activité. Les premiers ont pour rôle l'éducation des enfants, tandis que les seconds travaillent en ville. Les participants, à cette étude, devaient déterminer pour quelles raisons ces deux groupes avaient des activités différentes. Hoffman et Hurst constatent que les participants s'appuient sur les stéréotypes de genre masculin et féminin pour élaborer leurs explications. Ainsi, invoquer les stéréotypes a permis aux participants de réorganiser l'information de manière cohérente, d'avoir une explication aux activités différenciées de ces deux groupes imaginaires, et par conséquent de donner du sens à cette société fictive.

Une autre fonction des stéréotypes, plus sociale, est manifeste dans ces résultats - la justification sociale. En effet, dans cette étude, il apparaît que les stéréotypes ont permis aux participants de rationaliser et de justifier la répartition des rôles sociaux, et par conséquent les relations entre les deux groupes. Nous reviendrons de façon détaillée sur cette fonction de rationalisation et de justification des stéréotypes dans le chapitre 3.

### ***Impact des stéréotypes sur le jugement.***

Comme nous venons de l'évoquer, le recours aux stéréotypes semble être plutôt bénéfique pour l'utilisateur (économie de ressources, gain de sens) mais quels sont ses effets sur le jugement d'une cible ? Dès lors qu'une cible est catégorisée, nous sommes en mesure d'utiliser nos connaissances sur cette catégorie sociale, c'est-à-dire le stéréotype qui lui est

associé, pour réaliser diverses inférences (*e.g* traits de personnalités, buts, intentions) et interprétations (Bless & Greifeneder, 2018).

Reprenons notre précédent exemple, nous avons perçue Charlotte (notre binôme) comme faisant partie de la catégorie des statuts élevés, nous nous attendons donc à ce qu'elle partage les mêmes caractéristiques que les membres de son groupe, c'est-à-dire à ce qu'elle soit compétente et affirmée. Ce stéréotype vient colorer la perception de notre cible. Bien que lors de notre échange avec Charlotte nous ayons reçu des informations personnelles la concernant, tout ce que dira ou fera Charlotte sera interprété pour confirmer notre catégorisation initiale (Bodenhausen et al., 1999; Brewer, 1988; Fiske & Neuberg, 1990). Cependant, comme le stipule le modèle du continuum (Fiske & Neuberg, 1990), lorsque la cible présente un intérêt, et que l'observateur dispose des ressources cognitives nécessaires, une seconde catégorisation est possible, pouvant aboutir à une confirmation de la catégorie initiale, à une recatégorisation ou encore à un jugement individualisé.

### *1.2.2. Les Théories Implicites de la Personnalité (TIP)*

D'après les Théories Implicites de Personnalité (TIP), les traits, comme les stéréotypes, véhiculeraient également de l'information catégorielle. En effet, les TIP correspondent à des théories naïves que chacun d'entre nous posséderait à propos des traits de personnalité, certains traits iraient de pair (gentil, aimable) et d'autres s'excluraient (gentil, malhonnête) (Bruner et Taguiri, 1954 ; Mollaret, 1998). En percevant une personne comme « intelligente », nous nous attendons également à ce qu'elle soit « dynamique et compétente », mais nous n'imaginons pas un seul instant que celle-ci puisse être « lente et inefficace ». En tant que catégorie, ces théories implicites sont hautement fonctionnelles. En effet, à partir d'un minimum d'information, elles nous permettent de nous construire rapidement un portrait riche et détaillé d'un individu et ainsi d'être en mesure d'anticiper ses comportements. Les premières recherches relatives aux TIP

débutent avec les travaux de Asch (1946), dont l'ambition était de comprendre comment se forment les impressions et le rôle des informations personnologiques dans ce processus. Dans sa première étude, Asch présentait aux participants une liste de sept traits, ceux assignés à la condition 1 voyaient la liste suivante : intelligent, habile, travailleur, *chaleureux*, déterminé, pratique et prudent. Pour ceux dans la condition 2, la liste était identique à un point près : le trait *chaleureux* était remplacé par le trait *froid*. Après lecture de la liste, les participants devaient se forger une impression d'une cible possédant ces caractéristiques, enfin à partir d'une liste de traits ils étaient invités à choisir ceux qui, pour eux, décrivaient cette personne. Asch observe des différences dans l'impression formée entre les deux conditions. L'impression formée est plus positive pour les participants de la condition « *chaleureux* » que pour les participants de la condition « *froid* ». Il constate également un effet dans le choix des caractéristiques, certains traits (généreux, altruiste) sont majoritairement attribués à la cible « *chaleureuse* » alors que d'autres caractéristiques (sérieux, attractivité physique) sont autant assignées à la cible « *chaleureuse* » qu'à la cible « *froide* ». Il réalise une réplique de cette étude (étude 3), où les traits « *chaleureux* » et « *froid* » sont respectivement remplacés par les traits « *courtois* » et « *grossier* », il constate alors une absence de différence entre les deux conditions tant au niveau de l'impression générale que de l'attribution des traits. Aux vues de ces résultats, Asch conclut que certains traits (*chaleureux*, *froid*) sont centraux dans la formation d'impression, c'est-à-dire qu'ils affectent l'impression générale, ce que ne font pas les traits dits périphériques (*e.g.* *courtois*, *grossier*).

## **2. Les dimensions fondamentales structurant le jugement.**

### **2.1. Les premiers travaux empiriques**

Dans la lignée des travaux de Asch, Rosenberg, Nelson et Vivekananthan (1968) conduisent les premières études ayant pour but d'appréhender le fonctionnement des TIP. Plus

précisément, ils souhaitent comprendre pourquoi lorsque nous qualifions une personne de « *chaleureuse* » nous inférons qu'elle est sympathique et bienveillante (des traits favorables) mais que nous n'inférons pas que celle-ci est égoïste et hypocrite (traits défavorables). Pour Rosenberg et ses collaborateurs, la formation d'impression va au-delà de la simple dimension évaluative « *bon – mauvais* », leur hypothèse est que la formation d'impression est multidimensionnelle. Pour tester leur hypothèse, Rosenberg et collaborateurs ont demandé à leurs participants de décrire les personnes qu'ils connaissaient à l'aide de 64 traits de personnalité couramment utilisés (parmi lesquels figuraient les traits utilisés par Asch). Plus précisément, leur tâche était de regrouper ces traits en plusieurs piles (autant qu'ils le souhaitaient) en fonction de leur possession ou non par une personne donnée. Ces regroupements de traits ont ensuite été utilisés pour estimer les similitudes entre chaque paire de traits, puis ces similitudes ont été analysées à l'aide d'une échelle multidimensionnelle (Kervyn, Yzerbyt & Judd, 2010). Cette méthode d'analyse repose sur le degré de similarité entre une paire de stimuli, ici des traits de personnalité, et fournit une représentation géométrique de l'ensemble des éléments de sorte que la distance inter-traits dans l'espace corresponde à la mesure du lien psychologique entre ces traits (Rosenberg, 1970 ; Rosenberg et al., 1968). L'analyse des résultats permet aux auteurs d'identifier deux dimensions comme sous-tendant la formation d'impression : « *intellectuellement bon-mauvais* » et « *socialement bon-mauvais* ». La première dimension reflète à quel point un trait est perçu comme permettant de réaliser des tâches. La seconde dimension traduit à quel point un trait est ou n'est pas perçu comme désirable dans les activités interpersonnelles (Rosenberg & Sedlak, 1972). L'interprétation de ces dimensions est ici empirique. À partir des années 90, de nombreux chercheurs se sont intéressés à la signification de ces deux dimensions. Plusieurs modèles explicatifs ont ainsi vu le jour, en réponse aux différentes interprétations du fait que nous mobilisons deux dimensions lorsque nous jugeons quelqu'un.

## 2.2. Définitions des dimensions fondamentales

De nos jours, il existe un consensus parmi les chercheurs en psychologie sociale quant à la bi-dimensionnalité du jugement social. En effet, des travaux dans le champ de la perception de soi, des personnes et de la perception des groupes ont montré que la perception sociale repose sur deux dimensions fondamentales, les *Big Two* (Abele & Wojciszke, 2013 ; Paulhus & Trapnell, 2008). De nombreux modèles ont vu le jour et ont proposé chacun leur explication quant à l'émergence de ces deux dimensions. La plupart de ces modèles adoptent une approche pragmatique et offrent une explication d'ordre motivationnelle. Cependant, ces modèles se distinguent par leur positionnement (intra-personnel, interpersonnel, intergroupe ou encore idéologique) ainsi que par les définitions et labels donnés à ces dimensions : *Moralité/Compétence* (Wojciszke, 2005), *Chaleur/Compétence* (Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002), *Communalité/Agentisme* (Abele & Wojciszke, 2007, 2013) ou encore *Désirabilité sociale/Utilité sociale* (Beauvois & Dubois, 1995).

Ainsi à des fins de neutralité et de clarté, les deux dimensions du jugement social seront nommées « *dimension verticale* » et « *dimension horizontale* » (Singelins, Triandis, Bhawuk & Gelfand, 1995). La *dimension verticale* fait référence aux qualités et ressources personnelles (compétences, savoirs, motivations) dont un individu dispose pour s'élever dans la hiérarchie sociale c'est à dire pour être haut dessus-des autres (« *getting ahead* »). Quant à la *dimension horizontale*, elle fait allusion aux qualités personnelles permettant à un individu de vivre en harmonie avec d'autres individus (« *getting along* »). A travers une revue comparative, nous présenterons les modèles du jugement les plus fréquemment retrouvés dans la littérature. Nous intéresserons aux inégalités sociales qui émergent à la fois à un niveau interpersonnel et social, ces modèles seront présentés en fonction de leur objet d'étude : de la perception des personnes à la perception des groupes.

### *2.2.1. Les premiers modèles : la perception des personnes*

Le premier modèle, consacré aux dimensions du jugement a été développé par Peeters. La particularité de ce modèle, dédié au jugement des personnes, est de s'intéresser au caractère évaluatif des traits. Ainsi, l'information évaluative, véhiculée par les traits de personnalité, nous indiquerait comment nous positionner vis-à-vis des cibles jugées (Peeters, 1983, 1992). Pour Peeters, attribuer un trait (e.g. *honnête* ou *sincère*) à un individu, ne vient pas seulement signifier que cette personne possède telle ou telle caractéristique, cela nous renseigne surtout sur la valeur de cette personne et donc sur la nature du comportement adopter à son égard : l'approcher ou l'éviter. Ainsi, la logique veut que nous nous approchions d'une personne « *honnête* » ou « *intelligente* » et que nous évitions une personne « *malhonnête* » ou « *stupide* ». Cependant, dans d'autres circonstances le choix semble bien moins évident : une personne présentée comme « *intelligente et malhonnête* » est-elle plus approchable qu'une personne « *stupide et honnête* » ? Pour Peeters, la réponse à cette question dépend de la perspective adoptée. En partant de ce postulat, Peeters propose les dimensions de *Profitabilité pour autrui* versus *Profitabilité pour soi* comme sous-tendant la perception des individus. Dans ce modèle, la dimension horizontale est donc composée de traits *profitables pour autrui* (chaleureux, honnête versus froids, malhonnête. Percevoir qu'un individu est *honnête* m'informe qu'il est possible de se confier à cette personne, ce qui est hautement profitable pour l'entourage de cette personne. La valeur adaptative associée à ces traits pour autrui est inconditionnelle, en tout temps il est plus profitable pour autrui qu'une personne soit *sincère* plutôt qu'*hypocrite*. La valeur adaptative de ces traits pour soi-même bien qu'ambiguë ne dépend pas du contexte. La dimension verticale, la *Profitabilité pour soi*, regroupe de traits tels qu'*intelligent* ou *sûr de soi*, ces traits sont présentés comme ayant une forte valeur adaptative pour la personne possédant ces caractéristiques. En effet, il est hautement profitable pour un

individu d'être *compétent* ou *efficace* et cette valeur adaptative pour soi-même est inconditionnelle. Quel que soit le contexte être *efficace* me sera plus bénéfique pour réaliser mes objectifs que d'être *inefficace*.

Les travaux de Peeters sur les traits ont nourri les réflexions de Wojciszke quant à la perception des personnes. Wojciszke fait un parallèle entre les traits *profitables pour soi* versus *profitables pour autrui* et les dimensions de *moralité* et de *compétence* utilisées dans la perception des personnes (Wojciszke, 1994, 2005). La perception des personnes commence par une sélection d'informations qui nous proviennent notamment des comportements ou actions des individus. Ainsi, à partir des comportements d'une cible nous inférons qu'elle possède certains traits de personnalité. Selon Wojciszke, ces traits utilisés pour décrire des comportements peuvent se regrouper en deux dimensions : la *Moralité* et la *Compétence* (Wojciszke, 2005). Dans ce modèle, la *Moralité* correspond à la dimension horizontale, les traits composant cette dimension (*e.g.* honnête, sincère) informent quant à la nature (bienveillante ou hostile) des objectifs d'une personne, ils nous indiquent quel comportement adopter à son égard, et en ce sens ces traits correspondent à des traits *profitables pour autrui*. Quant à la *Compétence*, qui correspond à la *dimension verticale*, celle-ci traduit l'efficacité perçue de la cible à atteindre des objectifs, elle est composée de traits tels que compétent ou efficace, et peut être définie comme *profitable pour soi* puisqu'être compétent est de façon inconditionnelle plus avantageux pour une personne que d'être incompetent (Wojciszke, 2005).

### 2.2.2. *La perception des groupes*

En 2002, Fiske et al., (2002) ont développé le Modèle du Contenu des Stéréotypes (*Stereotype Content Model, SCM*). Selon ce modèle, le contenu des stéréotypes reposerait sur deux dimensions : la *Chaleur* (dimension horizontale) et la *Compétence* (dimension verticale). Du croisement de ces deux dimensions résulteraient quatre combinaisons permettant de décrire la plupart des groupes sociaux dans la société. Selon Fiske (2018) lorsque nous rencontrons

d'autres personnes (individus ou groupes), nous nous posons très rapidement deux questions dont les réponses peuvent s'avérer essentielles à notre survie : Quelles sont les intentions de cette personne (me veut-elle du bien ou du mal) ? Cette personne a-t-elle les capacités de mettre en œuvre ses intentions ? Aux réponses à ces deux questions correspondent respectivement les dimensions de *Chaleur* et de *Compétence*. La *dimension horizontale* fait référence aux intentions perçues chez le groupe, si ses intentions sont considérées comme bonnes le groupe sera perçu comme chaleureux, c'est notamment le cas des femmes et des personnes âgées qui sont décrites comme *sympathiques* et *sociables*. Les groupes évalués positivement sur la *dimension verticale* c'est-à-dire perçus comme compétents, sont perçus comme disposant des ressources pour mettre en œuvre leurs intentions, ils sont décrits par des traits tels que *compétent* ou *efficace* (e.g. les hommes, les riches). Comme nous le voyons, le sens donné à ces deux dimensions est très proche de celui donné par Wojciszke (1994, 2005) aux dimensions de *Moralité* et de *Compétence*, utilisées dans le cadre de la perception des personnes. En effet, nous retrouvons bien la dichotomie entre les moyens perçus pour la réaliser une action et la finalité perçue de cette action. Cependant en termes de contenu, les traits utilisés pour appréhender la Chaleur font référence à la fois à la Moralité (sincère, tolérant) et une certaine sociabilité (sympathique, agréable).

### *2.2.3. La perception de soi, des personnes et des groupes*

En 2005, Judd, James-Hawkins, Yzerbyt, et Kashima font un constat, malgré des dénominations différentes, selon le modèle invoqué, les dimensions fondamentales du jugement partagent un noyau commun. Partageant cette même observation, Abele et Wojciszke (2007) développent le Modèle de la Double Perspective (MDP) et proposent les dimensions d'Agentisme (*dimension verticale*) et de Communalité (*dimension horizontale*) comme

dimensions fondamentales du jugement de soi, des personnes et des groupes. Pour définir ces deux dimensions, les chercheurs s'appuient sur les travaux du philosophe Bakan (1966) qui définit deux façons d'exister. La première façon d'exister fait référence aux efforts que l'individu entreprend pour exister en tant qu'individu indépendant, pour se développer en tant que personne et pour atteindre ses objectifs (Abele & Wojciszke, 2007). Elle correspond à l'*Agentisme* qui est caractérisé par la *confiance en soi*, l'*efficacité* et la *détermination*. Le second mode d'existence fait référence aux efforts qu'une personne entreprend pour être socialement incluse, cette personne est orientée vers les autres et porte une attention particulière aux relations sociales. Ce mode d'existence correspond à la *Communalité* qui peut être appréhendée par des traits tels qu'*empathique*, *digne de confiance* ou *amical* (Abele, Uchronski, Suitner & Wojciszke, 2008 ; Abele & Wojciszke, 2007)

Afin de tester leur hypothèse, Abele et Wojciszke constituent un pool de 300 traits comprenant notamment des traits caractéristiques des dimensions d'*Agentisme* et de *Communalité* (Bakan, 1966), des traits typiques des dimensions *Intellectuellement bon-mauvais* et *Socialement bon-mauvais* (Rosenberg et al., 1968), des traits *Profitables à soi* ou *Profitables à autrui* (Peeters, 1992), des traits de *Moralité* et de *Compétence* (Wojciszke, 1994, 2005) ainsi que des traits liés *Chaleur* et à la *Compétence* (Fiske et al., 2002). Les participants étaient répartis par groupe de vingt, chaque groupe avait à évaluer ces 300 traits sur une dimension parmi lesquelles l'*Agentisme*, la *Communalité*, la *Compétence* et la *Moralité*<sup>1</sup>. L'analyse par composantes principales fait apparaître de façon claire une structuration factorielle en deux facteurs qui, à eux deux, expliquent 89% de la variance. Le *premier facteur* regroupait notamment les dimensions de *Communalité* et de *Moralité*, et expliquait plus de 66% de la variance. Le *second facteur*, expliquant quant à lui 23.2% de la variance, comprenait le

---

<sup>1</sup> Cette étude incluait également des traits liés à la Féminité et à la Masculinité ainsi que des traits liés à l'Individualisme et au Collectivisme. Afin de simplifier, la présentation et la comparaison entre les modèles nous ne présentons que les résultats sur les dimensions d'intérêts.

contenu agentique, c'est-à-dire qu'il regroupait notamment les dimensions d'*Agentisme* et de *Compétence*. Ces résultats valident l'hypothèse des chercheurs, et semblent suggérer que les dimensions d'*Agentisme* et de *Communalité* puissent être utilisées comme dimensions fondamentales tant dans la perception des personnes que des groupes.

En comparaison aux modèles précédents, le MDP se distingue par son approche intra et interpersonnelle. Bien que l'étude, présentée précédemment, ait mis en évidence que la *Communalité* est liée à la *Moralité* et que l'*Agentisme* est lié à la *Compétence* (Abele & Wojciszke, 2007 ; Wojciszke, 2005), il apparaît cependant que l'*Agentisme* a une définition beaucoup plus large que la *Compétence*. En effet, l'*Agentisme* fait référence à la fois aux motivations (*e.g.* ambitieux, déterminé) et aux ressources (*e.g.* capable, efficace) des individus. Ainsi, nous avons une confusion entre les moyens dont la personne dispose pour réaliser ses objectifs et ses intentions. Ce modèle offre un autre regard sur la *dimension verticale* et, d'une certaine façon, propose que l'information relative à la *dimension verticale* ne réponde pas uniquement à la question « *cette personne peut-elle atteindre ses objectifs ?* » mais également à la question, « *à quel point cette personne veut-elle les atteindre ?* »

## **2.3. Relation entre la dimension verticale et la dimension horizontale**

### *2.3.1. Une relation orthogonale*

Concernant la perception des personnes, le modèle de Wojciszke (1994, 2005) postule que les dimensions de *moralité* et de *compétence* sont présentées comme orthogonales (i.e. indépendantes). Il est en effet possible d'être perçu compétent que l'on réalise des actions morales ou immorales, seul le succès de l'action compte au final dans l'appréciation de la compétence. Empiriquement, les travaux réalisés dans le cadre du modèle de la double perspective montrent de façon similaire une indépendance entre les traits d'*Agentisme* et de

*Communalité* (Abele & Wojciszke, 2014 ; Cislak & Wojciszke, 2008). Cette indépendance entre les deux dimensions est également retrouvée dans la perception des groupes. En effet, à un niveau théorique, la relation entre les dimensions de *Chaleur* et de *Compétence* est définie comme orthogonale. Comme le souligne Fiske (2017) la finalité de l'action (la chaleur) ne nous fournit aucune information concernant les ressources (la compétence) dont l'individu dispose, et vice versa.

### *3.1.1. Une relation positive*

Dans la perception des personnes, est fréquemment retrouvée une relation positive entre la *dimension verticale* et la *dimension horizontale*. Les premiers travaux réalisés par Rosenberg et collaborateurs (1968) mettent évidence cette relation positive entre les deux dimensions du jugement. Pour ces auteurs, celle-ci serait liée à la valence des traits. Les études adoptant la perspective Agentisme/communalité mettent également en évidence un lien positif entre les deux dimensions (Abele & Wojciszke, 2007, 2014). Cependant, lorsque la valence des traits agentiques et communaux est contrôlée leur corrélation devient alors négative.

### *3.1.2. Une relation négative*

Que l'on s'intéresse à la perception des personnes ou à celle des groupes nous retrouvons régulièrement une relation négative entre les deux dimensions. Dans la perception des personnes, cette relation négative s'observe à un niveau théorique et empirique. En effet, les définitions d'*Agentisme* et de *Communalité*, proposées par Bakan (1966), induisent nécessairement une relation négative entre ces deux dimensions. En effet, ces deux modes d'existence semblent s'opposer, dire d'une personne qu'elle est agentique revient à dire de celle-ci qu'elle investit son énergie pour son avancement et développement personnel, sous-entendu qu'elle ne l'investit pas pour autrui. Cette relation négative entre la *dimension verticale*

(l'*Agentisme*) et la *dimension horizontale* (la *Communalité*) apparaît également à un niveau empirique. En effet, plus les traits et les comportements sont décrits comme agentiques, moins ils sont perçus comme communaux (Abele & Wojciszke, 2014). Cette relation apparaît de façon récurrente notamment lorsque les participants évaluent un large ensemble de traits appartenant aux deux dimensions, et que la valence des traits est maintenue constante (Abele & Wojciszke, 2007; Suitner & Maass, 2008; Abele et al., 2009). Ainsi dans un sens purement descriptif, les dimensions d'*Agentisme* et de *Communalité* sont négativement reliées (Abele & Wojciszke, 2014).

Concernant la perception des groupes, la plupart des stéréotypes sociaux sont mixtes, c'est-à-dire qu'ils associent une évaluation positive sur une dimension à une évaluation négative sur l'autre dimension (Fiske et al., 2002). Par exemple, les groupes des « riches » et celui des « hommes » sont perçus comme compétents mais peu chaleureux, à contrario il est attribué peu de compétence et beaucoup de chaleur au groupe des femmes ainsi qu'à celui des personnes en situation de handicap (Cuddy, Fiske, & Glick, 2008 ; Cuddy et al., 2009; Fiske et al., 2002). Cette relation négative entre la *dimension verticale* et la *dimension horizontale* est appelée effet de compensation (Judd et al., 2005; Kervyn et al., 2010). Cet effet apparaît particulièrement dans un contexte comparatif. Lorsque nous jugeons deux cibles, nous les différencions sur les deux dimensions du jugement en les contrastant. Si un des deux groupes est perçu comme très compétent, il sera également jugé comme peu chaleureux, et vice versa pour l'autre groupe (Fiske, 2018). Par ailleurs, en assignant à des groupes sociaux désavantagés et non menaçants des qualités sociales, et en octroyant aux groupes sociaux avantagés des qualités leur permettant d'acquérir davantage de ressources, ces stéréotypes mixtes permettraient de justifier la hiérarchie sociale (Ridgeway, 2001 ; Kay & Jost, 2003).

## 2.4. Relation entre les dimensions fondamentales et le contexte

### 2.4.1. En fonction de la perspective : soi versus autrui

Une hypothèse centrale du MDP est qu'en fonction de la perspective, acteur ou observateur, nous n'accordons pas le même poids aux informations relatives à la *Communalité* ou à l'*Agentisme*. Dès 1994 (étude 1), Wojciszke montre que nous traitons différemment les informations liées à la *Moralité*, et celles liées à la *Compétence*, selon que l'on se juge soi ou autrui. En effet, il apparaît qu'en tant qu'observateur nous accordons plus d'importance à la moralité qu'à la compétence d'autrui. Selon Wojciszke, la perception d'autrui est dominée par la moralité car connaître la nature des intentions d'autrui nous permet d'adopter les comportements adéquats (d'approche ou d'évitement) pour préserver notre bien-être. Des résultats similaires sont obtenus par Abele & Wojciszke (2007) qui montrent un effet de primauté de la Communalité dans le langage. En tant qu'observateur, d'une part, nous accordons plus d'importance à la Communalité qu'à l'Agentisme (Abele, Bruckmüller & Wojciszke, 2014) d'autre part, nous décrivons autrui avec plus de traits de Communalité que de traits d'Agentisme (Abele & Bruckmüller, 2011, Ybarra, Chan, & Park, 2001). A l'inverse, en tant qu'acteur, nous utilisons davantage de traits agentiques que de traits de communalité pour nous décrire (Abele & Bruckmüller, 2013). En 2007, Abele et Wojciszke montrent avec des analyses corrélationnelles que l'Agentisme est liée positivement à la *profitabilité pour soi* et que la Communalité est liée positivement à la *profitabilité pour autrui*. Ces relations expliquent, en partie, pourquoi nous privilégions l'Agentisme pour nous décrire et la Communalité pour décrire autrui. Dans la perception des groupes, comme dans la perception des personnes, la *dimension horizontale* apparaît comme étant primordiale. En effet, connaître les intentions d'autrui est essentiel pour prédire ses comportements ainsi que pour distinguer un ennemi d'un allié (Fiske, 2017). Ce n'est qu'une fois les intentions de la cible connues que

nous allons rechercher des informations relatives à la *dimension verticale* (i.e. la compétence). En effet, savoir qu'un groupe dispose (ou ne dispose pas) des ressources pour mettre en œuvre ses intentions n'est informatif qu'au regard de ses intentions. Par exemple, percevoir Charlotte comme ayant de mauvaises intentions à notre égard, durant la formation, est en soi informatif. Cependant, nous ne la percevrons comme une réelle menace qu'à condition qu'on la perçoive comme étant compétente.

#### *2.4.2. En fonction du contexte : personnel ou professionnel*

Nous venons de voir que le poids que l'on assigne à chaque dimension dépend de la perspective adoptée, nous verrons que celui-ci est également sensible au contexte (Cuddy, Glick & Beninger, 2011). En 1998, Wojciszke, Bazinska & Jaworski, suggèrent que cette prévalence de la *Moralité* sur la *Compétence* dans la perception d'autrui peut varier selon nos objectifs. En effet, si nous suivons un objectif d'évaluation (e.g. un recrutement) nous devrions en premier lieu nous intéresser à la *Compétence* de la cible, mais hormis ce cas de figure l'information liée à la *Moralité* prévaudra. Afin de tester cette hypothèse, Wojciszke et al., (1998) ont réalisé une étude comprenant trois conditions expérimentales. Pour chacune des conditions, les participants devaient sélectionner les traits qu'ils recherchent chez les autres : quand ils doivent se faire une opinion générale d'une personne (condition 1), quand ils souhaitent savoir s'ils peuvent se confier à quelqu'un (condition 2) ou encore quand il s'agit de choisir une personne pour être négociateur (résoudre un conflit, condition 3). Les participants avaient à leur disposition une liste de 24 traits (positifs) dont huit traits reliés exclusivement à la moralité (e.g. honnête), huit autres à la compétence (e.g. intelligent) enfin les huit derniers traits ne se rapportaient ni à la compétence ni à la moralité. Comme attendu, le choix des participants fut affecté par leur objectif. Ainsi, ils ont choisi un plus grand nombre de traits de moralité que de compétence lorsque l'objectif était de savoir s'ils pouvaient avoir confiance en la cible, le pattern inverse

fut observé dans la condition « négociation ». Enfin, conformément à son hypothèse, les participants ont davantage sélectionné des traits de moralité que des traits de compétence lorsque leur objectif était de se forger une impression globale d'une personne, montrant bien que lorsqu'il s'agit de percevoir autrui, la moralité prévaut. Cette étude montre que malgré que nous accordions plus d'importance à la *dimension horizontale* lorsque nous évaluons autrui, dans un contexte professionnel la primauté est à la *dimension verticale* (Cuddy et al., 2011).

### 3. Quatre facettes pour une compréhension plus fine

À un niveau empirique, les travaux d'Abele et Wojciszke (2007) ont montré des liens statistiques entre les registres de *Compétence* et d'*Agentisme* ainsi qu'entre la *Communalité* et la *Moralité*. Cependant malgré ces similitudes, ces différentes dimensions ne sont pas équivalentes. Selon Abele et al. (2016), l'existence de différents labels et de différentes paires (*Chaleur/Compétence* versus *Moralité/Compétence*) serait le reflet de la « *nature multifacette des dimensions fondamentales* ». Les auteurs proposent que chaque dimension du jugement soit composée de deux facettes. La *compétence* et l'*assertivité* pour la dimension verticale, la *moralité* et la *sociabilité* pour la dimension horizontale.

#### 3.2. Les facettes de sociabilité et de moralité

Durant de nombreuses années, la *dimension horizontale* (qu'elle soit nommée *Chaleur* ou *Communalité*) a été décrite comme unidimensionnelle (Fiske et al., 2007; Rosenberg et al., 1968). De nombreux travaux consacrés à cette dimension fondamentale, au rôle primordial dans la perception sociale, ont mis en évidence que les traits liés à la *moralité* et ceux liés à la *sociabilité* sont, d'une part, conceptuellement distincts, et d'autre part, qu'ils jouent des rôles différents dans la perception tant à un niveau individuel qu'à un niveau groupal.

À un niveau conceptuel, la *sociabilité* fait référence à la coopération ainsi qu'aux relations sociales (chaleureux, amical), la *moralité*, quant à elle, fait référence à la bienséance et à la politesse perçues chez autrui (honnête, digne de confiance) (Brambilla, Rusconi, Sacchi, & Cherubini (2011) Bien que les traits de moralité et de sociabilité soient des traits pro-sociaux, nous les traitons (Anderson & Seidikides, 1991) et les utilisons différemment. Leach, Ellemers et Barreto (2007) sont les premiers chercheurs à considérer que la *moralité* et la *sociabilité* puissent incarner deux facettes d'une même dimension qu'ils nomment *benevolence*. Dans le cadre de leurs travaux, ces chercheurs ont mis en évidence que la *moralité* est plus importante que la *sociabilité* et la *Compétence* lorsqu'il s'agit d'avoir une image positive de son groupe d'appartenance. Dans la lignée de ces découvertes, Brambilla et al., (2011) ont montré que ces deux facettes jouent également des rôles distincts dans la formation d'impression, plus précisément dans la recherche d'informations. Les résultats de leurs études montrent que durant les interactions sociales nous utilisons différemment les traits de *moralité* de ceux de *sociabilité* ou de *compétence*. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de se forger une impression globale d'une personne, les participants considèrent les traits de *moralité* comme plus importants que ceux de *sociabilité* ou de *compétence*. Ainsi, au vue de l'ensemble de ces recherches, il a récemment été proposé que la *sociabilité* et la *moralité* soient considérées comme deux facettes distinctes appartenant à la *dimension horizontale* (Abele et al., 2016; Brambilla & Leach, 2014; Fiske, 2018).

### **3.3. Les facettes de compétence et d'assertivité**

En 2008, Abele, Cuddy, Judd & Yzerbyt en analysant la composition des dimensions d'*Agentisme* et de *Compétence* constatent que le contenu de ces deux dimensions n'est pas identique. En effet, les traits d'*Agentisme* sont plus variés que ceux de *Compétence*, puisqu'ils font référence à la fois aux ressources et aux motivations de l'individu. Ces chercheurs sont

donc les premiers à souligner qu'au sein de la *dimension verticale* existerait deux facettes : l'une motivationnelle, caractérisée par des traits tels que *sûr de soi* ou *ambitieux* et l'autre instrumentale, illustrée par des traits tels qu'*efficace* ou *compétent*. En 2016, Abele et al., proposent de nommer ces facettes *assertivité* et *compétence*.

L'*assertivité* correspond à la facette motivationnelle de la dimension verticale. Décrire une personne comme *ambitieuse* ou *déterminée*, nous amène à la percevoir comme investissant son énergie pour atteindre ses objectifs (Abele et al., 2016). Les travaux consacrés aux sous-dimensions du jugement étant récents, nous constatons que cette facette n'a pas de définition propre, elle est définie par les traits qui la composent (*e.g.* déterminé, ambitieux, affirmé, compétitif) et en opposition à la *compétence*. Néanmoins, des recherches consacrées au leadership ont étudié le rôle de l'assertivité et peuvent nous aider à élaborer une définition de cette facette. Dans ces travaux, l'assertivité fait référence à la tendance qu'ont les individus à s'exprimer et à agir pour défendre leurs intérêts personnels et leurs convictions (Ames & Flynn, 2007 ; Costa & Maccrae, 1992). Les comportements assertifs peuvent être réactifs (les personnes expriment leur opinion, leur besoin) et défensifs (les personnes se défendent face à une opposition). Par ailleurs, l'assertivité est perçue à travers des comportements verbaux (*i.e.* parler vite) comme non verbaux (*i.e.* exprimer son irritation, Ames & Flynn, 2007). En résumé, nous pouvons définir l'*assertivité* comme l'énergie qu'un individu investit pour exprimer et défendre ses intérêts, et ses idées, ainsi que pour atteindre ses objectifs (Ames, 2009).

Quant à la *compétence*, celle-ci fait référence à la facette instrumentale de la *dimension verticale*, elle est appréhendée par des traits tels que *capable* ou *efficace*. En disant d'un individu qu'il est compétent, nous venons dire de celui-ci qu'il dispose des ressources nécessaires pour accomplir ses objectifs (Fiske et al., 2002). Ces ressources peuvent être personnelles (*e.g.* connaissances, savoir-faire) comme environnementales (outils, autres personnes) (Piris, 2007). En effet, pour être perçu comme compétent, notamment dans la sphère

professionnelle, les ressources personnelles ne suffisent pas, il convient également de solliciter et d'utiliser des ressources de l'organisation (Piris, 2007). En comparaison avec *l'assertivité*, la *compétence* a la particularité de ne pas être apparente. En effet, celle-ci ne peut se mesurer et être perçue que dans l'action. Est perçu comme compétent tout individu qui se montre performant, c'est-à-dire qui réussit à accomplir une tâche donnée.

À un niveau empirique, la première preuve de la distinction entre ces deux facettes provient des travaux réalisés par Carrier, Louvet, Chauvin, et Rohmer, (2014a) qui ont mis en évidence le rôle distinct joué par ces deux facettes dans la perception des personnes en fonction du statut qu'elles occupent dans la hiérarchie sociale. En effet, leurs études ont mis en lumière un effet de primauté de l'assertivité sur la perception de statut social, ces résultats ont, depuis, été retrouvés à de nombreuses reprises (Louvet, Cambon, Milhabet & Rohmer, 2019 ; Mollaret & Miraucourt, 2016) nous reviendrons sur l'ensemble de ces travaux dans le Chapitre 2, partie 2.1). En 2016, Abele et al., ont également montré que l'assertivité et la compétence jouent également des rôles distincts dans la perception de soi.

## 4. Conclusion du chapitre

Dans ce chapitre, nous avons vu que lorsque nous percevons un individu ou un groupe, nous avons recours à des informations catégorielles nous permettant de nous forger une impression rapidement et à moindre coût. Par ailleurs, il est apparu que la formation d'impression repose sur deux dimensions fondamentales composées chacune de deux facettes. Le poids de ces dimensions diffère selon que la cible du jugement est soi ou autrui. Dans cette thèse, nous nous intéressons aux inégalités sociales, ainsi notre attention se portera uniquement sur la perception d'autrui. Au quotidien, lorsque nous percevons une personne, notre premier objectif est de connaître ses intentions, notre attention se porte donc sur des informations relatives à la *dimension horizontale* et plus particulièrement sur sa *moralité*. Par contre, dans

un contexte non amical, comme le contexte professionnel, nous rechercherons en premier lieu des informations sur la capacité d'autrui (*compétence*) et sa motivation (*assertivité*) à réaliser ses objectifs. Comme nous l'avons évoqué lors de la présentation du SCM, la *dimension verticale* du jugement est également liée au statut des individus dans la société. Dans le chapitre suivant, nous reviendrons de façon plus détaillée sur la relation entre la *dimension verticale* du jugement et la hiérarchie sociale. Nous verrons que face à des inégalités (*i.e.* des écarts de statut), nous utilisons la *dimension verticale* et ses facettes pour donner du sens voire légitimer ces inégalités.

## CHAPITRE 2 : Relation entre le statut social et la dimension verticale, de la perception à la justification des inégalités.

---

Comme nous venons de le voir dans le chapitre 1, nous faisons partie d'une espèce éminemment sociale dont la perception est mise au service de l'action et de la compréhension de notre environnement social. Ce second chapitre sera consacré à une caractéristique fondamentale de nos relations sociales : la *hiérarchie sociale* (Magee & Galinsky, 2008). En effet, cette stratification sociale des individus sur différentes dimensions est omniprésente dans la société, dans les organisations ainsi que dans nos vies personnelles. En tant qu'occidentaux, nous vivons dans des sociétés capitalistes hiérarchisées dont la structure est pyramidale, c'est-à-dire qu'un petit nombre d'individus (les membres de groupes hégémoniques) se partagent la majorité des ressources. Ainsi, nos ressources, en plus d'être rares et limitées, sont accessibles uniquement par une faible proportion de notre population. En résumé, cette société dans laquelle nous vivons est inégalitaire (McLeod & Nonnemaker, 1999).

Nous verrons dans ce chapitre, et plus encore avec le suivant, que nous entretenons un rapport paradoxal avec la hiérarchie sociale et les inégalités : d'un côté nous préférons l'égalité, lorsque l'occasion nous est donnée nous préférons une distribution égale des ressources à une distribution inéquitable ou injuste (Piff, Kraus & Keltner, 2018), d'un autre côté, selon une perspective fonctionnaliste, la hiérarchie sociale nous permet de satisfaire des besoins psychologiques d'ordre et de structure (Magee & Galinsky, 2008). Par ailleurs, nous verrons que notre façon de percevoir la hiérarchie et les écarts de statut concourt au maintien de la hiérarchie, et par conséquent des inégalités.

Ce chapitre sera organisé en deux grandes parties. Dans la première partie, nous présenterons les concepts de *hiérarchie sociale*, de *statut social* ainsi que les trois bases de la

hiérarchie sociale : le prestige, le pouvoir et les ressources socio-économiques. Une fois notre cadre théorique défini, nous présenterons, dans une seconde partie, des études empiriques ayant montré l'existence d'un lien entre le *statut social* et la *dimension verticale* du jugement (et ses facettes). Enfin, nous présenterons des explications théoriques quant à l'existence de cette relation entre le *statut social* et les facettes d'*assertivité* et de *compétence*. Pour clore ce chapitre, nous discuterons du rôle de la perception d'assertivité et de compétence dans le maintien de la hiérarchie sociale.

## 1. La hiérarchie sociale et ses inégalités

### 1.1. Entre définition et différenciation : la hiérarchie sociale vs. le statut social

La *hiérarchie sociale* fait partie intégrante de notre quotidien, nous la retrouvons partout et sous diverses formes (Piff et al., 2018). Elle correspond au « *classement implicite ou explicite d'individus ou de groupes sur une dimension sociale valorisée* » (Gruenfeld & Tiedens, 2010 ; Magee & Galinsky, 2008). Cela signifie qu'au sein d'un groupe ou d'une organisation, dite hiérarchisée, des individus sont « au-dessus » ou « en-dessous » d'autres individus, autrement dit que les individus se différencient par leur position ou rang au sein d'une structure sociale (Barkow, 2014). Les individus occupant une position haute dans la hiérarchie sociale bénéficient d'un accès privilégié aux ressources rares et socialement valorisées (matérielles comme symboliques).

Bien que la hiérarchie sociale, rang et statut social sont des concepts extrêmement proches, utilisés de façon interchangeable dans certaines études, il est cependant nécessaire de les distinguer. Le *statut social* constitue un concept majeur en sciences humaines et sociales, il est au cœur de nombreux travaux de sociologie, psychologie ou encore d'anthropologie. L'ensemble de ces recherches a donné lieu à de nombreuses définitions ainsi qu'à des opérationnalisations et mesures des plus variées. Ces dernières années, un consensus semble émerger dans la littérature : deux définitions sont fréquemment retrouvées. La première, que nous qualifierons d'attitudinale, définit le statut social (*social status*) comme le « *degré auquel un individu ou un groupe est respecté et admiré* » (Anderson & Kilduff, 2009a ; 2009b; Fiske, 2010; Magee & Galinsky, 2008 ; Fragale, 2006 ; Ridgeway & Walker, 1995; Zelditch, 1968). Le *social status* fait référence à une attitude, (Wojciszke, Abele & Baryla, 2009), il correspond à un indicateur de la valeur sociale que nous attribuons à un individu ou à un groupe (Ridgeway

& Erickson, 2000). La seconde définition, positionnelle, définit, quant à elle, le statut social comme la position qu'un individu ou un groupe occupe dans une hiérarchie sociale (Steckler & Tracy, 2014), selon cette définition, les notions de statut et de rang sont confondues (Henrich & Gil-White 2001; Blaker & van Vugt, 2014).

Dans la suite de cette thèse, lorsque nous utiliserons les termes de statut ou de statut social nous ferons référence à cette seconde définition, c'est-à-dire à la position d'un individu, ou d'un groupe, au sein d'une hiérarchie sociale. En effet, nous préférons cette définition d'une part, car il est possible d'être perçu comme ayant un statut élevé dans notre société sans pour autant être respecté (Maggee & Galinsky, 2008 ; Fragale, Overbeck, & Neale, 2011), d'autre part, car définir le statut social comme la position dans une hiérarchie sociale évite toute confusion avec d'autres concepts (*e.g.* influence, pouvoir, prestige). Pour autant, nous ne rejetons pas la première définition, bien au contraire. Comme nous le verrons ultérieurement, avoir un statut social élevé peut effectivement signifier être respecté et admiré, comme signifier avoir du pouvoir ou encore posséder des ressources économiques.

## **1.2. Les hiérarchies Informelles vs. Formelles.**

Lorsque l'on s'intéresse aux inégalités sociales nous avons tendance à adopter une perspective macrosociale, nous pensons aux inégalités économiques et institutionnelles, c'est-à-dire aux inégalités qui sont le fruit du fonctionnement de notre société. Il est assez rare que nous adoptions une perspective interpersonnelle, c'est-à-dire que nous songions aux inégalités qui émergent dans nos rapports interpersonnels. Pourtant dès lors qu'un petit groupe d'individus se regroupe et interagit, un leader émerge. Une hiérarchie se crée, entraînant l'attribution à chaque individu d'une place définie au sein du groupe, puis inévitablement des inégalités vont apparaître, certains individus seront plus respectés, recevront plus d'attention et auront plus d'influence que d'autres (Maggee et Galinsky, 2008 ; Mazur, 1973 ; Van Vugt. Hogan & Kaiser,

2008). En comparaison à cette hiérarchie informelle qui émerge spontanément, une hiérarchie formelle a été planifiée et construite par les membres d'une organisation, elle se matérialise notamment par l'intitulé des postes ou encore l'organigramme organisationnel (Magee & Galinsky, 2008). Une hiérarchie informelle peut évoluer et devenir une hiérarchie formelle. En effet, lorsque les groupes et les organisations grossissent, le travail de chacun devient de plus en plus complexe, formaliser la hiérarchie permet de faciliter l'organisation et la réalisation des différentes missions. Cette hiérarchie formalisée, en donnant une structure, permet de répartir les tâches, les responsabilités, le pouvoir, et oriente les relations entre les membres du groupe (Magee & Galinsky, 2008). Pour autant, la hiérarchie informelle ne disparaît pas, les hiérarchies formelles et informelles coexistent. Par exemple, au sein d'une organisation, un directeur des ressources humaines, au niveau formel, a un statut élevé notamment grâce au pouvoir dont il dispose inhérent à sa fonction. À un niveau informel, celui-ci peut avoir un statut bas car peu considéré et respecté par ses subordonnés et/ou ses pairs.

Ainsi pour comprendre la hiérarchie sociale et son maintien, il est nécessaire en premier lieu de s'intéresser aux différentes facettes de la hiérarchie, c'est-à-dire le prestige, le pouvoir et les ressources socio-économiques.

### **1.3. Les trois grandes dimensions de la hiérarchie sociale**

#### **1.3.1. Le prestige**

Le *prestige* fait référence à un ensemble de stratégies qu'un individu peut adopter pour atteindre une position d'influence au sein d'un groupe. Concrètement, l'individu en démontrant qu'il possède des qualités personnelles et/ou des ressources pouvant être utiles à l'ensemble du groupe, montre qu'il sera une valeur ajoutée pour le groupe et donc qu'il est digne du respect et de l'admiration de ses pairs (Anderson & Kilduff, 2009b; Cheng, Tracy & Heinrich, 2010; Cheng & Tracy, 2014). Comme le souligne cette définition, les concepts de *prestige* et de *social*

*status* sont quasiment similaires, pour certains auteurs ils seraient même interchangeables (Cheng, Tracy, Foulsham, Kingstone & Heinrich, 2013). Cependant, le *social status*, contrairement au prestige, ne fait pas référence à une stratégie employable pour monter dans la hiérarchie mais à une dimension sur laquelle nous hiérarchisons les individus (Blader & Chen, 2010, 2014 ; Fiske & Berdhal, 2007). Ainsi, afin d'éviter toute confusion avec le statut social (position dans la hiérarchie), nous utiliserons le label de *prestige* mais nous nous référerons à la définition du *social status*. En conséquence, lorsque nous mentionnons une hiérarchie basée sur le *prestige*, nous entendons une hiérarchie au sein de laquelle les individus se distinguent les uns des autres en fonction de la quotité de respect et d'admiration qu'ils suscitent chez autrui.

Le *prestige* a la particularité d'exister uniquement dans le regard de l'observateur et de dépendre du contexte, il est ainsi difficile de définir dans l'absolu les caractéristiques et/ou les ressources dont un acteur doit disposer pour être admiré par autrui (Anderson, Hildreth & Holland, 2015). Néanmoins, au sein de toute hiérarchie sociale basée sur le prestige un principe règne : est perçue comme ayant un statut élevée toute personne perçue comme compétente, et dont les compétences sont considérées comme servant l'intérêt du groupe. Selon *l'Expectation State Theory* (Correll & Ridgeway, 2006), cette perception de compétence proviendrait des performances antérieures observées, des attributs personnels (*e.g.* savoir-faire, traits de personnalité), ou encore de la catégorie sociale des individus. A un niveau macrosocial, les stéréotypes jouent un rôle majeur dans l'attribution et la perception de prestige (Fiske et al., 2002). Ainsi, un homme blanc sera perçu comme plus compétent, contribuant davantage à la société, et par conséquent sera, par vertu, plus respecté qu'une femme blanche ou encore un homme noir (Ridgeway & Berger, 1986 ; Lee & Fiske, 2006). À un niveau interpersonnel, l'attribution de prestige diffère quelque peu. En effet, puisqu'au sein d'un groupe les membres interagissent, les individus vont moins se reposer sur les stéréotypes pour inférer la compétence,

et vont davantage utiliser des informations relatives aux performances antérieures, ou encore des indices de compétences tel que les ressources possédées. Par exemple, au sein d'un groupe d'adolescents, la personne respectée par ses pairs (i.e. qui a un statut élevé) est souvent celle disposant de ressources (*e.g.* voiture ou la dernière console à la mode) perçues comme utiles à l'ensemble du groupe (Leary, 2014).

Nous voyons ici que quel que soit le contexte (*e.g.* dans un groupe ou dans la société) une personne est perçue comme prestigieuse dès lors qu'elle est perçue comme compétente. Cependant, selon le contexte « être compétent » a des significations différentes. Avoir des capacités athlétiques donne un certain prestige dans un groupe de sportifs mais pas dans un groupe d'écrivains. Ainsi, il est tout à fait possible d'avoir du prestige dans un contexte (*e.g.* sphère professionnelle) donné mais pas dans un autre (*e.g.* sphère familiale).

A partir du moment où un individu est respecté et admiré, celui-ci a un statut élevé au sein de cette hiérarchie de prestige. Cette position s'accompagne de certains bénéfices : un gain d'attention, un contrôle sur les prises de décisions, et sur les ressources non tangibles (appréciation, respect), et enfin un accès facilité aux ressources limitées (Anderson et al., 2015 ; Fragale et al., 2011). L'ensemble de ces ressources offre aux personnes prestigieuses une influence sur le groupe, cette influence est pleinement acceptée par les membres du groupe. En effet, les membres ont choisi de donner cette place à cet individu et donc se défèrent volontairement à celui-ci. Attention, bien que l'on parle « d'individus prestigieux », le prestige ne constitue pas un attribut de l'individu, mais une propriété de la relation entre l'acteur et l'observateur (Fragale et al., 2011 ; Magee & Galinsky, 2008). Ainsi, dès lors qu'un individu n'est plus perçu comme compétent (ou comme ayant des qualités utiles au groupe), celui-ci n'est plus admiré et respecté, il perd son statut et son influence au sein du groupe.

### 1.3.2. Le pouvoir

Au sein de groupes, d'organisations et de notre société, les individus se distinguent également par leur niveau de pouvoir, certains en ont beaucoup et d'autres en manquent. Comme le prestige, le pouvoir constitue une base de la hiérarchie ainsi qu'une forme d'inégalités (Ridgeway, 2014 ; Weber, 1968). Bien que le *pouvoir* et le *prestige* soient souvent corrélés, et même confondus (Conway et al., 1996; Hall, Coats, & LeBeau, 2005). Ces concepts diffèrent néanmoins sur de nombreux aspects, théoriques et empiriques (Anderson et al., 2015; Fiske & Berdhal, 2007). En effet, comme le souligne Fragale et al., (2011) il est possible d'être respecté sans pour autant avoir de *pouvoir social* (e.g. les artistes, écrivains), et vice versa.

Le *pouvoir social* est défini comme la possibilité ou la capacité à influencer autrui, grâce à un contrôle asymétrique de ressources valorisées (Anderson & Berdhal, 2002 ; Desprès & Fiske, 1993 ; Fiske & Berdhal, 2007 ; Magee & Galinsky, 2008).

Le *pouvoir* est un construit à la fois social et psychologique (Cheng & Tracy, 2014 ; Fiske & Berdhal, 2007). En effet, dans une hiérarchie formelle, le pouvoir est souvent positionnel, il provient du rôle dans l'organisation. Ainsi un chef est perçu comme ayant plus de pouvoir qu'un employé lambda. Cependant, le pouvoir n'est pas uniquement présent dans nos interactions au travail, ces relations de *pouvoir* sont présentes partout. Notre perception de pouvoir va alors s'appuyer sur des indices plus subtils comme la catégorie sociale (e.g. genre, âge) ou bien sur la manifestation de comportements reflétant une certaine *dominance sociale* (e.g. parlent beaucoup, coupent la parole, agitent beaucoup les mains) (Dovidio, Ellyson, Keating, Heltman, & Brown, 1988; Hall et al., 2005 ; Smith & Galinsky, 2010).

La personne détentrice du pouvoir contrôle des ressources dites tangibles, par exemple au sein d'une organisation, elle peut donner des primes ou accorder une promotion (Fragale et al., 2011 ; Fiske & Berdhal, 2007). Ce contrôle de ressources est qualifié *d'asymétrique* dans le sens où il existe une relation de dépendance entre la personne détentrice de ces ressources et

les autres qui les désirent (Emerson, 1962). Nous voyons ici que la déférence est contrainte alors que dans la hiérarchie de prestige elle est volontaire. En effet, nous choisissons que très rarement la personne qui aura cette influence, ce *pouvoir*, sur notre destin (exception faite des élections politiques). Ainsi, les subordonnés se soumettent à leur supérieur (au détenteur du pouvoir) dans le but d'obtenir des récompenses et/ou d'éviter des sanctions. Ils se plient donc aux exigences de leur supérieur uniquement par crainte des conséquences.

Il est souvent évoqué que le pouvoir constitue une propriété de la personne qui le détient (Fragale et al., 2011 ; Magee & Galinsky, 2008), cette affirmation est en partie vraie. En comparaison au prestige, le pouvoir constitue davantage une caractéristique de la personne. Cependant, le pouvoir caractérise également la relation entre le détenteur du pouvoir et la personne sur laquelle il s'exerce. En effet, un responsable a du pouvoir sur ses subordonnés car il contrôle des ressources que les autres désirent (*e.g.* promotions, primes). Mais si ces personnes ne désirent pas ces ressources, le pouvoir du responsable diminue. En effet, le regard des autres détermine la valeur associée à ces ressources contrôlées.

Enfin, il convient de préciser que l'influence découlant de la possession de pouvoir a un champ d'action restreint. En effet, des individus par leur fonction (*e.g.* un juge) ont le pouvoir de sanctionner d'autres individus (*e.g.* prononcer des peines de prison, infliger des amendes) ce pouvoir n'a de sens que dans un contexte spécifique (dans un tribunal) c'est-à-dire dans le cadre de l'exercice de son métier. Une fois hors contexte professionnel leur pouvoir n'existe plus.

### 1.3.3. Les ressources socioéconomiques

Le statut socioéconomique (SSE) désigne la « *position sociale d'une personne par rapport aux autres, sur la base de ses ressources économiques, de son niveau d'éducation et de sa profession* » (Kraus & Keltner, 2009). Le SSE est souvent confondu avec la notion de classe sociale compte tenu de la relation existante entre ces deux concepts. En effet, de façon schématique, la classe sociale est caractérisée par deux dimensions : une dimension objective

(la possession des ressources) et une dimension subjective (la perception de son rang) (Dubois, Rucker & Galinsky, 2015 ; Goudeau, Autin & Croizet, 2017). Le SSE correspond à la dimension objective de la classe sociale. Le SSE peut être signalé par des indices sociodémographiques (e.g. le revenu, la profession et le niveau de diplôme) ou par des indices de richesse (bijoux, vêtements) (Smith & Galinsky, 2010). Au quotidien, nous utilisons des indices de richesse et non des indicateurs de classe sociale pour inférer le SSE d'une personne. En effet, nous procédons ainsi car les indicateurs de classe sociale ne sont pas accessibles (il n'est pas écrit sur nos visages notre profession, ni notre niveau de diplôme) alors que ceux de richesse ont l'avantage d'être plus apparents et concrets (e.g. vêtements, voiture) (Smith & Galinsky, 2010).

En comparaison aux dimensions de *prestige* et de *pouvoir*, la richesse a une place à part dans la perception de statut social. En effet, cette dimension est souvent considérée comme un indicateur global de statut dans la société (Kraus & Keltner, 2009). Selon Smith & Galinsky (2010), nous nous référons davantage aux indices de richesse pour estimer la position d'un individu dans la société car les symboles de richesse ont la particularité d'être considérés comme des indicateurs, fiables et non falsifiables, de statut social. En effet, autant il est possible de se montrer dominant pour être perçu comme ayant du *pouvoir*, autant il est plus difficile (voire impossible) d'exhiber des indices de richesse lorsque nous ne disposons pas de ressources matérielles réelles.

Par ailleurs la richesse peut être considérée à la fois comme un antécédent du *prestige* et du *pouvoir* ainsi que la conséquence du *prestige* et du *pouvoir*.

En effet, la richesse (e.g. belle voiture, grande demeure) symbolise souvent la réussite sociale, ainsi les individus perçus comme riches sont également perçus comme compétents et suscitent l'admiration des autres (Fiske et al., 2002, Oldmeadow & Fiske, 2007). Les personnes sont perçues comme riches car elles possèdent des ressources économiques, qui leur permettent

d'acquérir des biens voire d'employer des individus, et donc d'être perçues comme ayant du *pouvoir* (Magee & Smith, 2010).

D'un autre côté, un individu respecté et admiré, ou qui contrôle des ressources, a un statut élevé au sein des hiérarchies de *prestige* et de *pouvoir*, cette position lui offre, en effet, un accès facilité à diverses ressources parmi lesquelles les ressources économiques. Par ailleurs, lorsqu'un individu prestigieux possède des ressources, quelles qu'elles soient, celles-ci voient leur valeur augmenter du simple fait qu'elles sont possédées par un individu suscitant respect et admiration. Il semble donc que plus un individu est perçu comme prestigieux, plus il sera perçu comme riche (Magee & Galinsky, 2008 ; Thye, 2000).

#### **1.4. En résumé**

L'objectif de cette première partie était de montrer les différents aspects qui distinguent les dimensions de *prestige*, de *pouvoir* et des *ressources socioéconomiques*. Cependant, comme nous avons pu l'entrevoir ces différentes dimensions sont très liées voire se renforcent mutuellement (Magee & Galinsky, 2008). En effet, les individus peuvent être respectés et admirés de par leur contrôle sur des ressources ou leurs rôles dans l'organisation (i.e. leur pouvoir). L'inverse est également possible, le *prestige* peut conduire à l'acquisition de *pouvoir*. En effet, faisant davantage confiance aux individus que l'on respecte (i.e. aux individus perçus comme compétents et qui, de fait, ont un certain prestige), nous avons tendance à leur confier des ressources ayant une certaine valeur. Par exemple, un chef peut confier à un de ses subordonnés, perçu comme particulièrement compétent, une mission particulièrement intéressante que tous les membres de l'équipe souhaiteraient avoir. En lui offrant cette mission, le supérieur donne à ce subordonné du *pouvoir*.

Du fait des liens étroits entre les dimensions de *prestige*, de *pouvoir* et de *richesse*, la majorité des études réalisées en psychologie sociale, notamment celles liant le jugement social

et le statut, utilisent le SSE comme une mesure du statut général de l'individu (ou du groupe) dans la société.

## 2. Relation entre le jugement social et le statut social

### 2.1. Lien entre la dimension verticale et le statut social

Au cours des vingt-cinq dernières années, il a été régulièrement mis en évidence que la *dimension verticale* du jugement, qu'elle soit nommée *Agentisme* (Conway, Pizzamiglio, & Mount, 1996 ; Gerber, 2008) ou *Compétence* (Fiske et al., 2002 ; Phalet & Poppe, 1997) est fortement liée au statut social. Cette relation entre la dimension verticale et le statut social est mise en évidence dans les travaux consacrés aux stéréotypes (Fiske, Xu, Cuddy & Glick, 1999 ; Glick & Fiske, 1999), et est notamment au cœur du modèle du contenu des stéréotypes (Fiske et al., 2002). En effet, ce modèle repose sur une hypothèse socio-structurale, selon cette dernière, le contenu des stéréotypes sociaux résulterait des relations structurelles entre les groupes, plus précisément, que deux variables - le statut social et la compétition – prédiraient respectivement les jugements de *Compétence* et de *Chaleur*. Ainsi, est perçu comme compétent un groupe ou une personne dont le statut est élevé (Fiske et al., 2002).

De nombreux travaux montrent que nous attribuons plus de qualités liées à la *dimension verticale* (efficacité, affirmation de soi) aux personnes ayant un statut social élevé qu'à celles ayant un bas statut. L'inverse est également vrai, une personne perçue comme efficace et affirmée sera perçue comme ayant un statut plus élevé qu'une personne décrite comme peu efficace ou peu affirmée. La relation entre la *dimension verticale* et le statut social apparaît d'une robustesse exemplaire. Celle-ci a été mise en évidence par études corrélationnelles (e.g. Fiske et al., 2002) et expérimentales (e.g. Cambon, 2006 ; Carrier et al., 2014a, Carrier, Louvet

& Rohmer, 2014b ; Dubois, 2010 ; Louvet et al., 2019). La relation entre la *dimension verticale* et le statut social apparaît à la fois dans la perception des personnes (Russel & Fiske, 2008 ; Fragale, 2006 ; Mignon, Mollaret, Rohmer & Bagès, 2016) ainsi que dans la perception des groupes, que les cibles soient réelles ou fictives (*e.g.* Fiske et al., 2002 ; Fiske, Cuddy & Glick, 2007). Par exemple, en 1996, Conway et al., montrent à leurs participants deux groupes fictifs, les Bwisi et les Mwangai, les premiers étaient présentés comme ayant statut plus élevé (*e.g.* meilleur accès à la nourriture, vêtements plus élaborés) que les seconds. Les résultats de cette étude mettent en évidence que les Bwisi ont été perçus comme plus assertifs et plus compétents que les Mwangai.

La relation entre le statut social et la *dimension verticale* a également été démontrée en adoptant diverses opérationnalisations du statut social telles que les catégories sociales (Fiske et al., 2002; Nier, Bajaj, McLean, & Schwartz, 2013), les professions (Conway et al., 1996; Fragale, Rosen, Xu & Merideth, 2009 ; Fragale et al., 2011), des indices socioéconomiques (Carrier et al., 2014a ; Louvet, et al., 2019). En 2007, Oldmeadow & Fiske, utilisent des photographies de maisons pour manipuler le statut socioéconomique. Ainsi, leurs participants étaient invités à se forger une impression de l'occupant d'une maison cossue (*i.e.* grande avec une piscine) et de l'occupant d'une maison standard. (*i.e.* taille moyenne, sans piscine). Les résultats obtenus montrent que l'occupant de la maison cossue est perçu plus compétent que celui de la maison standard.

Par ailleurs, une étude internationale, réalisée dans 10 pays, suggère l'universalité de la relation entre la *dimension verticale* (compétence) et le statut social (Cuddy et al., 2009) En effet, les résultats de cette étude montrent de façon manifeste que le statut perçu corrèle avec la *compétence* perçue tant dans des pays individualistes, non américains, que dans des pays collectivistes.

## 2.2. Lien entre les facettes d'assertivité, de compétence et le statut social.

Comme évoqué dans le chapitre 1, depuis 2016, il est accepté que la *dimension verticale* soit composée de deux facettes : l'une motivationnelle - l'*assertivité* - et l'autre instrumentale ou technique - la *compétence* - (Abele et al., 2016 ; Carrier et al., 2014). Avant que cette distinction ne soit proposée et démontrée, dans un cadre théorique différent<sup>2</sup>, Dubois (2010) a mis en évidence que nous attribuons un salaire plus élevé à un salarié décrit comme ambitieux et déterminé (*i.e.* assertif) qu'à un salarié décrit comme compétent. Par ailleurs, est également montré que nous associons l'aisance (*i.e.* l'*assertivité*) à des professions de direction et de management, alors que la *compétence* semble davantage caractérisée des professions intermédiaires.

Les récentes études s'intéressant au lien entre le jugement et le statut social ont intégré ces sous-dimensions, et ont fait apparaître un résultat étonnant : seule l'*assertivité* est liée à la perception de statut social. La première étude ayant mis en évidence ce résultat a été conduite par Carrier et collaborateurs (2014a). Ces chercheurs, dans l'étude 1, ont présenté huit photographies aux participants, quatre de ces photographies montraient des professionnels de haut statut (*e.g.* dirigeant, avocat) et les quatre autres des professionnels de bas statut (*e.g.* ouvrier, balayeur). Sur l'ensemble de ces photographies, les professionnels apparaissaient en situation de travail. Les participants étaient invités à évaluer ces cibles à partir de traits d'*assertivité* et de *compétence*. Les résultats montrent que les professionnels de haut statut sont perçus comme plus assertifs, mais tout aussi compétents que les professionnels de bas statut. En 2016, Mollaret et Miraucourt confirment les résultats obtenus par Carrier et al., (2014a) et

---

<sup>2</sup> Selon la Théorie de la Valeur Sociale, les dimensions du jugement ne sont pas définies par leur contenu mais par la valeur sociale qu'ils véhiculent (utilité et désirabilité).

mettent en évidence que la *compétence* (i.e. la qualité du travail accompli) est liée à la performance, alors que l'*assertivité* est, elle, liée à la réussite professionnelle, c'est-à-dire au statut socioéconomique. Ces résultats ont été confirmés une très récemment, par les travaux de Louvet et al., (2018). Dans cette étude, les participants devaient évaluer se forger une impression d'une cible présentée comme ayant statut élevé ou bas. Pour manipuler le statut social, les auteurs ont utilisé une opérationnalisation originale : une photographie de bureaux (la pièce). Ainsi, selon la condition, les participants voyaient la photographie d'une pièce spacieuse avec un grand bureau et du beau mobilier, ou celle d'un une pièce plus exiguë avec un bureau de taille normale, et un mobilier standard. Conformément aux études précédentes, les résultats de cette étude montrent que les participants associent davantage l'assertivité à un statut social élevé.

Ainsi, l'ensemble de ces études montre, d'une part que l'on attribue plus d'assertivité aux cibles de haut statut qu'aux cibles de bas statut, mais également que d'autre part on attribue plus de statut à une cible assertive qu'à une cible compétente (Carrier et al., 2014a, 2014b ; Louvet et al., 2018 ; Mollaret & Miraucourt, 2016)

Au vu de ces résultats, deux questions s'imposent à nous : Pourquoi l'assertivité, plus que la compétence, serait liée au statut ? Pourquoi, lorsque nous introduisons cette distinction entre l'assertivité et la compétence, la relation si robuste entre compétence et statut disparaît-elle ?

### **2.3. Expliquer les relations entre les facettes et le statut social**

Afin d'expliquer l'émergence du lien entre le statut social et la dimension verticale du jugement, deux explications sont souvent évoquées. Selon certains, cette association résulterait d'un biais de correspondance, pour d'autres elle serait le fruit d'une motivation à justifier le système socio-économique. Dans cette nouvelle partie, nous verrons si ces explications peuvent

également être invoquées pour comprendre les relations existantes entre le statut social et les facettes d'*assertivité*, et de *compétence*, ou si d'autres explications peuvent être envisagées.

### *2.3.1. Une relation robuste entre l'assertivité et le statut social*

#### *2.3.1.1. Le résultat d'un biais de correspondance*

La relation observée entre l'assertivité et le statut social pourrait s'expliquer par un biais de correspondance. (Conway et al., 1996 ; Nier et al., 2013). En effet, le biais de correspondance fait référence à la tendance que nous avons à faire des inférences dispositionnelles à partir de comportements observés, alors que ces derniers pourraient être entièrement expliqués par la situation dans laquelle ils se produisent (Gilbert & Malone, 1995). Il est possible d'interpréter les résultats des études de Carrier et al., (2014a ; 2014b) en ce sens. En effet, le comportement observé correspond au statut social du travailleur (haut versus bas), les participants, à partir d'une observation, ont inféré qu'un dirigeant avait une personnalité différente d'un balayeur. Autrement dit, que le dirigeant, par nature, serait sûr de lui et affirmé, ce que ne serait pas le balayeur. Ainsi, les participants ont totalement négligé le poids de la situation dans laquelle le comportement se produit. Les différences de comportements (*dirige* versus *nettoie*) sont liées à des rôles distincts dans la société. De par leurs fonctions, les personnes ayant un statut socioprofessionnel élevé, c'est-à-dire les cadres, les dirigeants, les professions intellectuelles supérieures, etc. sont amenées à diriger, à donner des instructions, à prendre des décisions et des initiatives, c'est-à-dire à adopter des comportements assertifs. À contrario, les personnes ayant un statut socioprofessionnel bas, par exemple les ouvriers, sont, elles, amenées à exécuter des tâches manuelles, de manutention, de conduite d'engins, etc., c'est-à-dire à adopter des comportements d'exécution que l'on peut qualifier de non assertifs. Il semble donc que le biais

de correspondance résume l'individu (et sa personnalité) à son rôle social. Le biais de correspondance jouant un rôle dans la naissance de stéréotypes, celui-ci peut expliquer, en partie, le stéréotype d'assertivité associé aux cibles de haut statut.

### *2.3.1.2. Le fruit d'une compétence apparente*

Des travaux montrent qu'au sein de groupes, les personnes qui deviennent des leaders sont souvent celles qui se décrivent et qui sont perçues comme dominantes et assertives (Lord, De Vader & Alliger, 1986). Une question se pose : Pourquoi les personnes assertives obtiennent-elles cette position d'influence ? La réponse à cette question se situe probablement au niveau des stratégies d'auto-présentation, adoptées par les personnes assertives, qui leur permettent d'être perçues comme les plus compétentes dans un groupe (Anderson & Cowan, 2014 ; Driskell & Mullen, 1990).

En effet, les personnes dominantes (*i.e.* assertives) ont tendance à prendre des initiatives et à montrer une certaine confiance en elles-mêmes et en leurs capacités. Ces comportements sont perçus comme des indices de compétence par les membres du groupe (Anderson & Cowan, 2014 ; Judge, Colbert & Ilies, 2004). Les personnes assertives ont également tendance à être extraverties (Abele et al. 2016), or les personnes extraverties ont tendance à adopter des comportements qui attirent l'attention sur elles-mêmes, sur leurs qualités personnelles et leurs compétences, ce qui permet à leurs compétences d'être rendues plus visibles, et par conséquent les amènent à être perçues comme plus compétentes que d'autres membres du groupe moins extravertis (Anderson & Cowan, 2014 ; Buss, 1996). Anderson & Kilduff (2009a) ont étudié les comportements de personnes au sein de groupes de travail dans le cadre d'une résolution de problème. Ils ont constaté que les personnes qui ont de l'influence dans le groupe sont celles qui, d'une part, adoptent des comportements assertifs (*e.g.* parlent beaucoup, sont affirmées) et

qui, d'autre part, sont perçues comme les plus compétentes alors qu'elles ne fournissent pas davantage de bonnes réponses que les autres. Même après qu'un test standardisé ait mis en évidence que ces individus n'étaient pas plus compétents que les autres, les personnes assertives restent perçues comme plus compétentes. Il semble donc que la compétence apparente (l'assertivité) prévale face à la compétence réelle dans la perception et l'attribution de statut au sein d'un groupe. Comme nous l'évoquions dans le chapitre 1, les compétences des individus ne sont pas apparentes, elles sont souvent cachées, il arrive ainsi que des individus très compétents ne soient pas perçus comme tels par les autres (Anderson & Cowan, 2014 ; Berger, Cohen & Zelditch, 1972). Une méta-analyse montre que pour les individus les plus directifs (qui sont les plus assertifs), l'intelligence (la compétence) prédit l'atteinte d'une position de leadership alors que pour les individus peu assertifs, la compétence n'a aucun effet sur l'atteinte d'une position de leadership (Judge et al., 2004). Ces résultats suggèrent que plus les individus sont assertifs plus leurs capacités et habiletés ont de chances d'être connues des autres. Pour les personnes qui sont plus effacées et plus modestes leurs compétences restent cachées et méconnues des autres (Anderson & Cowan, 2014). En résumé être assertif nous permet d'avoir une position d'influence, car en adoptant des comportements assertifs nous sommes perçus comme plus compétents que nous le sommes en réalité et nos compétences réelles ont plus de chances d'être détectées.

### *2.3.2. Une relation fluctuante entre la compétence et le statut social*

#### *2.3.2.1. Une absence de relation liée à des différences d'opérationnalisations*

S'il on souhaite expliquer l'absence de relation observée entre la *compétence* et le statut social, la première explication qui nous vient automatiquement à l'esprit est d'ordre méthodologique. En effet, il peut être supposé que dans les études montrant un lien entre la dimension de *compétence* et le statut social, la *compétence* était appréhendée par des traits se

référant à la fois à l'*assertivité* et à la *compétence*. Il est vrai que certaines études (les plus anciennes) intégraient des traits motivationnels et des traits instrumentaux (Fiske et al., 2002, Cuddy et al., 2009). Cependant depuis 2010, la majorité des études utilisent, de façon récurrente, uniquement des traits de compétence « pure » tels que *capable*, *efficace* ou *intelligent* (Holoien & Fiske, 2013 ; Oldmeadow & Fiske, 2007, 2010 ; Swiencionis & Fiske, 2016). Or dans ces études, est mise en évidence une relation positive entre le statut social et la *compétence*. Pourtant la *compétence* est définie de la même façon (avec les mêmes traits) que dans les études ayant mis en évidence une absence de relation entre le statut et la compétence. En résumé, cette explication d'ordre méthodologique est à écarter.

#### 2.3.2.2. Associer la compétence au statut social pour justifier le système

Dans la littérature, la relation entre la *compétence* et le statut social est souvent décrite comme ayant pour fonction de justifier les inégalités sociales et de maintenir le *statu quo* (Fiske et al., 2002, 2007 ; Jost & Banaji, 1994). Il a été montré qu'en distinguant les personnes de haut statut de celles de bas statut, sur des traits tels que l'*intelligence*, les individus perçoivent le monde comme plus juste (Kay, Jost & Young, 2005). Dans la lignée de ces travaux, Oldmeadow & Fiske (2007) ont montré que plus les individus justifient le système plus ils associent la compétence au statut social, et donc moins les individus justifient la hiérarchie sociale, moins ils associent compétence et statut.

Ainsi, l'absence de lien entre le statut social et la *compétence* démontrée, dans plusieurs études, pourrait s'expliquer par une faible justification du système. Mais pourquoi les participants à ces études justifieraient moins le système que d'autres participants ? Tout simplement car ces participants étaient français. En effet, des travaux suggèrent que les Français, en comparaison aux Américains, ont davantage tendance à remettre en cause le système dans lequel ils vivent. Dans une enquête d'opinions réalisée en 2005, il était demandé

aux citoyens de 20 pays, leur degré d'accord vis-à-vis de la phrase suivante « *Le système de libre entreprise et l'économie de marché est le meilleur système sur lequel construire notre futur* », 71% des Américains étaient d'accord avec l'expression. Sur l'ensemble des pays interrogés seuls les Français étaient plus en désaccord qu'en accord vis-à-vis de cette affirmation (Bénabou, 2008 ; Jost, Gaucher & Stern, 2015). Ces résultats suggèrent que les français ont une attitude plus négative vis-à-vis du système économique que les Américains. Cependant, à ce jour nous n'avons pas de données empiriques montrant que les Français ont des scores plus faibles que les Américains à des échelles de justification du système.

### 3. Conclusion du chapitre

Dans ce chapitre, nous avons présenté trois dimensions sur lesquelles nous hiérarchisons les individus : le prestige, le pouvoir et la richesse. Bien que ces concepts soient distincts, ceux-ci corrélerent bien souvent. En effet, les personnes perçues comme ayant un statut social élevé sont souvent perçues comme ayant également du pouvoir, un SSE élevé et sont admirées et respectées par les autres. Dans la littérature, les résultats sont partagés, tantôt la perception de statut social (le *prestige*, le *pouvoir* et la *richesse*) repose sur la *compétence* perçue et l'*assertivité* perçue, tantôt celle-ci ne repose que sur l'*assertivité* perçue.

Dans la vie quotidienne, lorsque nous rencontrons des individus, nous disposons de peu d'informations pour estimer leur statut, nous avons donc tendance à nous reposer sur les stéréotypes. Ainsi, les groupes hégémoniques (e.g. les hommes, les blancs, les riches), perçus comme *compétents* et *assertifs*, sont donc perçus comme ayant un statut élevé (e.g. Fiske et al., 2002 ; Phalet & Poppe, 1997). De récentes études montrent que notre perception de statut social reposerait exclusivement sur la perception d'*assertivité*. Ainsi, le stéréotype associé aux personnes de haut statut serait d'être *assertives* et celui des personnes de bas statut de ne *pas*

*être assertives*. Ce stéréotype d'*assertivité* semble être le reflet d'un biais de correspondance (Gilbert & Malone, 1995) ainsi que le reflet d'une certaine réalité. En effet, de nombreux travaux montrent que les personnes assertives (i.e. dominantes, extraverties) sont souvent celles qui sont, et deviennent, des leaders au sein de groupes. Dans nos interactions sociales, lorsque nous recherchons des informations sur le statut social d'individus, nous observons leurs comportements. Or, les comportements d'*assertivité* (e.g. parler vite, beaucoup, couper la parole) ont la particularité d'être très apparents et de véhiculer des informations à la fois sur l'*assertivité* et sur la *compétence* de la cible. Ainsi, les personnes assertives en adoptant des comportements attirant l'attention sur eux-mêmes et leurs compétences, ont tendance à être perçues comme les plus compétentes, et donc comme des leaders au sein de groupes (Anderson & Kilduff, 2009a).

Cette *compétence apparente* associée à l'*assertivité* peut expliquer pourquoi nous observons une relation préférentielle entre l'*assertivité* et le statut. Cependant, celle-ci n'explique pas pourquoi dans certaines études nous observons une relation positive entre le statut social et la compétence, et dans d'autres une absence de relation. Les études ayant mis en évidence cette absence de relation ont toutes été réalisées en France, contexte caractérisé par une faible justification du système. En 2007, deux études mesurant l'adhésion de participants à des idéologies de légitimation ont montré que plus les personnes légitiment le système, plus elles associent *compétence* et statut (Oldmeadow & Fiske, 2007). Ainsi, l'ensemble de ces résultats suggère que la relation entre le statut et l'*assertivité*, et la relation entre le statut et la *compétence* auraient des fonctions sociales différentes. En effet, tout laisse à penser que seule l'association statut-*compétence* aurait une fonction de légitimation et permettrait de justifier le système. Dans le chapitre suivant nous verrons ce que signifie « justifier et défendre le système ». Nous verrons également que chacun d'entre nous, pour diverses raisons

(psychologiques et contextuelles), peut être amené à rationaliser les inégalités et donc à maintenir la hiérarchie sociale.

## CHAPITRE 3 : Justification et maintien de la hiérarchie sociale

---

Dans les chapitres précédents, nous avons vu que les deux registres d'*assertivité* et de *compétence*, ont des contenus différents et jouent des rôles distincts dans la perception du statut social. A l'issue du chapitre 2, il semble que les jugements de *compétence* aient pour fonction de justifier les inégalités et la société. Dans ce nouveau chapitre, nous reviendrons sur cette fonction de justification sociale à travers la présentation de la Théorie de la Justification du Système (TJS, Jost & Banaji, 1994). Selon cette théorie, tous les individus auraient besoin de croire qu'ils vivent dans une société juste, légitime et désirable (Jost, Banaji & Nosek, 2004). Comme nous le verrons, cette justification du système se fait notamment par l'adhésion à des idéologies (*e.g.* conservatisme, ethnocentrisme, idéologie méritocratique) et des croyances légitimant la société, tels que les stéréotypes. Dans cette perspective, nous verrons que les stéréotypes, ces croyances particulières, sont utilisés comme des outils permettant de percevoir les écarts de statut comme justes et légitimes.

Cependant, la TJS n'est pas la seule théorie à conférer aux stéréotypes une fonction de légitimation. Ainsi l'objectif de ce chapitre, à travers une présentation de la TJS, est de mettre

en lumière en quoi cette théorie se distingue d'autres théories existantes et pourquoi nous avons choisi d'inscrire nos travaux dans ce cadre théorique.

## 1. La théorie de la justification du système : ses postulats de base

Dans cette première partie, nous allons tenter de circonscrire la TJS en abordant ses origines, ses postulats ainsi que d'autres théories ayant également pour objet la légitimation des inégalités et de la hiérarchie sociale. Ce retour aux sources et ces distinctions théoriques sont nécessaires puisque la TJS se pose comme une théorie intégratrice et qu'elle s'est édifiée en référence à de nombreuses théories tant en psychologie sociale qu'en psychologie cognitive

### 1.1. Ancrage théorique : la Théorie de l'Identité Sociale

À l'époque de la TJS, de nombreuses études montrent que les membres de groupes de bas statut (*e.g.* les femmes), d'une part, favorisent les membres de l'exogroupe (*e.g.* les hommes) et d'autre part, adoptent un stéréotype négatif vis-vis de leur groupe d'appartenance (peu compétentes), stéréotype partagé par les membres de groupes statut élevé (*e.g.* les hommes) (Glick & Fiske, 1991). Ainsi, les travaux de Jost et Banaji (1994) trouvent leur origine dans un questionnement : pourquoi les personnes appartenant à des groupes défavorisés s'attribuent-elles des caractéristiques négatives, et pourquoi ces mêmes personnes ont-elles des attitudes plus favorables à l'égard d'un/des exogroupe(s) que de leur groupe d'appartenance ?

Afin de répondre à ces questions, ces auteurs s'appuient sur la théorie de l'identité sociale (TIS) qui, comme nous le verrons, constitue l'influence majeure de la TJS. Selon la TIS, les individus souhaitent acquérir et maintenir une identité sociale positive. Cette identité sociale positive est obtenue lorsque la comparaison entre notre groupe d'appartenance (endogroupe) et l'autre groupe (exogroupe) nous est favorable, c'est-à-dire que notre endogroupe se distingue

positivement (Tajfel & Turner, 1979). Cette valorisation de notre groupe se fait par un processus de favoritisme pro-endogroupe. Les stéréotypes participent à ce processus puisqu'ils légitiment les attitudes et les actions de l'endogroupe envers le(s) exogroupe(s) (Tajfel, 1982). Par exemple, le fait qu'un homme se comporte de façon paternaliste vis-à-vis d'une femme est justifié par le fait que les femmes sont perçues comme étant peu compétentes (Gick & Fiske, 2001). Ce stéréotype associé aux femmes vient légitimer les actions des hommes vis-à-vis des femmes. Par ailleurs, les stéréotypes participent également au maintien d'une bonne estime de soi, acquise grâce à une identité sociale positive (Rubin & Hewstone, 1998). Est pourtant observé un favoritisme exogroupe chez des membres de groupe de bas statut, c'est-à-dire d'une valorisation de l'exogroupe au dépend de notre groupe d'appartenance (Tajfel, 1982). Ce processus va à l'encontre du besoin d'identité sociale positive. Si les hommes se valorisent sur la compétence, et si les stéréotypes relèvent d'idéologies partagées, qu'en est-il de l'identité sociale des femmes, qui s'attribuent du fait un stéréotype négatif.

En effet, si tout individu a besoin d'avoir une identité sociale positive mais que nous appartenons à un groupe de bas statut, quelles solutions s'offrent à nous pour atteindre une identité sociale positive ?

Selon Tajfel et Turner (1979), lorsque l'identité devient insatisfaisante, les individus peuvent adopter différentes stratégies. La plus évidente, si les conditions le permettent, est une stratégie de mobilité sociale. Il s'agit d'une stratégie individuelle consistant à quitter son groupe pour un autre groupe plus valorisé. Cette stratégie semble peu réalisable pour de nombreux groupes sociaux, notamment ceux basés sur l'ethnie, le genre ou encore le handicap. Par ailleurs, cette stratégie est envisageable uniquement si l'on perçoit la frontière, entre notre groupe d'appartenance et le groupe que l'on souhaite rejoindre, comme perméable (Licata, 2007).

Lorsque cette stratégie ne peut être mise en œuvre, les individus peuvent adopter des stratégies collectives telles que la créativité sociale, la comparaison positive ou encore la compétition sociale. La première consiste à trouver d'autres moyens pour valoriser son groupe d'appartenance, par exemple si mon groupe d'appartenance à un statut faible, je peux valoriser mon groupe sur des traits non pertinents par rapport au statut tels que les traits sympathique ou honnête (Yzerbyt, Provost & Corneille, 2005). La seconde stratégie consiste à changer de groupe de comparaison, plus précisément à se comparer à un groupe moins bien loti que le sien. Enfin, adopter la troisième stratégie signifie vouloir se différencier de l'exogroupe sur des dimensions pertinentes qui avantagent mon endogroupe. Ceci peut, par exemple, impliquer une redéfinition des statuts respectifs des groupes, et de ce fait conduire à une remise en cause de la hiérarchie existante (Guimond, 2010). Cette stratégie est mise en œuvre par les personnes de bas statut seulement dans des conditions particulières : leur statut doit être perçu comme illégitime ou instable, par ailleurs des alternatives cognitives à cette situation doivent également avoir été envisagées. Cela suppose que les individus soient à même d'envisager une société où ils ne seraient plus les subordonnés, cette condition est nécessaire pour aboutir à un changement social. Cependant, aucune donnée empirique, à cette époque, ne fait le lien entre ces facteurs idéologiques, la perception de légitimité et de stabilité de la hiérarchie, et la remise en cause du système. De plus, Tajfel et Turner (1986) annoncent que ces alternatives cognitives sont difficiles à imaginer mais n'expliquent pas la cause de ces difficultés (Jost & Hunyady, 2003).

La TJS s'est développée dans le but de poursuivre les travaux entrepris par les théoriciens de l'identité sociale. La TJS propose des explications d'une part, au favoritisme exogroupe, ainsi qu'à la non-remise en cause du système. Pour Jost & Banaji (1994), le favoritisme exogroupe s'expliquerait, en partie, par la fonction idéologique des stéréotypes, les membres de groupes de bas statut et de haut statut adopteraient les mêmes stéréotypes. Par

exemple, les riches et les pauvres associeraient tous deux aux pauvres un manque de compétence et de volonté, et octroieraient aux riches de la compétence et de l'intelligence.

En d'autres termes, les personnes ayant un bas statut internaliseraient leur infériorité, s'attribueraient des caractéristiques négatives et valoriseraient l'exogroupe au dépend de leur groupe d'appartenance (Jost & Banaji, 1994).

Concernant la non-remise en cause du système social, la TJS avance une explication d'ordre motivationnelle : on aurait tous, en nous, une motivation à percevoir le système dont nous dépendons comme étant juste et légitime (Jost et al., 2004). Par conséquent, tous les individus auraient tendance à justifier le système, à rationaliser les inégalités, à défendre le *statu quo* et donc à adopter des attitudes allant à l'encontre du changement social.

## **1.2. Ses principes**

Selon cette théorie, nous sommes tous motivés à voir les systèmes et leurs corolaires (normes, rôles et structures sociales) comme justes et légitimes, et par conséquent nous participons tous au maintien du *statu quo* (Jost et al., 2004). Dans ce cadre théorique, le système fait référence à un réseau structuré de relations sociales, celui-ci peut être plus ou moins grand et se situer à différents niveaux : l'école, l'entreprise ou encore le pays peuvent être considérés comme des systèmes (Jost & Hunyady, 2003). Tous trois ont en commun une organisation des relations impliquant une certaine hiérarchisation des individus (Bonnot & Verniers, 2017).

Cette tendance à voir les systèmes (e.g institutions, organisations, pays) dans lesquels nous nous inscrivons comme justes, ne signifie pas que nous ayons toujours des attitudes extrêmement favorables vis-à-vis de ces systèmes, mais que nous les percevons comme plus favorables qu'ils ne le sont objectivement (Jost, Kay & Thorisdottir, 2009).

D'après la TJS, tout individu, quelle que soit sa position dans la société, est motivé à percevoir la société telle qu'elle devrait être, c'est-à-dire à la trouver comme normale et légitime

(Jost & Hunyady, 2003). Cette motivation à préserver le système coexiste avec deux autres motivations, la première consiste à vouloir protéger son estime de soi, et la seconde traduit une volonté à acquérir et à maintenir une identité sociale positive. Ces trois motivations semblent tout à fait compatibles lorsque nous faisons partie d'un groupe favorisé, cependant celles-ci rentrent en conflit pour les membres de groupes désavantagés. En effet, si nous occupons une position peu favorable dans la société, justifier le système va à l'encontre de nos intérêts et de ceux de notre groupe. Les théoriciens de la justification du système ont ainsi précisé que les personnes de bas statut s'engageront dans un processus de justification lorsque leur motivation à justifier le système sera plus forte que les deux autres formes de motivation (Jost & Banaji, 1994). Ce dernier point fait grandement débat dans la littérature, notamment parmi les chercheurs travaillant sur l'identité sociale. En effet, dans ce cadre théorique, bien qu'il soit accepté que les membres de groupes de bas statut s'engagent dans une apparente justification du système (perçoivent leur groupe comme ayant un bas statut et s'attribuent des qualités moins avantageuses), pour ces chercheurs, cette justification n'est pas la résultante d'une motivation à défendre le système. En effet, les personnes de bas statut accepteraient tout simplement la réalité (que certains groupes ont un statut plus élevé que le leur) et auraient l'espoir, qu'à terme, que le système change et que leur place, dans ce nouveau système, soit plus avantageuse (Rubin & Hawstone, 2004 ; Owuamalam, Rubin & Spears, 2018).

Par ailleurs, nous verrons que percevoir la société comme juste nous permet de satisfaire des besoins psychologiques (cf. Partie 3.1). En effet, imprégner de légitimité la société constitue une réponse naturelle pour réduire certaines menaces psychologiques, et peut être appréhendé comme un processus adaptatif, une sorte de stratégie de coping utilisée pour faire face aux situations source d'anxiété. Kay, Gaucher, Napier, Callan et Laurin (2008) ont ainsi montré que lorsque le besoin de contrôle (besoin épistémique) d'un individu est menacé, ses besoins psychologiques ne sont pas pleinement satisfaits, pour pallier cet inconfort les individus vont

davantage justifier le système. De même, lorsque nous sommes confrontés à des éléments remettant en cause la légitimité du système, au lieu de douter de ce système nous continuons de le percevoir comme juste. Pourquoi, tout simplement car les individus s'engagent dans un processus de rationalisation (Jost & Banaji, 1994). En effet, comme l'ont montré les théories de la dissonance cognitive (Festinger, 1962) et du monde juste (Lerner, 1980), lorsque nous sommes face à des dissonances (i.e. être face à des inégalités et avoir besoin de vivre dans une société juste), nous nous engageons dans des distorsions cognitives pour corriger cette incompatibilité. Puisque selon la TJS, nous sommes motivés à percevoir la société et ses arrangements comme justes lorsque nous faisons face à une injustice (i.e. des inégalités) afin de préserver notre vision du monde, nous allons réinterpréter la situation afin que celle-ci nous apparaisse comme étant juste (Kay, Jiménez & Jost, 2002). Nous rationalisons pour que ce qui est, ait l'apparence de ce qui devrait être (Jost & Friesen, 2011). Néanmoins, contrairement aux prédictions de la théorie de la dissonance cognitive, la TJS postule que nous n'avons pas besoin de nous sentir personnellement responsable pour adopter ces stratégies cognitives.

La motivation à justifier et à défendre le *statu quo* peut se manifester de différentes façons : par l'adhésion à des idéologies de légitimation ainsi que par le recours aux stéréotypes. La propension à teinter de légitimité un système est en effet corrélée à l'adhésion à des idéologies légitimant les inégalités. Jost et al., (2004) ont mis en évidence que les personnes ayant une forte tendance à trouver le système juste ont également une forte orientation à la dominance sociale (ODS) et adhèrent fortement au conservatisme politique ainsi qu'à l'idéologie méritocratique. Pour justifier les inégalités sociales, les individus ont également recours aux stéréotypes, c'est-à-dire qu'ils attribuent des caractéristiques qui permettent de percevoir comme juste la position occupée par les personnes dans la société. Il apparaît en effet que les participants perçoivent le monde comme plus juste lorsqu'ils attribuent des qualités telles que l'intelligence ou l'indépendance aux personnes ayant du pouvoir (e.g. ayant un statut

élevé) (Kay et al., 2005). De récents travaux de Jost (2013) ont également montré que les individus justifient la réussite économique d'un groupe par rapport à un autre en utilisant des stéréotypes, le groupe ayant le plus de succès est perçu comme plus intelligent, plus performant et plus convaincant que l'autre groupe.

Ainsi selon la TJS, les stéréotypes, et particulièrement les stéréotypes sociaux, seraient de véritables outils de rationalisation des inégalités sociales. L'idée selon laquelle les stéréotypes sont des rationalisations est loin d'être récente, cependant ce sont les travaux initiés par Jost et Banaji (1994) qui ont permis d'étendre la fonction de légitimation des stéréotypes.

### **1.3. La fonction justificatrice des stéréotypes**

Comme évoqué dans le chapitre 1, les stéréotypes résultent d'un besoin naturel d'organisation et de simplification de notre environnement, et ceux-ci nous permettent d'économiser des ressources cognitives (Fiske & Neuberg, 1990). A partir du milieu du XX<sup>ème</sup> siècle, les chercheurs ont commencé à s'intéresser aux fonctions sociales des stéréotypes. En 1982, Tajfel postule que les stéréotypes auraient trois fonctions sociales parmi lesquelles celle de justification. Selon cette dernière, les stéréotypes permettraient de légitimer les actions de notre endogroupe vis-à-vis d'exogroupes (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1996). Par légitimer, nous entendons que les individus vont justifier certaines choses vis-à-vis d'eux-mêmes et des autres. Ce concept de justification se retrouve au centre de nombreuses théories, de la théorie psychanalytique à la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1982) en passant par la théorie du monde juste (Lerner, 1980). Entre les années 1950 et 2000, le concept de justification a fait l'objet de nombreux travaux afin de pallier son absence théorique, notamment dans la recherche sur les stéréotypes (Jost & Banaji, 1994). De nombreux travaux empiriques ont ainsi mis en

évidence que les individus ont tendance à recourir aux stéréotypes pour expliquer et justifier les comportements discriminatoires, les rapports intergroupes (Sidanius, 1993) ainsi que la position des individus dans la société (Eagly & Steffen, 1984 ; Lerner, 1980 ; Sidanius, 1993).

Jost et Banaji (1994) constatent que dans ces différentes études, bien que les stéréotypes soient utilisés dans une fin de justification, ils reflètent néanmoins des motivations différentes. Ils proposent alors une classification des différentes formes que peuvent prendre ces justifications. Avant leurs travaux, les stéréotypes pouvaient être vus comme servant deux types de justification : l'*ego justification* et la *group justification*. Dans le premier cas, les stéréotypes sont utilisés pour défendre notre ego (*ego justification*), c'est-à-dire pour justifier et légitimer nos comportements ainsi que notre position dans la société (Jost & Banaji, 1994 ; Delacoelette, Dardenne & Dumont, 2010). Les stéréotypes, en tant que rationalisations, protègent notre estime et servent nos intérêts personnels (Katz & Braly, 1935). En second lieu, les stéréotypes peuvent également servir à légitimer les attitudes et les comportements de notre endogroupe envers un/des exogroupe(s). Cette utilisation nous permet de justifier la position de notre groupe et des exogroupes dans la société ainsi que de défendre notre identité sociale, on parle alors de *group justification* (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994 ; Tajfel, 1982). Enfin, l'apport central de la TJS réside dans la proposition d'un troisième type de justification : la *justification du système*. Dans ce troisième cas de figure, nous employons les stéréotypes, non plus dans l'objectif de défendre notre estime ou l'identité de notre groupe d'appartenance, mais pour défendre et justifier le système social ainsi que les arrangements sociaux existants (Jost & Banaji, 1994).

Pour Pratto et al., (1994) ce concept de justification du système est nécessaire pour appréhender de façon adéquate la fonction sociale des stéréotypes. Cette fonction de justification des stéréotypes apparaît également dans les travaux consacrés à la perception des groupes (Fiske et al., 2002). En effet, en liant le contenu des stéréotypes à la structure sociale,

ces chercheurs donnent aux dimensions de chaleur et de compétence une fonction sociale. Plus précisément, il est postulé que distinguer des personnes de haut statut de personnes de bas statut en termes de compétence permettrait de légitimer des écarts de statut. Fiske et collaborateurs (2002) proposent que l'association entre la position d'un groupe (ou d'un individu) dans la hiérarchie sociale et la compétence perçue serait le reflet de notre vision d'une société méritocratique où les gens ont ce qu'ils méritent (Lerner & Miller, 1978). Ainsi, au niveau sociétal, la relation entre le statut perçu et la compétence perçue justifierait le système (Jost & Banaji, 1994) et légitimerait la hiérarchie sociale (Ridgeway & Berger, 1986).

## **2. Les différentes formes de justification**

Dans cette nouvelle partie, nous verrons plusieurs théories s'intéressant également à la justification de la société et des inégalités. Plus précisément, seront présentées les théories du Monde Juste (TMD, Lerner, 1980) et de la Dominance Sociale (TDS ; Sidanius & Pratto, 1993). Notre objectif est d'apporter une clarification conceptuelle entre ces différentes théories, afin de mieux identifier leurs apports respectifs. Nous commencerons par présenter la méritocratie, qui représente l'idéologie la plus prégnante dans nos sociétés individualistes (Kluegel & Smith, 1986). Ainsi, en premier lieu, justifier le système signifie défendre une société basée sur le mérite.

### **2.1.1.1. Le fonctionnement de la société : la méritocratie**

Pendant longtemps, la méritocratie fut considérée uniquement comme un principe de justice, principe selon lequel les ressources devraient être distribuées en fonction du mérite individuel (Son Hing, Bobocel, Zanna, Garcia, Gee & Orazetti, 2011). Ce n'est que récemment, depuis les années 2000, que la méritocratie est considérée comme une idéologie servant à légitimer une société hiérarchisée (McCoy & Major, 2007). Des travaux montrent en effet que

L'adhésion à l'idéologie méritocratique est liée à l'adhésion à d'autres idéologies de légitimation (Ledgerwood, Mandisodza, Jost & Pohl, 2011). Cependant, les personnes qui adhèrent fortement à l'idéologie méritocratique ne justifient pas n'importe quel système, elles défendent une société qui repose et fonctionne sur l'idée de mérite. La pierre angulaire de ce type de société est la mobilité sociale. En effet, une société basée sur le mérite est caractérisée par une hiérarchie sociale mobile, c'est-à-dire que le statut social (la richesse, le pouvoir, le prestige) peut s'acquérir par la compétence et le travail (Son Hing et al., 2011). En résumé, dans un système méritocratique tout le monde peut réussir à condition de travailler dur et de s'investir. Si la réussite est accessible à tous, cela signifie que nous sommes responsables de nos réussites et/ou de nos échecs. Ainsi, les personnes au statut élevé méritent leur position et les ressources inhérentes à celle-ci, car elles ont travaillé. Les personnes au statut social bas méritent également leur position, peu avantageuse, car elles avaient leur destin entre leurs mains et auraient pu s'investir davantage. Nous voyons qu'adhérer à la méritocratie a pour conséquence de justifier le système et les inégalités. Pour autant, pouvons-nous dire que les individus adhèrent à la méritocratie pour justifier le système ? En effet, il est possible d'avoir des croyances méritocratiques pour satisfaire d'autres besoins notamment des besoins psychologiques (cf. partie 2.1). En 2011, Ledgerwood et al., ont montré que l'activation d'une motivation à justifier le système conduisait les participants à adopter des croyances méritocratiques. Il semble donc qu'adhérer à la méritocratie puisse être une réponse à une motivation à justifier la société et à maintenir le *statu quo*. Cependant, cette motivation peut se traduire par l'adoption d'autres idéologies comme des idéologies justifiant des rapports de dominance entre groupes sociaux.

#### 2.1.1.2. Les rapports intergroupes : la théorie de la dominance sociale

Comme la TJS, la Théorie de la Dominance Sociale (TDS) est une théorie intégratrice, qui s'est édifiée en référence à de nombreux modèles psychologiques, socio-psychologiques et évolutionnistes. Avec cette théorie, l'objectif de Sidanius et Pratto (1999) était d'établir une théorie qui ferait le lien entre les domaines de la personnalité, des comportements sociaux et la structure sociale. La TDS a fait l'objet de nombreux travaux ainsi que de nombreuses critiques, ayant permis à ses auteurs de faire évoluer la théorie. Nous nous référerons, dans un premier temps, à la TDS telle que définie à son origine.

Le postulat central de la TDS est que toutes les sociétés complexes tendent à s'organiser en système où la hiérarchie sociale dépend de l'appartenance à un groupe, c'est-à-dire que les structures sociales s'établissent de la façon suivante. Au sommet de l'édifice trône un nombre réduit de groupes dominants et hégémoniques qui contrôlent et possèdent un accès privilégié aux ressources valorisées que celles-ci soient matérielles (e.g. financières, accès à certaines professions) ou symboliques (e.g. accès à l'éducation, la culture) et se trouvent à la base de cette structure, de nombreux groupes subordonnés de statut faible, ayant peu de contrôle ainsi qu'un moindre accès aux ressources valorisées (Sidanius & Pratto, 1999). Cette hiérarchie sociale fondée sur l'appartenance à des groupes distincts est décrite comme étant à l'origine de conflits intergroupes et de diverses formes d'oppression sociale (Sidanius & Pratto, 1999 ; Sidanius, 1993).

Pour les théories de la dominance sociale et de la justification du système, tous les individus participent au maintien de la hiérarchie sociale en adoptant les mêmes stéréotypes, notamment des stéréotypes sociaux. Ainsi quelle que soit notre position dans la hiérarchie sociale nous attribuons plus de qualités liées à la compétence aux personnes ayant un statut élevé dans la société qu'à celles ayant un bas statut. Par leur caractère consensuel ces stéréotypes protègent et pérennisent la hiérarchie sociale. Toutefois, ces deux théories se distinguent sur d'autres petits détails.

En premier lieu, dans la TDS, bien que la résultante soit que chaque individu participe, à sa façon, au maintien du *statu quo*, il est théoriquement spécifié que ce sont les membres de groupes dominants et de groupes dominés qui coopèrent pour maintenir la hiérarchie sociale. Nous voyons ici que l'ancrage de la TDS se situe à un niveau positionnel ou sociologique, c'est-à-dire que dans cette théorie la position des individus (dominants vs dominés) est déterminante. Sidanius & Pratto (1999) précisent, en effet, que les dominants ont toujours plus tendance à soutenir la hiérarchie sociale que les dominés, mais que le soutien des membres de groupes subordonnés est suffisant pour assurer la pérennité de la hiérarchie sociale. La catégorie sociale des individus est centrale dans la TDS puisque celle-ci définit la force avec laquelle la hiérarchie est soutenue.

En second lieu, nous pouvons voir dans l'expression « maintien de la hiérarchie sociale », des significations distinctes selon la théorie invoquée. Dans la TJS, maintenir le système signifie vouloir préserver la société, qui est une société juste dans le sens méritocratique c'est-à-dire où le statut des individus dépend de leurs efforts et capacités. Transparaît ici l'idée d'une hiérarchie qui serait perméable et mobile. Maintenir la hiérarchie sociale dans la TDS a un tout autre sens, cela signifie vouloir maintenir un système basé sur des rapports de domination entre les groupes sociaux, en d'autres termes préserver une hiérarchie fondée sur la dominance et l'oppression de certains groupes par d'autres groupes. En ce sens, la hiérarchie apparaît comme fixe, imperméable, le statut étant déterminé par notre appartenance groupale (e.g. genre, ethnie).

Par ailleurs, selon les théoriciens de la TDS, la hiérarchie serait maintenue et les conflits entre groupes évités grâce à des « mythes légitimateurs », c'est-à-dire des attitudes, valeurs, croyances, stéréotypes et idéologies qui fournissent une justification intellectuelle et morale à un système donné (De Oliveira et al., 2008 ; Sidanius, 1993). Ces mythes peuvent à la fois justifier un système inégalitaire (e.g. l'individualisme), on parle alors de mythes qui accentuent

la hiérarchie, ou bien justifier un système égalitaire, nous faisons alors référence à des mythes atténuant la hiérarchie (*e.g.* l'égalitarisme). Pour les théoriciens de la dominance sociale, c'est l'équilibre entre ces idéologies renforçant ou atténuant la hiérarchie qui permet au système de se maintenir et à la hiérarchie de rester stable au fil du temps, alors que pour la TJS seules les idéologies de légitimation des inégalités participent au maintien du système.

Ces « mythes légitimateurs » précédemment définis sont influencés par l'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) des individus. L'ODS est, à l'origine de la TDS, définie comme le degré auquel les individus désirent une hiérarchie sociale fondée sur la domination de groupes « inférieurs » par des groupes « supérieurs » (Pratto et al., 1994; Sidanius & Pratto, 1999). Pour appréhender ce construit de nombreuses échelles ont été développées parmi lesquelles une en 16 items (Pratto et al., 1994). En 2000, Jost & Thompson se sont intéressés au rôle de l'ODS dans la justification des inégalités économiques, ils ont mis en évidence que l'ODS pouvait être décomposée en deux facteurs aux significations bien différentes. Le premier facteur appelé « dominance basée sur les groupes » permet d'appréhender le désir de dominance de groupes « subordonnés » par des groupes « supérieurs ». Le second intitulé « opposition à l'égalité sociale » traduit, quant à lui, une préférence pour les inégalités. Lorsque l'on s'intéresse au score global d'ODS, celui-ci est corrélé à d'autres idéologies de légitimation tels que le conservatisme ou l'ethnocentrisme. Lorsque ces relations sont analysées au niveau des facteurs, seul le second facteur apparaît comme étant en lien avec des idéologies de légitimation du système ainsi qu'avec une mesure de la justification du système économique (JSE, Jost & Thompson, 2000). Il apparaît donc que les deux facteurs de l'ODS ont un rôle de légitimation mais se situent à des niveaux différents, le facteur « dominance basée sur les groupes » permet de légitimer des rapports intergroupes, quant au facteur « opposition à l'égalité » lui seul peut être convoqué pour mesurer la justification du système.

Enfin, une dernière différence apparaît entre ces deux théories, celle-ci d'ordre motivationnel. En effet, la TJS postule que nous sommes motivés à rationaliser l'état de la société de façon à la percevoir comme juste et désirable. Cette motivation nous conduit à adopter certaines idéologies et croyances parmi lesquelles se trouvent les stéréotypes. Ce recours aux stéréotypes nous permet de légitimer le système social, politique ou encore économique. Dans les premiers écrits relatifs à la TDS (Sidanius, 1993), les stéréotypes sont présentés comme servant les intérêts et l'identité du groupe cela signifie que nous utilisons les stéréotypes car nous sommes motivés à protéger notre identité sociale, notre groupe d'appartenance, et non la société. Dans cette théorie, les stéréotypes ont également une fonction de légitimation (des attitudes et des comportements à l'égard de l'exogroupe) seulement celle-ci se situe à un niveau positionnel ou sociologique (Mugny & Doise, 1978).

Au début des années 2000, la TDS a subi quelques évolutions, de nos jours la distinction entre cette théorie et la TJS apparaît comme étant beaucoup plus fine. Ainsi, actuellement l'ODS traduit le fait d'avoir des attitudes favorables vis-à-vis d'un système inégalitaire, et se rapproche ainsi beaucoup plus de la définition de la justification du système. Néanmoins, les échelles de mesure d'ODS n'ont pour autant pas évolué.

### 2.1.1.3. La réussite individuelle : la théorie du monde juste

La TJS s'est grandement imprégnée des travaux s'inscrivant dans le champ de la justice sociale, et plus particulièrement de ceux ayant pour objet la tolérance des injustices chez les membres de groupes défavorisés. Cette notion d'acceptation d'une situation injuste se trouve au cœur d'une théorie très prégnante en psychologie sociale, la Théorie du Monde Juste (TMJ ; Lerner, 1980).

Selon cette théorie, l'Homme aurait en lui un besoin de justice (justice motive) qui se développerait au cours de l'enfance, notamment par ses expériences personnelles. Ce besoin se

manifesterait par l'adoption d'une croyance en un monde juste, métaphore venant signifier que chaque individu a besoin de croire qu'il vit dans un monde contrôlable et prévisible où les gens ont ce qu'ils méritent (Hafer & Bègue, 2005). Concevoir le monde comme juste implique de considérer que les individus méritent leur sort et qu'ils sont donc responsables de ce qui leur arrive. Comme dans la TJS, cette relation de cause à effet apparaît comme étant plutôt favorable pour les personnes ayant un statut élevé, et plutôt défavorables pour les membres de groupes défavorisés, pour qui croire que la position qu'ils occupent dans la société est méritée, revient à s'auto-blâmer (à s'attribuer des caractéristiques négatives) et vient traduire l'internalisation d'une infériorité. Selon la TMJ, les individus ayant un bas statut accepteraient leur position dans la société d'une part car ils ont besoin de croire que le monde est juste, d'autre part car cela leur offre un certain sentiment de contrôle. En effet, cette perception de contrôle sur son avenir permet d'atténuer les effets négatifs (baisse de l'estime de soi, mal-être psychologique, ...) liés à l'internalisation d'une infériorité (McCoy, Wellman, Cosley, Saslow, & Epel, 2013). Les théories du monde juste et de la justification du système, bien que proches, diffèrent cependant sur quelques points. Nous nous référerons aux niveaux d'analyse de Doise (1978) pour mettre en lumière les ressemblances et les différences entre ces deux théories.

En premier lieu, au niveau intra-individuel, il apparaît que croire en un monde et justifier le système soit bénéfique pour l'individu. En effet, les personnes ayant une forte CMJ éprouvent plus de bien-être psychologique, se sentent plus compétentes et s'engagent davantage dans des objectifs à long terme (Dalbert, 2001). Justifier le système est également source de bénéfices hédoniques pour l'individu, nous les verrons de façon plus détaillée dans la partie 2.1. Ces deux théories ont donc en commun cette fonction adaptative. Ainsi, croire que le monde est juste permet aux individus de faire face à leur environnement en le percevant comme stable et ordonné. Bien que la CMJ et la justification du système aient des effets similaires au niveau intra-individuel, ces deux théories ne sont cependant pas sous-tendues par la même motivation.

En effet, selon la TMJ, l'adoption de cette CMJ traduit l'expression d'un besoin individuel de contrôle de son environnement et d'un désir de justice (particulièrement d'équité), alors que dans la TJS, justifier le système illustre une motivation à préserver le système, à rationaliser, afin de continuer à le percevoir comme juste. Cette motivation à légitimer la société se développe via l'apprentissage social et des processus de persuasion idéologique. La motivation à voir le système comme juste dépasse le besoin individuel de contrôle (Bonnot & Verniers, 2017 ; Jost & Hunyady, 2002). Ainsi, dans l'explication de la genèse de la CMJ et de la justification du système nous nous situons à des niveaux différents, la première s'ancre au niveau intra- individuel et la seconde à un niveau plus idéologique.

Au niveau interindividuel, la CMJ et justification du système ont des conséquences similaires. En effet, lorsque nous croyons fortement en un monde juste nous avons tendance à percevoir les injustices comme justes, c'est-à-dire à percevoir les victimes de ces injustices comme ayant méritées leur sort, et par conséquent à ne plus les percevoir comme des victimes. Il a été montré que lorsque que l'on montre à des participants l'interview d'une personne ayant contracté le VIH, et que celle-ci se trouve dans une situation injuste (la contraction du VIH ne peut lui être imputée), les personnes croyant fortement en un monde juste évaluent plus négativement la cible que les personnes ayant une faible CMJs (Correia & Vala, 2003, étude 2). Dans les travaux sur la justification, des résultats identiques apparaissent, des études ont en effet mis en évidence que les personnes ont tendance à attribuer aux individus des qualités qui permettent de voir leur situation comme juste. Ainsi, les personnes trouvent la société plus juste en attribuant un manque de volonté aux personnes obèses (Kay et al., 2005). Derrière ces deux théories transparait un même mécanisme : lorsque les individus font face à une injustice (une menace), ils vont réinterpréter la situation de façon qu'à l'issue de la rationalisation la situation apparaisse comme étant juste. Cependant, pour la TMJ cette rationalisation apparait uniquement

s'il est impossible de restaurer la justice par d'autres moyens comme par exemple venir en aide à la personne victime de l'injustice.

Enfin, nous notons des différences au niveau sociétal. Dans la littérature, la CMJ est abordée de différentes façons, comme une croyance individuelle, et plus récemment comme une croyance idéologique (Alves & Correia, 2010 ; Jost & Hunyady, 2005 ; Lerner, 2003). Dès 1978, Doise conférait à la CMJ une fonction sociale de maintien de la hiérarchie. Il apparaît en effet que la CMJ a des conséquences à un niveau sociétal, et joue un rôle dans le maintien du *statu quo* notamment via des attributions et la perception de justice (Hafer & Choma, 2009). Les personnes croyant fortement en un monde juste font plus d'attributions internes (e.g. les pauvres sont fainéants) et perçoivent la société comme plus juste, qu'il s'agisse de la distribution des ressources ou du traitement des prisonniers, que celles ayant une faible CMJ. Les individus ayant une forte CMJ percevant plus de justice dans la société ne vont pas la remettre en cause, par conséquent ils participent au maintien du *statu quo*. Les répercussions indirectes de la CMJ au niveau de la société ne signifient pas que cette croyance soit pour autant une croyance idéologique. Notre objectif n'est pas de définir si la CMJ est une croyance individuelle ou idéologique, cependant nous pouvons soulever que ce n'est pas parce que nous développons tous une CMJ que celle-ci est socialement partagée. En effet, cette CMJ naît au niveau intra-individuel et se nourrit de nos expériences personnelles. Ainsi lorsque dans la littérature la CMJ est évoquée comme une idéologie de légitimation, est-ce bien la CMJ que l'on appréhende ou de la méritocratie, qui est, elle, une idéologie socialement partagée ? De façon récurrente ces deux notions, CMJ et méritocratie, sont utilisées de façon interchangeable, ce qui explique la difficulté rencontrée à définir ce construit et de ce fait à le positionner. Dans cette thèse, nous faisons le choix de définir et d'appréhender la CMJ comme une croyance individuelle qui a des conséquences au niveau sociétal puisqu'elle participe à la légitimation des inégalités sociales.

### 2.1.2. En résumé

Cette partie nous a permis de mettre en évidence les liens étroits entre la TIS et la TJS. Par ailleurs, nous avons, à travers une analyse des théories du Monde Juste et de la Dominance Sociale au regard de la TJS. Il ressort de cette analyse que seule la TJS possède une explication et un ancrage idéologique. Bien entendu, comme c'est le cas dans de nombreuses recherches, les mesures dispositionnelles de CMJ et d'ODS peuvent être utilisées comme des mesures d'adhésion à une croyance ou idéologie de légitimation même si leurs explications respectives se situent à des niveaux différents. Cependant, ces mesures doivent être utilisées avec précaution, comme nous l'avons vu pour l'échelle d'ODS seule une partie de cet outil permet d'appréhender une justification des inégalités sociales. Un problème similaire apparaît avec les échelles de CMJ, en effet, bien que l'échelle de justification du système général se soit construite en s'appuyant sur une échelle de CMJ, il apparaît qu'un score élevé comme un score faible de CMJ peuvent traduire une justification. Seulement, celle-ci prendra des formes distinctes comme par exemple le recours à différents types de stéréotypes (Kay & Jost, 2003). Aux vues de ces éléments, il apparaît plus prudent de recourir à des échelles de justification général ou spécifiques, afin d'éviter tout risque d'interprétation erronée.

## 3. Une justification motivée

Selon La TJS, chacun d'entre nous est motivé à voir le système dans lequel il évolue comme juste ainsi qu'à rationaliser le *statu quo*. En fonction des individus cette motivation peut être plus ou moins forte et peut s'exprimer différemment. Nous nous attarderons quelque peu sur cet aspect motivationnel puisque la composante motivationnelle de la justification du

système a fait l'objet de nombreux débats. Débats qui ont conduit les théoriciens de la justification du système à réaliser nombre d'études empiriques afin de soutenir leur hypothèse. Comme nous le verrons dans cette partie, les individus semblent être motivés à justifier le système dans lequel ils s'inscrivent, car cela leur permet de satisfaire un certain nombre de besoins psychologiques et sociaux.

### **3.1. Une motivation à satisfaire des besoins**

Justifier le système peut apparaître comme une solution attrayante puisqu'elle permet de répondre à des besoins et des motivations que tout être humain possède, au moins à un certain degré. Dans cette partie, nous évoquerons quelques études empiriques ayant mis en évidence des liens entre des besoins psychologiques (épistémiques, existentiels et relationnels) et l'adhésion à des idéologies et croyances justifiant le système (Hennes, Nam, Stern et Jost, 2012).

#### *3.1.1. Besoins existentiels*

De nombreuses études ont mis en évidence que lorsque nous avons peur de la mort ou que nous percevons le monde comme dangereux nous avons tendance à adhérer à des idéologies de légitimation (e.g. le conservatisme), à davantage utiliser les stéréotypes ainsi qu'à adopter des comportements discriminatoires (Duckitt, 2001; Jost et al., 2003; Jost, Napier, Thorisdottir, Gosling, Palfai, & Ostafin, 2007). Les liens entre ces besoins existentiels et la justification du système apparaissent également en situation expérimentale. En 2007, Ullrich et Cohrs ont souhaité étudier l'effet du terrorisme sur la justification du système, dans cette optique ils ont choisi de manipuler expérimentalement cette menace existentielle. Pour réaliser leur étude, ils ont mis en place deux conditions, une condition de menace « terrorisme saillant » et une

condition contrôle. Dans les deux conditions, la procédure était identique. En premier lieu, les participants étaient invités à répondre à un questionnaire. Dans la condition de menace, ce questionnaire faisait référence aux attentats ayant eu lieu en Espagne en 2006, le but des questions étant de rendre le concept de terrorisme saillant. Dans la condition contrôle, les participants répondaient à un questionnaire de satisfaction concernant une compagnie aérienne. Dans un second temps, l'ensemble des participants remplissait l'échelle de justification du système générale de Kay et Jost (2003). Les participants dans la condition « terrorisme saillant » avaient des scores de justification du système significativement plus élevés que ceux dans la condition contrôle. En rendant le terrorisme saillant notre besoin de sécurité, de vivre dans un monde sûr, a été menacé, cette menace source d'anxiété, nous conduit à justifier le système. Cette étude permet donc de mettre en évidence que justifier le système constitue une stratégie de défense face à une menace existentielle.

### *3.1.2. Besoins épistémiques*

Les besoins épistémiques font référence aux motivations dont l'objet est la connaissance. Parmi ces besoins, deux semblent en lien avec des tendances à justifier le système et les inégalités. Prenons l'exemple du besoin de clôture cognitive, besoin traduisant le désir d'avoir une conclusion rapide afin d'écourter l'incertitude. De nombreux travaux ont ainsi montré qu'un fort besoin de clôture cognitive est associé au soutien du *statu quo*, à l'adhésion à des idéologies de légitimation (autoritarisme, conservatisme) ainsi qu'au recours aux stéréotypes (Hennes et al., 2012 ; Jost et al., 2003). Lorsque nous nous intéressons au besoin de cognition des liens similaires apparaissent. Ainsi le fait d'avoir une faible motivation à s'engager dans une activité cognitive (Caciopo & Petty, 1982) est fortement corrélé au conservatisme politique ainsi qu'à la condamnation des personnes menaçant le système, en d'autres termes un faible besoin de cognition est associé à des tendances de légitimation du

système. Ces besoins de clôture cognitive et de faible cognition sont liés à d'autres besoins épistémiques comme le besoin d'ordre et de structure, eux-mêmes liés à des idéologies de légitimation mais ceux-ci ont moins fait l'objet de travaux.

### *3.1.3. Besoins relationnels*

Nous venons de voir que des motivations existentielles et épistémiques sont liées à des attitudes et des comportements justifiant le système. Des études ont également montré que des motivations relationnelles pouvaient nous conduire à justifier le système. Par motivations relationnelles nous entendons le fait de vouloir partager une réalité commune avec d'autres individus. L'objectif des travaux ayant pour objet ces besoins était de montrer que l'adhésion à certaines idéologies ou convictions politiques justifiant le système (tel que le conservatisme) est influencée par le désir de partager, avec d'autres individus, une même vision du monde. Jost, Ledgerwood et Hardin (2007) sont partis du postulat que si les gens teintent de légitimité un système ou soutiennent le *statu quo*, en partie pour satisfaire des motivations relationnelles, alors les individus devraient davantage justifier le système lorsqu'ils s'imaginent être en relation avec des personnes conservatrices plutôt qu'avec des personnes libérales. Les résultats obtenus vont dans le sens de leurs hypothèses. Ainsi, lorsque les participants s'imaginant interagir avec un parent conservateur ont des scores plus élevés de justification du système que ceux s'imaginant interagir avec un parent libéral. Peu d'études dans la littérature se sont intéressées au lien entre besoins relationnels et la justification du système, néanmoins ces résultats sont très intéressants puisqu'ils montrent que l'adhésion à des idéologies n'est pas aussi stable que l'on peut se l'imaginer. En effet, cette adhésion peut être influencée par notre besoin d'entretenir de bonnes relations sociales et de partager une réalité commune.

## 3.2. Les contextes favorisant la justification du système

### 3.2.1. Un système menacé

Lorsqu'en tant qu'individu nous nous sentons menacés nous avons tendance à nous protéger et à adopter des processus de défense de notre ego ainsi que de notre estime, les théoriciens de la justification du système ont supposé qu'il devrait en être de même lorsque le système est menacé. En situation de menace du système, nous devrions nous engager dans un processus de défense de celui-ci. La menace, comme les systèmes que nous justifions peut prendre plusieurs formes, ainsi de nombreux travaux avec différentes opérationnalisations ont été réalisés en laboratoires et ont obtenu des résultats confirmant cette hypothèse (Hafer, 2000; Jost & Hunyady, 2003; Jost, Kivetz, Rubini, Guermendi, & Mosso, 2005). Kay et al., (2005) par exemple, ont manipulé cette menace du système qu'ils ont opérationnalisé par un texte (un extrait de journal rédigé par journaliste étranger) présentant la société américaine comme étant en déclin (condition menace) ou comme se portant à merveilles (condition faible menace). Chaque participant se trouvait dans une condition, faible ou forte menace. Après lecture du texte, les participants avaient à déterminer quels traits caractérisent le mieux les personnes ayant du pouvoir et les personnes obèses. Les personnes exposées à une forte menace valorisaient les personnes de haut statut (personnes de pouvoir) sur des traits pertinents dans l'obtention de pouvoir (e.g. l'intelligence et l'indépendance), quant aux cibles de bas statut (les obèses) elles étaient dévalorisées sur les traits pertinents (e.g. paresseuses) et valorisées sur des traits non-pertinents (e.g. la sociabilité). Ces résultats montrent que lorsque le système est menacé, nous nous avons recours aux stéréotypes comme outils de défense du système. En attribuant aux personnes de haut statut des qualités liées au mérite nous restaurons l'apparente justice du système.

### 3.2.2. Un système difficile à quitter

Quitter ou changer de système, qu'il s'agisse d'un pays, d'une université ou d'un emploi est rarement perçu comme une option facile. C'est une des raisons expliquant pourquoi les systèmes sont fréquemment justifiés et rationalisés (Kay, Gaucher, Peach, Laurin, Friesen, Zanna et Spencer, 2009).

Plusieurs études ont ainsi montré que lorsque nous percevons un système comme étant difficile à quitter notre tendance à défendre et à justifier le système se trouve renforcée. C'est notamment ce qu'ont montré Kay et al., (étude 1, 2009), la moitié de leurs participants avaient à lire un texte décrivant toute la difficulté à émigrer dans un autre pays (à quitter le Canada) compte tenu des politiques actuellement menées. L'autre moitié des participants quant à elle lisait un texte où l'émigration était présentée comme étant une simple formalité. Après lecture de ces textes, tous les participants avaient à lire un court paragraphe qui présentait le pouvoir politique au Canada comme étant détenu par les riches et puissants du pays. Ensuite une mesure de justification du système était réalisée. Dans la condition « Émigration restreinte », les participants étaient plus motivés que ceux dans la condition où « Émigration libre » à justifier le système et soutenaient davantage le *statu quo* (« le pouvoir est, et devrait être, détenu par les plus riches »). Laurin, Sheperd & Kay (2010) ont obtenu des résultats similaires en ayant recours à la même manipulation, après avoir lu ces mêmes textes, les participants lisaient un paragraphe relatif aux inégalités de salaire entre hommes et femmes. Puis, les participants devaient se positionner vis-à-vis d'explications quant à ces inégalités, celles-ci mettant l'accent sur l'inégalité du système canadien et sur les différences entre hommes et femmes. Les participants dans la condition « émigration restreinte » avaient plus tendance que ceux dans la condition « émigration libre » à attribuer les inégalités économiques aux caractéristiques des individus plutôt qu'à la discrimination institutionnalisée (à l'inégalité du système). Comme

l'ont montré ces travaux, présenter un système comme inéluctable nous motive à davantage justifier le système.

### *3.2.3. Un système de dépendance*

Nous avons abordé plusieurs contextes favorisant la justification du système. Se sentir dépendant d'un système aurait le même effet, ce qui peut sembler étonnant. En effet, on pourrait supposer que se sentir dépendant conduirait les gens à être plus critiques et à examiner en détails les actions du système dont ils dépendent puisque ces actions et ces décisions peuvent avoir des répercussions importantes sur les individus. Cependant, la littérature sur la justification du système suggère tout à fait le contraire, et même plutôt que la dépendance entraînera une justification accrue du système (Jost & Banaji, 1994, Kay et al., 2008; Kay et al., 2009; Laurin et al., 2010; van der Toorn, Tyler et Jost, 2010).

En effet, certains systèmes donnent aux individus un cadre leur permettant de voir le monde de façon ordonnée et structurée, c'est-à-dire que ces systèmes viennent satisfaire des besoins psychologiques (épistémiques). Le fait que des systèmes puissent satisfaire certains de nos besoins nous conduit, dans une certaine mesure, à être dépendant de ces systèmes. Ainsi, penser que le système puisse être injuste ou illégitime devient menaçant pour l'individu. Kay et al., (étude 2, 2009) ont, en effet, montré que lorsque les participants perçoivent de la dépendance vis-à-vis de leur pays ou de leur université cela les amène d'une part à soutenir les décisions économiques prises par leur pays ou leur université et d'autre part à défendre le *statu quo* (Kay et al., 2009, étude 3).

Dans tous ces contextes, qu'il s'agisse de menace ou de dépendance, au lieu de devenir plus critiques vis-à-vis du système dont ils dépendent les individus expriment une plus forte motivation à justifier et légitimer le système (Laurin et al., 2010). Ce qui est tout à fait compréhensible, puisque que remettre en question un système, qui satisfait nos besoins, serait

à l'origine d'une part d'une dissonance cognitive considérable, et d'autre part d'un inconfort psychologique.

## 4. Les conséquences de la justification

Dans cette troisième partie, nous verrons que la motivation à justifier le système n'est pas sans conséquence. En effet, celle-ci a des effets très contrastés, positifs à un niveau individuel et négatifs au niveau interindividuel et sociétal. Nous constaterons également que cette motivation biaise notre traitement de l'information et agit sur nos conduites.

### 4.1. Au niveau intra-individuel

Justifier la société nous permet de satisfaire des besoins psychologiques (épistémiques, existentiels) et sociaux, cela nous aide à faire face à l'incertitude, à la menace et à gérer nos relations sociales (Jost & Hunyady, 2005; Jost, Ledgerwood, & Hardin, 2008; Kay, Gaucher, Napier, Callan, & Laurin, 2008). Ce processus de justification prend l'apparence de quelque chose de rassurant, grâce auquel nous sommes capables de gérer notre environnement, de nous sentir mieux vis-à-vis du *statu quo* et de la place que nous occupons dans la société (Major, Quinton, & McCoy, 2002).

Jost et Hunyady (2003) suggèrent que justifier le système a une fonction palliative dans le sens où le recours à ce processus permet de réduire les affects négatifs associés à la perception d'injustices, et d'augmenter la satisfaction vis-à-vis du *statu quo*. Plus précisément, cela permet aux personnes désavantagées par le système de réduire leur mal-être et aux personnes favorisées de maintenir et favoriser leur bien-être psychologique. Il a, en effet, été mis en évidence que

lorsque les individus ont l'opportunité de justifier le système ils se sentent mieux, plus satisfaits du système actuel et rapportent éprouver plus d'émotions positives et moins d'émotions négatives (Jost et al., 2008; Wakslak et al., 2007). Napier et Jost (étude a, 2008) ont étudié le lien entre l'adhésion à des idéologies politiques et les émotions. Leur étude a montré que les personnes adhérant fortement à l'idéologie conservatrice (i.e. justifiant les inégalités) sont plus heureuses que celles adhérant à l'idéologie libérale (i.e. ne justifiant pas, ou peu, les inégalités).

#### **4.2. Un coût pour les relations interpersonnelles et intergroupes**

Au niveau individuel, justifier le système semble avoir des conséquences plutôt positives, mais ces conséquences sont bien moins favorables au niveau des relations interpersonnelles et intergroupes. En effet, notre motivation à rationaliser l'état de la société n'est pas sans conséquence. Comme nous le savons toute motivation a des répercussions sur le fonctionnement cognitif. Elle affecte notre jugement, ainsi que la façon dont nous traitons l'information, elle conduit à sélectionner et à intégrer l'information dans un sens qui nous permet d'aboutir aux conclusions désirées (Jost, Liviatan, van der Toorn, Ledgerwood, Mandisodza, & Nosek, 2011).

Des études réalisées dans la cadre de la TJS ont révélé des effets similaires. Ainsi, lorsque les personnes sont motivées à justifier le système leur traitement de l'information est biaisé de façon à arriver à des conclusions légitimant le système. Haines & Jost (2000) sont parvenus à montrer expérimentalement l'effet de cette motivation. Pour mener à bien leur étude quatre conditions expérimentales ont été élaborées. Dans la première condition « pas de différence de pouvoir » aucune mention d'une différence de pouvoir entre l'endogroupe (du participant) et l'exogroupe n'était mentionnée. Dans la deuxième condition, une différence de pouvoir était mentionnée (l'exogroupe ayant plus de pouvoir) mais aucune explication n'était fournie. Enfin, dans la condition trois, les différences de pouvoir étaient présentées comme étant

illégitimes et dans la condition quatre comme étant légitimes. Les participants pouvaient être assignés à l'une de ces quatre conditions, tous avaient d'une part à évaluer l'exogroupe et d'autre part à rappeler les raisons pour lesquelles l'exogroupe possédait ce pouvoir. Les résultats montrent que dans les conditions, où des différences de pouvoir sont mentionnées, les sujets attribuent plus d'intelligence et de responsabilité à l'exogroupe, que dans celles où les différences ne sont pas mentionnées.

Par ailleurs, dans les conditions mentionnant des différences de pouvoir, il apparaît que la légitimité des explications n'impacte pas la perception de l'exogroupe. Que les explications à ces différences de pouvoir aient été légitimes ou illégitimes, les participants (membres du groupe de bas statut) se sentaient mieux vis-à-vis de leur situation et attribuaient plus d'intelligence et de responsabilité à l'exogroupe, que ceux n'ayant pas eu d'explications relatives à ces différences de pouvoir. Les auteurs ont également relevé un biais de mémorisation concernant les explications à ces différences de pouvoir, les participants les percevaient comme plus légitimes qu'elles ne l'étaient en réalité. Ces éléments montrent que conformément aux prédictions de la TJS, la façon dont les individus perçoivent la société a, bel et bien, été biaisée, et ceci afin que la légitimité du système soit préservée.

Notre motivation à légitimer la société biaise également notre façon de percevoir les individus et les groupes. En effet, lorsque nous sommes face à des inégalités ou à une situation injuste nous avons tendance à blâmer et à rendre responsable la personne victime de ces injustices. (Lerner, 1980 ; Napier, Mandisodza, Andersen, & Jost, 2006). Les stéréotypes constituent un des moyens les plus connus pour justifier les inégalités et la hiérarchie sociale. Ainsi les individus ou les groupes défavorisés par le système se voient attribuer des caractéristiques qui les rendent responsables de leur situation, en d'autres termes, l'attribution de certaines caractéristiques nous permet de voir leurs sorts comme mérités (Hafer & Bègue, 2005). Dans le cadre de la TJS, ce recours aux stéréotypes peut être interprété comme un moyen

de protection de la société. En effet, en attribuant des traits qui rendent l'individu responsable de son infortune on détourne la responsabilité du système vers l'individu, le système est donc préservé (Kay et al., 2005, Napier et al., 2006). De nombreuses études ont mis en évidence qu'allouer aux personnes ayant un statut élevé plus de *compétence* (e.g. d'efficacité, d'intelligence) qu'à celles ayant un bas statut permet de légitimer les écarts de statut, les inégalités, dans la société. (Jost, 2001; Jost & Banaji, 1994; Oldmeadow & Fiske, 2007). De même, Laurin, Sheperd et Kay (2010) ont montré que dans un contexte favorisant la justification du système, lorsqu'il est demandé aux participants d'expliquer les causes des inégalités salariales entre hommes et femmes, les personnes ne considèrent pas le système responsable de ces inégalités. Ils les expliquent par les différences existantes entre les hommes et femmes, c'est-à-dire que ce sont les caractéristiques associées aux hommes et aux femmes qui justifient ces écarts de salaire.

D'autres études se sont intéressées au rôle des stéréotypes complémentaires qui attribuent à la fois des traits positifs et des traits négatifs (Glick & Fiske, 2001, Jost & Kay, 2005, Kay et al., 2007). Pour de nombreux auteurs, ces stéréotypes permettent d'avoir une vision équilibrée du monde qui nous entoure, c'est-à-dire une société où chacun possède à la fois des forces et des faiblesses (Jost & Hunyady, 2005 ; Lerner, 1980). Plusieurs études ont mis en évidence que lorsque nous sommes exposés à ces stéréotypes complémentaires nous percevons le système comme plus légitime et plus juste. Glick et Fiske (2001) ont ainsi montré que, lorsque l'on expose des femmes au stéréotype complémentaire selon lequel elles sont chaleureuses et peu compétentes, celles-ci perçoivent les relations entre hommes et femmes, et le *statu quo*, comme plus justes (Jost & Kay, 2005). De même, l'exposition des individus à des personnes pauvres et honnêtes (ou heureuses) ou riches et malheureuses (ou malhonnêtes) les conduit à être plus satisfaits vis-à-vis du *statu quo* que ceux exposés à des cibles présentées

comme pauvres et malhonnêtes (ou malheureuses) et riches et heureuses (ou honnêtes) (Kay & Jost, 2003).

### **4.3. Un frein au changement social**

Être motivé à percevoir la société comme juste nous conduit à adopter des stéréotypes qui nuisent à nos rapports interpersonnels et intergroupes. En effet, ces stéréotypes, ces explications toutes faites et automatiques, nous conduisent à ne pas voir les individus et les groupes défavorisés par la société comme des victimes d'injustices. Ces conséquences ne s'arrêtent cependant pas au niveau interpersonnel, elles ont également des répercussions pour la société. En effet, plus nous justifions le système moins nous avons tendance à nous engager dans des actions favorisant le changement social et la remédiation des inégalités. Wakslak, Jost, Tyler et Chen (2007) ont montré que l'adhésion à des idéologies de justification entraîne une diminution de la détresse émotionnelle et des affects négatifs : la culpabilité est réduite ainsi que l'indignation morale. Cette dernière conséquence est particulièrement importante, puisque l'indignation morale conduit les individus à adopter des comportements en faveur du changement social (Montada & Schneider, 1989). La diminution de l'indignation rend de ce fait les personnes moins enclines à aider ceux qui se trouvent dans une situation peu favorable. Jost, Wakslak & Tyler (2008) ont montré que les participants chez qui cette indignation morale diminuait, exprimaient moins de soutien, ainsi qu'une plus faible volonté, à s'engager ou à faire un don pour des actions à destination de personnes défavorisées telles que la soupe populaire ou à des programmes de formations professionnelles.

## 5. Conclusion du chapitre

A travers ce chapitre, nous avons vu que la plupart d'entre nous justifions le système pour satisfaire des besoins psychologiques, ainsi que, selon notre position sociale, pour préserver nos avantages socioéconomiques. Une présentation comparative des théories du monde juste, de la dominance sociale et de la justification du système a mis en évidence que la motivation à justifier le système s'illustre notamment par l'adhésion à des idéologies et croyances légitimatrices. Cependant, en fonction de l'idéologie et de la croyance considérée, l'objet de la justification diffère. En effet, alors qu'adhérer fortement à la méritocratie se traduit par la défense d'un système social et économique basé sur le mérite, avoir une forte dominance traduit une motivation à préserver une société caractérisée par des rapports de domination entre les groupes sociaux. Il semble ainsi qu'avoir une forte orientation à la dominance sociale conduit les individus à légitimer une hiérarchie fixe, où le statut des individus est déterminé par leur catégorie sociale (e.g. sexe, ethnie, classe sociale) alors que les individus adhérant fortement à la méritocratie vont, eux, justifier une hiérarchie sociale mobile et perméable, c'est-à-dire une hiérarchie que chacun d'entre nous, à condition d'être capable et de travailler, peut gravir.

Par ailleurs, nous avons également vu qu'il est possible de justifier le système en adoptant des stéréotypes. Des études montrent qu'en utilisant des stéréotypes de *compétence* nous justifions les écarts de statut (Kay et al., 2005, Napier et al., 2006). Par ailleurs, il apparaît que plus les personnes adhèrent à des idéologies légitimant le système, plus elles ont recours à ce stéréotype de compétence (Oldmeadow & Fiske, 2007).

Ces résultats confirment que la relation entre la compétence et le statut social aurait une fonction de justification et de maintien de la hiérarchie sociale. Cependant, aucune de ces études n'incluait de traits d'assertivité, ainsi cette thèse s'inscrira dans la lignée des travaux

précédemment évoqués afin de comprendre le rôle de la relation entre l'assertivité et le statut social dans la perception et la justification des inégalités.

## CHAPITRE 4 : Problématique de la thèse

### 1. Objectif général

Dans cette thèse, nous nous intéressons à la façon dont nous percevons et justifions la hiérarchie sociale et ses inégalités. L'objectif de cette thèse est de mettre en évidence que l'assertivité et la compétence ont des rôles distincts dans la légitimation des écarts de statut. Pour cela, nous allons nous intéresser à la manière dont les individus perçoivent les écarts de statut dans notre société.

Au cours des différents chapitres, nous avons vu que notre perception des individus et des groupes repose sur une *dimension horizontale* et une *dimension verticale* chacune composée de deux facettes : l'*assertivité* et la *compétence* pour la dimension verticale, la *sociabilité* et la *moralité* pour la *dimension horizontale* (Abele et al., 2016 ; Fiske, 2018). Dans un second temps, nous avons vu que nous utilisons cette *dimension verticale* pour expliquer des différences de statut social entre les personnes et les groupes. Récemment, il a été montré, à de multiples occasions, que nous distinguons les personnes ayant un statut social élevé, de celles ayant un bas statut sur l'*assertivité* mais pas sur la *compétence* (Carrier et al., 2014a ; 2014b ; Louvet al., 2019 ; Mollaret & Miraucourt, 2016). Ces résultats mettent en lumière une

inconsistance dans la littérature. En effet, des études définissant, et mesurant, la *compétence* par les mêmes traits, montrent une relation positive entre le statut social et la compétence perçue, alors que d'autres montrent une absence de relation. Nous nous attendons donc à ce que la *compétence* et l'*assertivité* soient liées différemment au statut social.

Par ailleurs, l'inconsistance présente dans la littérature ne semble pas être anodine. En effet, les études ayant montré une absence de relation entre le statut social et la *compétence* perçue ont été réalisées en France (Carrier et al., 2014 ; Mollaret & Miraucourt, 2016 ; Louvet et al., 2019). En outre, ces études françaises montrent une relation entre le statut social et l'*assertivité* perçue. Or les Français, comparativement aux Américains, sont caractérisés par une faible justification du système (Bénabou, 2008 ; Jost, 2001). Par ailleurs, Oldmeadow & Fiske (2007) ont montré que la relation entre le statut et la compétence dépendait des idéologies de légitimation des individus. Plus précisément, ces auteurs ont mis en évidence que plus les personnes perçoivent le monde comme juste, plus elles différencient une cible de haut statut d'une cible de bas statut en termes de compétence. Concernant, l'*assertivité*, cette dernière n'était pas introduite dans l'étude d'Oldmeadow et Fiske (2007). Cependant, la littérature suggère que la relation entre l'*assertivité* et le statut ne devrait pas dépendre d'idéologies de justification. En effet, Nier et al., (2013) ont mis en évidence que la différence d'*assertivité* (i.e. d'affirmation de soi, de dominance) perçue entre une cible de haut et de bas statut était indépendante de l'adhésion à des idéologies de justification (e.g. croyance en un monde juste). Par ailleurs, de nombreux travaux, réalisés dans différents contextes, mettent en évidence cette relation entre le statut social et des qualités assertives (e.g. Conway et al., 1996 ; Carrier et al., 2014). Comme nous l'évoquons au chapitre 2, la relation entre le statut et l'*assertivité* semble être la résultante d'un biais de confirmation (Gilbert & Malone, 1995), sont perçues comme intrinsèquement assertives, les personnes qui ont un statut élevé c'est-à-dire les personnes qui

de par leur position sont amenées à adopter des comportements liés à l'assertivité (e.g. prendre des initiations, donner des instructions).

Ainsi, au regard de ces différents éléments, nous pensons que la relation entre la *compétence* et le statut social permettrait de justifier les écarts de statut dans la société, alors que la relation entre l'*assertivité* et le statut social serait davantage susceptible de le les expliquer.

## 2. Objectifs et Hypothèses générale.

L'objectif principal de ce travail de thèse est donc de comprendre comment la justification du système intervient sur la relation entre la *compétence* et le statut social, ainsi que sur la relation entre l'*assertivité* et le statut social. Plus précisément, nous souhaitons tester l'hypothèse générale selon laquelle la justification du système modère la relation entre le statut et la *compétence* mais ne modère pas celle entre le statut et l'*assertivité*.

Nous faisons l'hypothèse que la relation entre le statut et la compétence permet de justifier les écarts de statut dans la société, et donc de maintenir la hiérarchie sociale. Par ailleurs, nous nous attendons à ce que la relation entre la relation entre le statut social et l'assertivité permette d'expliquer les écarts de statut mais pas de les légitimer.

De manière sous-jacente, nous nous intéresserons également à la façon de définir le statut social. En effet, dans le chapitre 2, nous avons vu qu'avoir du statut social pouvait avoir différentes significations. Par ailleurs, les études ayant introduit l'*assertivité* ont toutes opérationnalisé le statut par sa composante économique (e.g. salaire). Nous souhaitons savoir si ces résultats persistent en adoptant d'autres dimensions du statut social (prestige, pouvoir).

Huit études ont été réalisées afin de tester ces hypothèses celles-ci seront présentées dans les chapitres 5 (étude 1 à 4) et 6 (étude 5 à 7).

# *Partie empirique*

---

## CHAPITRE 5 : Rôle du statut de la cible et de la motivation à justifier le système dans la perception de compétence et d'assertivité

---

Au cours de ce chapitre, nous verrons que notre façon de percevoir les individus de haut et de bas statut participe au maintien de la hiérarchie sociale. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 3, nous sommes tous motivés à justifier et à préserver la hiérarchie sociale, notamment car celle-ci, en donnant un ordre et une structure, permet de satisfaire des besoins psychologiques (Magee & Galinsky, 2008). Cependant ces besoins varient d'une personne à l'autre, ainsi certains individus vont davantage être amenés à justifier et défendre le système que d'autres (Jost & Hunyady, 2002).

Au regard de la littérature, nous faisons l'hypothèse que plus les personnes justifient fortement le système plus elles percevront les cibles de haut statut comme compétentes (Oldmeadow & Fiske, 2007). Les personnes justifiant peu le système percevront les cibles de haut statut et de bas statut comme aussi compétentes. Par ailleurs, nous nous attendons à ce que les participants perçoivent les cibles de haut statut comme plus assertives que celles de bas statut, quel que soit leur niveau de justification du système.

Afin de tester ces hypothèses, quatre études ont été réalisées. Pour chacune d'entre elles, nous avons présenté aux participants une cible de haut versus bas statut se distinguant par leur niveau de richesse (études 1 et 2), de pouvoir, de prestige (étude 3) ou par leur position dans la hiérarchie (étude 4). Puis, nous leur avons demandé de juger ces cibles en leur attribuant des traits de personnalité renvoyant aux facettes d'assertivité et de compétence. Concernant la justification du système, celle-ci a été introduite de deux manières : en tant que variable dispositionnelle (invoquée), nous avons mesuré le niveau de justification du système de nos participants (étude 1, 3 et 4) et en tant que variable manipulée (provoquée), nous avons

manipulé le niveau de justification du système de nos participants en les plaçant dans une situation induisant, ou non un fort, besoin de justification du système (étude 2).

## 1. Étude 1a : Légitimation des écarts de richesse

Dans cette étude, nous avons demandé aux participants d'évaluer l'assertivité et la compétence d'une cible qui, selon les conditions, était présentée comme ayant un haut ou un bas statut. Le statut de la cible a été manipulé par des marqueurs socioéconomiques. Par ailleurs, nous avons également mesuré la justification du système des participants en utilisant l'échelle de Justification du Système Économique (JSE, Jost & Thompson, 2000). Nous nous attendons à observer une différence de compétence entre la cible de haut et de bas statut, ceci particulièrement chez les personnes justifiant fortement le système. Nous faisons également l'hypothèse que la cible de haut statut serait perçue plus assertive que celle de bas statut, quel que soit le niveau de justification du système des participants.

### 1.1. Méthode

#### 1.1.1. Participants et design

Cette étude a été menée auprès de 122 étudiants en première année de licence de psychologie (parmi lesquels 80,7% de femmes), âgés de 17 à 45 ans ( $M = 19,89$ ,  $ET = 4.65$ ). Les participants étaient aléatoirement assignés à une des deux conditions expérimentales (Haut statut versus Bas statut).

### 1.1.2. Matériel et procédure

Les participants ont été recrutés dans le cadre de TD de psychologie expérimentale. Leur participation à cette étude était volontaire et ne donnait droit à aucun crédit ou toute autre forme de rétribution. Un livret de 6 pages était distribué à l'ensemble des participants. La première page fixait les objectifs de l'étude ainsi que les clauses de confidentialité et de consentement. L'étude comprenait deux parties.

Dans la première partie, les participants étaient invités à lire attentivement un court texte présentant une personne, Jean. Cette vignette était accompagnée d'une photo. Selon les conditions, Jean était présenté comme menant un train de vie plutôt modeste ou aisé. Le statut de la cible était manipulé par des indicateurs socioéconomiques (*e.g.* salaire, logement). Cette thèse poursuivant les travaux réalisés par Carrier et al., (2014a. et b.), nous avons, pour cette étude 1, utilisé le matériel (vignettes et photo) issu de la thèse de Carrier (2013). Matériel qui a depuis été repris dans plusieurs études (Carrier et al., 2014.a ; Louvet et al., 2019).

Voici ce que les participants voyaient pour les condition **haut statut** et *bas statut* :

La personne que vous voyez sur cette photographie s'appelle Jean. Il a 47 ans et vit avec sa femme et ses deux enfants dans un **grand pavillon** / un appartement de 3 pièces non loin de son lieu de travail. Tous les matins, il se rend au bureau en voiture / en bus après avoir accompagné ses enfants à l'école. Son salaire de **3800€** / 1400€ lui permet de vivre **confortablement** / correctement et même souvent / parfois de partir en vacances avec sa famille, comme l'été dernier où ils ont passé **deux semaines à Papeete, capitale de Tahiti** / dans un camping au bord de la mer

Après s'être forgé une impression de la cible, les participants étaient invités à répondre à un ensemble d'items en se positionnant sur une échelle de Likert en 7 points allant de « *Pas du tout* » (1) à « *Tout à fait* » (7). En premier lieu, les participants devaient évaluer la compétence et l'assertivité de la cible à partir de 8 traits de personnalité : *compétent, doué,*

*efficace et intelligent* pour la compétence, et *ambitieux, convaincant, déterminé et sûr de soi* pour l'assertivité. Étaient également inclus 6 traits de personnalité appartenant à la dimension horizontale : *chaleureux, sympathique, agréable, digne de confiance, honnête et sincère*, ces traits ont été utilisés en tant que fillers. L'ensemble de ces traits a été sélectionné d'études antérieures sur le jugement social (e.g., Abele & Wojciszke, 2007 ; Brambilla et al., 2011; Fiske et al., 2002 ; Louvet et al., 2019). Des scores de compétence ( $\alpha = .82$ ) et d'assertivité ( $\alpha = .71$ ) ont été calculés en moyennant les réponses aux différents items. Les participants devaient, ensuite, estimer le statut social de la cible à partir de 5 items (i.e. statut dans la société, niveau d'étude, prestige du métier, position hiérarchique, responsabilités) fréquemment utilisés dans la littérature (e.g. Fiske et al., 2002 ; Cuddy et al., 2009 ; Louvet et al., 2019). En moyennant les réponses à ces différents items, un score moyen de statut perçu a été calculé ( $\alpha = .88$ ).

Dans la seconde partie de l'étude, présentée comme une étude indépendante, nous avons mesuré la Justification du Système des participants. Dans la mesure où notre étude s'intéresse aux écarts de statut socioéconomique, nous avons choisi d'utiliser l'échelle de Justification du Système Économique (Jost & Thompson, 2000). Un score élevé à cette échelle reflète des attitudes favorables vis-à-vis des inégalités socioéconomiques. En se positionnant sur une échelle en 7 points allant de pas « *Pas du tout* » (1) à « *Tout à fait* » (7), les participants devaient indiquer leur degré d'accord vis-à-vis de 17 affirmations relatives à notre société et son fonctionnement. Parmi ces affirmations, nous avons « *La plupart des gens qui ne réussissent pas dans notre société ne devraient pas rendre le système responsable, ils devraient plutôt s'en prendre à eux-mêmes* » ainsi que « *Il y a beaucoup de raisons de penser que le système économique est injuste* » (item inversé). Après complétion de l'échelle, les participants répondaient aux questions sociodémographiques d'usage (âge, sexe, niveau d'étude), puis étaient remerciés pour leur participation. Un débriefing a été réalisé quelques semaines plus tard lors d'une séance de TD.

## 1.2. Résultats

**Vérification de la manipulation expérimentale.** Afin de vérifier l'efficacité de notre induction expérimentale nous avons conduit une ANOVA à un facteur avec le statut manipulé de la cible (haut vs bas) comme variable inter-participants et le statut perçu par le participant comme variable dépendante. Les résultats de cette analyse montrent un effet majeur de notre manipulation sur la perception de statut  $F(1, 124) = 66.9, p < .001, \eta^2_p = .354$ . Les participants ont donc bien perçu la cible au train de vie confortable comme ayant un statut social plus élevé ( $M = 5,20, ET = 0,96$ ) que celle ayant un train de vie plus modeste ( $M = 3,40, ET = 1,44$ ).

### ***Effet de la justification du système et du statut de la cible sur la perception de compétence et d'assertivité.***

Afin de tester notre hypothèse principale, et après avoir calculé un score composite pour la JSE ( $\alpha = .66$ ), nous avons réalisé deux analyses régressions séparées, l'une introduisant comme variable à prédire (variable dépendante) la compétence, l'autre l'assertivité. Pour ces deux analyses, les trois prédicteurs étaient : le statut social de la cible (codé -1, pour la condition bas statut et 1, pour la condition haut statut) le score de justification du système des participants (centré) et l'interaction entre ces deux variables.

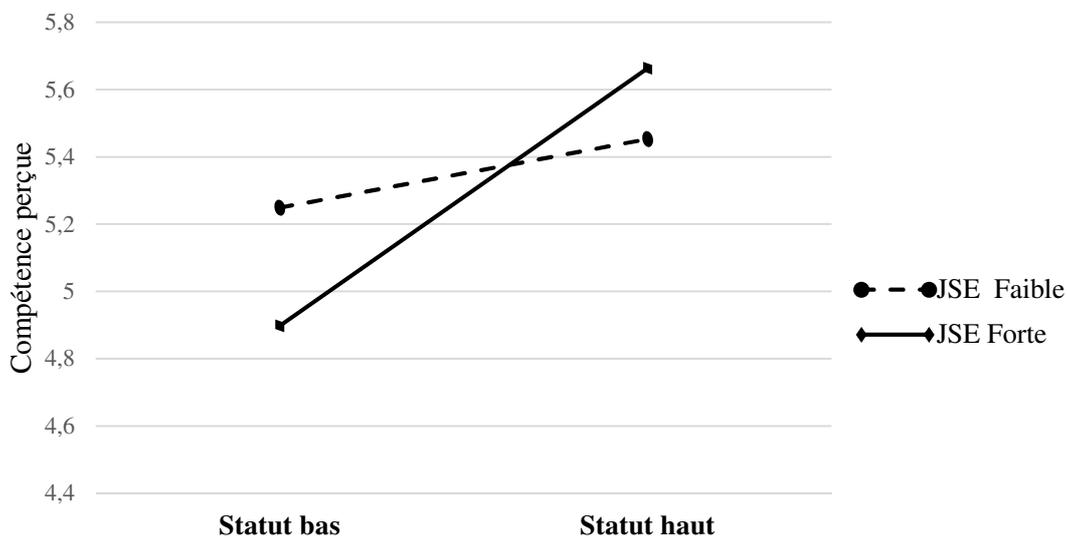
**Perception de compétence.** Le modèle de régression prédisant la perception de compétence est significatif,  $F(3, 119) = 5,35, R^2 = .12, p < .01$ . L'analyse met en évidence que le statut social de la cible ( $p < .001$ ) et l'interaction entre le statut de la cible et le score de JSE des participants ( $p < 0.05$ ) prédisent de façon significative la perception de compétence (Cf. **Tableau 1**). Ce dernier résultat, conforme à notre hypothèse, suggère que la différence de compétence perçue entre nos deux cibles est modérée par la JSE. Afin d'analyser cette

interaction, nous avons effectué une analyse de pentes simples à un écart-type supérieur (JSE élevée) et un écart-type inférieur (JSE faible) à la moyenne. Comme attendu, les participants justifiant fortement le système économique ont attribué significativement plus de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut,  $t = 3,85, p < .001$  (cf. **Figure 2**). Conformément à nos attentes, les participants justifiant peu le système ont attribué autant de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut,  $t = 1,06, p = .20$ .

**Tableau 1.** Résumé des analyses de régressions pour la perception de compétence et d'assertivité (étude 1a)

Prédicteurs	Compétence perçue				Assertivité perçue			
	B	$\beta$	$p$	$\eta^2_p$	B	$\beta$	$p$	$\eta^2_p$
Statut social	.48***	.61***	.001***	.09***	1.03***	.94***	<.001***	.23***
JSE	.04	.04	.61	.01	.12	.11	.15	.02
Statut x JSE	.28*	.35*	.05*	.03*	-.19	-.15	.28	.01

Note. Le score de JSE est centré. \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$



**Figure 1.** Effet du statut de la cible et du niveau de justification du système économique des participants sur l'attribution de compétence (étude 1a).

**Perception d'assertivité.** Le modèle de régression prédisant la perception d'assertivité est significatif,  $F(3, 119) = 11,32$ ,  $R^2 = .22$ ,  $p < .001$ . L'analyse met en évidence que seul le statut social de la cible ( $p < .001$ ) prédit de façon significative la perception d'assertivité (Cf. *Tableau 1*). Comme attendu, nous observons une absence d'interaction entre le statut social de la cible et la JSE. La cible de haut statut a été perçue comme plus assertive que celle de bas statut.

### 1.3. Discussion

Cette première étude avait pour objectif d'investiguer le rôle du statut social et de la justification du système économique dans l'attribution de *compétence* et d'*assertivité*. Les résultats obtenus confirment nos hypothèses. En effet, les participants qui ont un score élevé de JSE ont attribué plus de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut, alors que ceux ayant un score faible de JSE ont perçu les cibles de haut et de bas statut comme étant autant compétentes. Ce résultat, conforme à celui obtenu par Oldmeadow et Fiske (2007), montre que plus les personnes perçoivent les inégalités socioéconomiques comme justes plus elles utilisent la compétence expliquer des écarts de statut dans la société. Par ailleurs, la relation entre le statut et l'assertivité n'a pas été affectée par la motivation des participants à justifier le système. Que les personnes justifient faiblement ou fortement le système la cible de haut statut est perçue toujours plus assertive que celle de bas statut. Selon la Théorie de la Justification du système (TJS), les personnes sont motivées à voir le monde qui les entoure comme juste et légitime. Cette motivation les conduirait à réinterpréter la réalité afin que cette dernière corresponde à leur vision (Jost & Banaji, 1994). Dans cette étude, les personnes justifiant fortement le système ont attribué plus de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut. Au regard, de la TJS ce résultat suggère que pour les personnes, à JSE élevée, cette allocation différenciée de compétence en fonction du statut de la cible, permet de préserver

leur vision d'un monde juste c'est-à-dire un monde où les personnes se trouvant en haut et en bas de la hiérarchie sociale méritent leurs positions respectives (Lerner, 1980).

Par ailleurs, l'absence de modération par la JSE de la relation entre le statut et l'assertivité conforte les résultats obtenus par Nier et al., 2013. En effet, ces derniers ont montré que la différence d'agentisme perçue (i.e. d'assertivité, de dominance, de détermination) entre deux cibles, fictives, de haut et de bas statut, dépendait du rôle de ces cibles, et était indépendante de l'adhésion à des idéologies de légitimation (i.e. croyance en un monde juste et orientation à la dominance sociale). Ces résultats et ceux obtenus dans cette première étude suggèrent que la différence d'assertivité perçue entre haut et bas statut dépendrait uniquement des rôles et statuts distincts des cibles, et serait donc le reflet d'un biais de correspondance (Gilbert & Malone, 1995).

Bien que les résultats obtenus à cette étude valident nos hypothèses, celle-ci comporte néanmoins une limite non négligeable : notre population. En effet, les participants à cette étude étaient de jeunes étudiants qui, de par leur jeune âge, connaissent peu le monde socioéconomique. Par ailleurs, cette population est connue pour adhérer à idéologies allant à l'encontre de la justification du système (e.g. égalitarisme), ce qui est particulièrement le cas des étudiants en psychologie (De Oliveira, Dambrun & Guimond, 2008). Ainsi, l'objectif de notre prochaine étude sera de répliquer les résultats obtenus à cette étude auprès d'une population non étudiante.

## 2. Étude 1b. Réplication auprès de travailleurs

L'objectif de cette étude 1.b est de répliquer les résultats obtenus dans l'étude 1a. Afin de pallier la limite soulevée dans l'étude 1b., cette étude a été réalisée auprès d'une population de travailleurs. Nos hypothèses sont les mêmes que celles dans l'étude 1a.

### 2.1. Méthode

#### 2.1.1. Participants

Cette seconde étude a été menée auprès de 163 participants (93 femmes et 70 hommes) âgés de 18 à 67 ans ( $M = 34$ ,  $ET = 11,2$ ). L'ensemble des participants était en activité professionnelle depuis au moins deux ans. La participation était volontaire et ne faisait l'objet d'aucune rémunération. Contrairement à l'étude précédente, les participants ont été recrutés via les réseaux sociaux, la passation s'est donc faite en ligne. Les participants étaient aléatoirement assignés à une des deux conditions expérimentales (Haut statut versus Bas statut).

#### 2.1.2. Matériel et procédure

La procédure et le matériel sont similaires à ceux utilisés dans l'étude 1.a). Seuls les traits utilisés pour appréhender la compétence et l'assertivité ont été modifiés. En effet, nous avons souhaité avoir uniquement des traits de compétence instrumentale (i.e. *skills*) afin d'éviter toute ambiguïté. Les participants voyaient une cible de haut ou de bas statut, ils devaient évaluer la compétence (i.e. *compétent, efficace, capable*,  $\alpha = .82$ ) et l'assertivité (i.e. *ambitieux, convaincant et sûr de soi*  $\alpha = .72$ ) de cette cible puis estimer son statut dans la société ( $\alpha = .89$ ). Nous avons également introduit six des traits de la dimension horizontale utilisés en tant que fillers, il s'agissait des mêmes traits que ceux utilisés dans l'étude 1a. Pour terminer, les

participants remplissaient des questions sociodémographiques, puis étaient débriefés et remerciés pour leur participation

## *2.2. Résultats*

***Vérification de notre manipulation du statut.*** Afin de nous assurer de l'efficacité de notre induction du statut, nous avons réalisé une ANOVA à un facteur avec comme variable inter-participants le statut induit. Les résultats de l'analyse montrent un effet significatif du statut induit sur le statut perçu  $F(1, 161) = 99, p < .001, \eta^2_p = .380$ . Ainsi la cible présentée comme ayant un train de vie confortable est perçue de plus haut statut ( $M = 4,76, ET = 0,90$ ) que lorsque que celle-ci est présentée comme menant une vie plus modeste ( $M = 3,39, ET = 0,86$ ).

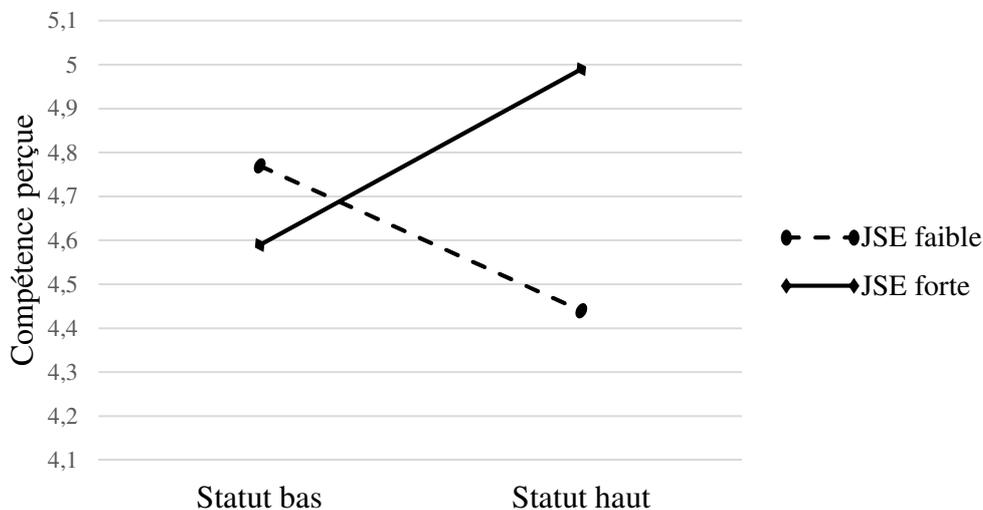
### ***Effet de la justification du système et du statut social de la cible sur la perception de compétence et d'assertivité.***

Afin de tester notre hypothèse principale, après avoir calculé un score composite pour la JSE ( $\alpha = .85$ ), deux analyses régressions séparées ont été réalisées, chacune avait pour VD une facette de la dimension verticale. Pour ces deux analyses, les trois prédicteurs étaient : le statut social de la cible (codé -1, pour la condition bas statut et 1, pour la condition haut statut) le score de justification du système des participants (centré) et l'interaction entre ces deux variables.

***La compétence perçue.*** Le modèle de régression prédisant la perception de compétence est significatif  $F(3, 159) = 2,77, R^2 = .05, p < .05$ . L'analyse de régression met en évidence que seule l'interaction entre le statut social de la cible et la JSE des participants prédit de façon significative la perception de compétence ( $p < 0.05$ ) (cf. **Tableau 2**). Ce dernier résultat, conforme à notre hypothèse, suggère que la différence de compétence perçue entre nos deux

cibles dépend de la JSE des participants. Afin d'analyser cette interaction, nous avons effectué une analyse de pentes simples à un écart-type supérieur (JSE élevée) et un écart-type inférieur (JSE faible) à la moyenne.

Comme attendu, les participants justifiant fortement le système économique ont attribué plus de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut,  $t = 1,78, p = .07$  (cf. **Figure 3**). Les participants justifiant peu le système ont, quant à eux, attribué autant de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut,  $t = 1,54, p = .12$ .



**Figure 2.** Effet du statut socioéconomique de la cible et du degré de justification du système économique des participants sur l'attribution de compétence (étude 1b).

**Tableau 2.** Résumé des analyses de régressions pour la perception de compétence et d'assertivité (étude 1b)

Prédicteurs	Compétence perçue				Assertivité perçue			
	B	$\beta$	$p$	$\eta^2_p$	B	$\beta$	$p$	$\eta^2_p$
Statut social	.03	.03	.85	.00	.77***	.74***	<.001***	.14***
JSE	.10	.09	.23	.00	.10	.09	.23	.01
Statut x JSE	.39*	.37*	.02*	.03*	.28	.25	.09	.02

Note. \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

*L'assertivité perçue.* Le modèle de régression prédisant la perception d'assertivité est significatif,  $F(3, 159) = 10,8$ ,  $R^2 = 0.169$ ,  $p < .001$ . L'analyse de régression met en évidence que seul le statut social de la cible ( $p < .001$ ) prédit de façon significative la perception d'assertivité (cf. **Tableau 2**). Comme attendu, l'interaction entre le statut social de la cible et le niveau de justification du système des participants n'est pas significative. La cible de haut statut est perçue plus assertive que celle de bas statut, quel que soit le niveau de justification du système des participants.

### *2.3. Discussion.*

Cette seconde étude a été réalisée, afin de répliquer les résultats obtenus dans la précédente étude, tout en répondant à la limite de celle-ci, à savoir les caractéristiques de notre population (étudiante). Les résultats de ces deux études confirment nos hypothèses. En effet, nous constatons que la justification du système économique des participants n'intervient pas sur la relation entre le statut de la cible et la perception d'assertivité. Que les personnes perçoivent le système économique comme juste ou injuste, la cible de haut statut est perçue comme plus assertive que celle de bas statut.

Par contre, les deux études mettent en évidence le rôle de la justification du système économique dans l'utilisation des stéréotypes de compétence. Les personnes qui perçoivent les inégalités économiques comme justes distinguent la cible de haut statut de celle de bas statut sur la compétence. Alors que les participants justifiant peu les inégalités socioéconomiques attribuent autant de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut. Ces résultats suggèrent que l'association statut-compétence, utilisée uniquement par les personnes ayant un score élevé de justification, permettrait de justifier la position des individus dans la société.

Les résultats de cette étude montrent, dans une population de travailleurs, que ceux qui justifient les inégalités économiques associent la réussite économique au fait d'être compétent

et assertif, alors que ceux justifiant peu ces inégalités l'associent uniquement à l'assertivité. Au vu de ces résultats, il semble que les individus justifiant le système octroient aux personnes de haut statut cette prime de compétence afin de donner une légitimité à ces dernières. En effet, si les personnes qui réussissent socialement et matériellement sont compétentes alors celles-ci méritent leurs avantages, le système est donc juste et la hiérarchie préservée (i.e. de maintenir le *statu quo*) (Fiske et al., 2002 ; Jost et al., 2004).

Bien que les résultats à ces deux études confirment nos hypothèses, ils ne nous permettent pas de mettre en évidence une relation causale entre la justification du système et l'utilisation de la compétence. En effet, l'utilisation d'une mesure dispositionnelle (mesurant les attitudes des participants à l'égard des inégalités socioéconomiques) nous permet uniquement de dire que plus les individus perçoivent les inégalités économiques comme justes, plus ils utilisent la compétence pour légitimer les écarts de statut. Si nous souhaitons mettre en évidence que les individus utilisent ce stéréotype de compétence car ils sont motivés à défendre le système, il est nécessaire d'utiliser un protocole différent et d'induire cette motivation.

### 3. Étude 2 : légitimation des inégalités socioéconomiques et induction de la justification du système.

---

Pour cette seconde étude, nous avons souhaité répliquer les résultats obtenus aux deux études précédentes mais cette fois-ci en induisant la motivation à justifier le système. Comme nous l'avons vu au chapitre 3, certains contextes (*e.g.* menaçant, difficile à quitter) peuvent accroître notre motivation à justifier le système c'est notamment le cas lorsque nous nous trouvons dans un système qui génère un sentiment de dépendance (Bonnot & Krauth-Gruber, 2016 ; Kay et al., 2009). Des études montrent que plus nous nous sentons dépendant d'un système, plus nous le défendons et le justifions (Kay et al., 2009). Au regard de ces résultats, nous faisons l'hypothèse que les participants mis dans une condition de *forte dépendance* vont être davantage motivés à justifier le système, et, par conséquent, vont davantage expliquer les écarts de statut par la compétence que les personnes se trouvant dans la condition de *faible dépendance*. Par ailleurs, nous pensons que la relation entre le statut de la cible et l'assertivité perçue ne devrait pas être affectée par la dépendance vis-à-vis du système.

*Prétest.* Dans la littérature, pour induire une dépendance vis-à-vis d'un système, les chercheurs utilisent deux textes, qui selon la condition, présentent le système économique et politique comme ayant des répercussions *considérables* ou *négligeables* sur la vie des citoyens (Kay et al., 2009). Ce matériel n'ayant été utilisé qu'une seule fois en France (Bonnot & Krauth-Gruber, 2016), nous avons préféré le tester afin de nous assurer que celui-ci permette bien d'induire une justification du système. Dans cet objectif, 130 participants<sup>3</sup> ont été interrogés.

---

<sup>3</sup> L'échantillon était composé de 105 femmes, 24 hommes et 1 autre, âgés de 17 à 70 ans ( $M = 25,6$ ,  $ET = 8,63$ ) ont volontairement participé à cette étude. Cette étude a été réalisée en ligne et diffusée via les réseaux sociaux.

Selon les conditions **forte dépendance** ou *faible dépendance*, les participants lisaient un des deux textes suivants :

« Beaucoup de jeunes croient que l'endroit où ils vivent est un élément **très important de leur vie /peu important**. En fait, des enquêtes récentes montrent que la plupart des citoyens français considèrent que les actions de leur gouvernement **affectent directement** /n'affecte **qu'indirectement** leur qualité de vie. Des études sociologiques comparant la situation des citoyens de différents pays suggèrent en effet que les politiques menées par le gouvernement influencent **substantiellement** /**seulement en partie** les citoyens, et parmi eux les étudiants, au niveau à la fois personnel et professionnel. En termes de sécurité financière et économique, par exemple, les coûts d'inscription à l'université et plus généralement les coûts de l'enseignement supérieur, des bourses d'études et l'accès à l'emploi sont **en grande partie sous le contrôle du gouvernement du pays** / **sont non seulement sous le contrôle du gouvernement du pays mais dépendent également d'autres facteurs**. Même en termes de relations sociales et personnelles, le pays dans lequel nous vivons a **une grande influence** / **n'a qu'une influence limitée**. La qualité des services sociaux (logement étudiant, santé et accès à l'éducation), les loisirs auxquels nous avons accès (infrastructures sportives et culturelles ...), voire la vie romantique et familiale, sont autant d'aspects de notre vie qui, selon ces études, avec quelques nuances, **dépendent** / **ne dépendent pas** du pays dans lequel nous vivons.

Après lecture du texte, les participants étaient interrogés sur leur sentiment de dépendance. A partir d'une échelle de réponse en 7 point allant de « *Pas tout* » (1) à « *Tout fait* » (7), les participants devaient répondre à la question suivante : « *À quel point vous sentez-vous dépendants du gouvernement ?* Afin de mesurer la justification du système des participants, nous avons utilisé l'échelle de Justification du Système général (Kay & Jost, 2003) composé de 7 items, tel que « *De manière générale, la société est juste* ». Nous avons choisi cette échelle, et non celle de Justification du Système Économique (JSE), compte tenu que les textes n'étaient pas axés sur le monde socio-économique, mais sur la société en général. Les participants répondaient à cette échelle en se positionnant sur une échelle de réponse en 7 points

allant de « *Pas du tout d'accord* » à « *Tout à fait d'accord* » (7). Un score moyen de justification du système a été calculé ( $\alpha=.68$ ).

Deux ANOVA à un facteur ont été réalisées comparant l'effet des deux conditions expérimentales (faible versus forte dépendance) sur la perception de dépendance et sur la justification du système. La première analyse montre que les participants ne sentent pas plus dépendants du système dans la condition de « *forte dépendance* » ( $M = 4,63$ ,  $ET = 1,35$ ) que dans ceux dans la condition de « *faible dépendance* » ( $M = 4,42$ ,  $ET = 1,45$ ,  $F(1, 128) < 1$ ,  $p = .40$ , ns). La seconde ANOVA montre un effet significatif de la dépendance sur la justification du système ( $F(1, 128) = 6,52$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2_p = .049$ ). Comme attendu, dans la condition « *forte dépendance* » les participants justifient davantage le système ( $M = 3,01$ ,  $ET = 0,96$ ) que ceux dans la condition « *faible dépendance* » ( $M = 2,64$ ,  $ET = 0,77$ ).

Bien que les participants ne se soient pas sentis plus dépendants du système dans la condition « *Forte dépendance* », nous observons bien l'effet attendu : une augmentation de la justification du système dans la condition de « *Forte dépendance* ». Ainsi, au vu de ce dernier résultat, nous avons considéré que ce matériel était en mesure d'induire une justification du système chez des participants.

### 3.1. Méthode

#### 3.1.1. Participants

Compte tenu que les deux études précédentes ont mis en évidence des effets similaires avec une population d'étudiants et de travailleurs, nous n'avons pas de contraintes particulières concernant notre population. Cette étude a donc été diffusée largement sur les réseaux sociaux, il s'avère que ce sont majoritairement des étudiants (de toutes filières) qui y ont répondu. Cent neuf participants (dont 75% de femmes) âgés de 18 à 52 ans ( $M = 23,53$ ,  $ET = 7,17$ ) ont volontairement participé à cette étude. Nous avons utilisé un design inter-sujets 2x (Statut :

Haut versus Bas) x 2 (Dépendance : Forte versus Faible). Les participants étaient aléatoirement assignés à une des quatre conditions expérimentales.

### 3.1.2. Matériel et procédure

L'étude était présentée comme s'intéressant à nos perceptions et représentations. Elle comprenait deux parties présentées comme indépendantes. Dans un premier temps, les participants, selon la condition, lisaient un des deux textes présentés dans le prétest. Ce texte était introduit, et avait l'apparence ; d'une coupure de presse d'un quotidien français (Les Dernières Nouvelles d'Alsace, DNA, cf. [Annexe 2](#) pour voir le matériel utilisé). Selon la condition, le texte présentait le système économique et politique français comme ayant des répercussions *considérables* (condition « *Forte dépendance* ») ou *négligeables* (condition « *Faible dépendance* ») sur la vie des citoyens. Pour la seconde partie de l'étude, nous avons repris le même protocole et matériel que celui utilisé dans l'étude 1.b). Les participants voyaient une cible de haut ou de bas statut socio-économique, puis ils devaient évaluer l'assertivité (*ambitieux, compétitif* et *sûr de soi*,  $\alpha = .83$ ) et la compétence (*capable, efficace* et *compétent*,  $\alpha = .86$ ) de cette cible, les traits utilisés étaient identiques à ceux de l'étude précédente). Nous avons également introduit six traits de la dimension horizontale utilisés en tant que fillers, il s'agissait des mêmes traits que ceux utilisés dans l'étude 1. Enfin, les participants devaient estimer le statut social de la cible dans la société, à l'aide des mêmes items que ceux utilisés dans l'étude précédente ( $\alpha = .92$ ). Pour terminer, les participants remplissaient des questions sociodémographiques (âge, sexe, profession) puis étaient débriefés et remerciés pour leur participation.

### 3.2. Résultats

#### **Vérification de notre manipulation expérimentale.**

*Statut perçu.* Une ANOVA simple a montré un effet du statut de la cible sur la perception de statut social,  $F(1, 104) = 188,27, p < .001, \eta^2_p = .642$ . Comme attendu les participants ont perçu la cible de haut statut ( $M = 4,99, ET = 0,93$ ), comme ayant un statut social plus élevé que la cible de bas statut ( $M = 2,66, ET = 0,86$ ).

#### **Effet de la dépendance et du statut de la cible sur la perception d'assertivité et de compétence.**

*Compétence perçue.* Une ANOVA factorielle incluant la dépendance (Faible versus Forte) et le statut de la cible (Haut versus Bas) comme facteurs inter-participants et la compétence perçue comme variable dépendante a été réalisée. Cette analyse montre un effet majeur significatif du statut de la cible sur la perception de compétence  $F(1,104) = 4,87, p < .05, \eta^2_p = .045$ . La cible de haut statut a été perçue comme plus compétente que la cible de bas statut (cf. **Tableau 3**).

*Assertivité perçue.* Une ANOVA factorielle incluant la dépendance (Faible versus Forte) et le statut de la cible (Haut versus Bas) comme facteurs inter-participants et l'assertivité perçue comme variable dépendante a été réalisée. Cette analyse montre un effet majeur significatif du statut de la cible sur la perception d'assertivité,  $F(1,104) = 46,61, p < .001, \eta^2_p = .312$ . Ainsi, les participants ont perçu la cible de haut statut comme plus assertive que celle de bas statut (cf. **Tableau 3**).

**Tableau 3.** Moyennes et écarts-types d'assertivité et de compétence perçues (étude 2)

		Assertivité	Compétence
Faible dépendance	Haut statut	4,74(0,98)	5,04(0,96)
	Bas statut	3,57(1,09)	4,65 (1,08)
Forte dépendance	Haut statut	5,02 (1,19)	5,22(1,08)
	Bas statut	3,39(1,02)	4,77(0,81)

Note. Les écarts types sont entre parenthèses.

### 3.3. Discussion

L'objectif de cette seconde étude était de mettre en évidence que le recours au stéréotype de compétence pour expliquer les écarts de statut est la résultante d'une justification du système, induite expérimentalement. Afin de tester cette hypothèse, les participants ont été placés dans une condition de « Forte dépendance » ou de « Faible dépendance », nous nous attendions à ce que les participants dans la condition « Forte dépendance » justifient davantage le système, et en conséquence à ce qu'ils distinguent davantage la cible de haut de statut de celle de bas statut en termes de compétence. Nos résultats ne confirment pas cette hypothèse interactive.

En effet, bien que notre prétest ait montré que les individus assignés à la condition de « forte dépendance » adhéraient davantage à des idéologies de légitimation, notre étude montre que, dans cette même condition, les participants n'ont pas davantage eu recours au stéréotype de compétence. Dans les conditions de forte et de faible dépendance, la cible de haut statut est perçue plus assertive, et autant compétente que la cible de bas statut. Ces résultats suggèrent que le texte utilisé dans la condition « Forte dépendance » a amené les participants à justifier le système en ayant recours à des idéologies qui le légitiment (*i.e.* méritocratie). Cependant, celui-ci n'a pas conduit nos participants à utiliser des stéréotypes pour légitimer le système. Deux explications à ce résultat sont envisageables.

L'absence d'interaction observée pourrait s'expliquer par le matériel que nous avons utilisé. En effet, afin d'induire la justification du système, nous avons utilisé un texte présentant le système économique et politique français comme ayant des répercussions considérables (ou négligeables) sur la vie des citoyens. Nous avons repris ces textes d'une étude réalisée par Bonnot et Krauth-Gruber (2016, voir aussi Kay et al., 2009). Dans cette étude, les participants dans la condition de « *Forte dépendance* » justifiaient davantage le système (i.e. justification générale), et ceci malgré une absence de différence significative de sentiment de dépendance entre les conditions de *forte* et de *faible dépendance*. Ce texte semblait donc à même d'induire une justification du système, ce qui nous a conduit à utiliser le texte prétesté dans notre étude.

Cependant, comme le souligne Rubin (2016), l'adhésion aux idéologies de légitimation observée dans notre étude, et dans celle de Bonnot et Krauth-Gruber (2016) pourrait ne pas être le reflet d'une motivation à justifier le système. En effet, selon Rubin (2016) le texte utilisé dans la condition « *Forte dépendance* » rendrait saillant l'identité française. Ainsi, l'augmentation de score à l'échelle de justification du système général (e.g. « *En général, la société française fonctionne bien* ») traduirait un favoritisme pro-endogroupe (qui est ici la France) et non une défense du système. Cette interprétation est également cohérente avec la théorie de la justification du système. En effet, selon cette dernière, un sentiment de dépendance est nécessaire pour que les individus soient motivés à défendre le système, et donc pour qu'ils puissent le justifier (Kay et al., 2009). Ainsi, l'absence de modération observée serait cohérente puisque nous n'aurions pas induit de justification du système.

La deuxième explication réside dans la difficulté à manipuler expérimentalement des idéologies. En effet, même si nos résultats montrent une augmentation de la justification du système dans la condition de « *Forte dépendance* », il est possible que de fortes variations interindividuelles, liées aux dispositions initiales des participants, persistent. Ce qui augmente l'hétérogénéité intra-groupe par rapport à la variable manipulée (i.e. la justification du système)

et rend donc difficile la mise en évidence d'effets sur les variables dépendantes (*i.e.* adhésion aux stéréotypes de compétence).

#### 4. Étude 3 : Légitimation des écarts de pouvoir et de prestige

---

Avec cette troisième étude, nous souhaitons répliquer les résultats obtenus dans les études 1.a) et 1.b) en introduisant deux changements majeurs : la définition et l'opérationnalisation du statut social, et donc le contexte dans lequel ce dernier est défini.

Alors que les premières études avaient un ancrage sociétal et s'intéressaient à la perception des inégalités socioéconomiques, cette étude, et les suivantes, auront pour contexte le monde du travail, et plus précisément le contexte organisationnel. En effet, les entreprises et organisations reposent sur la hiérarchisation d'individus. Cette hiérarchisation opère à la fois à un niveau formel (*e.g.* intitulé de postes, fonctions) et informel (Magee & Galinsky, 2008). Ainsi, le contexte organisationnel constitue un environnement de choix lorsque l'on s'intéresse à la perception ainsi qu'à la justification des inégalités. Au sein d'une organisation, ces inégalités sont de natures diverses. Bien entendu, les personnes occupant une position élevée dans la hiérarchie se distinguent de celles occupant une position basse par leur salaire, et donc par leur statut socioéconomique dans la société. Cependant, au sein de l'organisation, les inégalités qui transparaissent au quotidien, dans les interactions sociales, sont avant tout des inégalités de *pouvoir* (*i.e.* de contrôle de ressources) et de *prestige* (*i.e.* respect et admiration) (Fiske & Berdhal, 2007). Bien que théoriquement, nous distinguons ces différentes composantes du statut (*i.e.* richesse, pouvoir et prestige) et qu'il soit possible d'avoir du pouvoir sans être respecté, et vice versa (Fragale et al., 2011) la plupart du temps ces différentes facettes du statut vont de pair : les personnes qui ont des ressources économiques ont également du

pouvoir et sont, par ailleurs, respectées et admirées (Fiske et al., 2002 ; Russel & Fiske, 2007). Ainsi, dans les travaux sur le jugement social, le statut social perçu est souvent appréhendé soit par une mesure du statut socioéconomique dans la société (*e.g.* revenu, niveau d'étude) soit par une mesure composite, incluant, dans une certaine mesure, ces différents aspects (*e.g.* responsabilités, prestige de la profession, statut économique) (Fiske et al., 2002). Le recours à ce type de mesures suggère d'une part, que le statut social pourrait se résumer à sa composante économique et d'autre part, qu'il n'est pas nécessaire de distinguer les différentes composantes du statut social. Cela signifierait donc que nous devrions percevoir de la même façon des écarts de statut socioéconomique, des écarts de pouvoir et des écarts de prestige. Des travaux récents vont dans ce sens. En effet, Fragale et al., (2011) ont mis en évidence que le pouvoir et le prestige sont liés positivement à la dimension verticale du jugement. Plus précisément, ils constatent qu'à partir du moment où une cible est perçue comme influente, de par son pouvoir ou son prestige, celle-ci est perçue comme assertive (*i.e.* dominante). Ces résultats sont conformes à ceux obtenus lorsque le statut est opérationnalisé par du statut socioéconomique (*e.g.* Carrier et al., 2016 ; Mollaret & Miraucourt, 2016).

Cependant l'étude de Fragale et collaborateurs (2011) n'incluait pas de traits de compétence. Ainsi, avec cette troisième étude, nous allons poursuivre les travaux réalisés par Fragale et collaborateurs en intégrant la décomposition de la dimension verticale, c'est-à-dire en incluant des traits relatifs à l'*assertivité* et à la *compétence*. Notre objectif est d'investiguer la relation entre le statut social (pouvoir ou prestige) et les facettes d'assertivité et de compétence, en fonction du niveau de justification du système des participants.

Dans cette troisième étude, les participants avaient à évaluer l'assertivité et la compétence de cibles présentée comme ayant un haut ou bas statut. Le statut était défini par du *pouvoir* (élevé versus faible) ou du *prestige* (élevé versus faible). Le statut de nos cibles a été manipulé par des indicateurs de pouvoir (*e.g.* contrôle de ressources) et de prestige (*e.g.* servir d'exemple). Comme dans les études précédentes, nous avons mesurée la justification des participants en utilisant l'échelle de JSE (Jost & Thompson, 2002). Partant du postulat que les composantes du statut social (*i.e.* le prestige, le pouvoir et la richesse) peuvent être confondues, notre hypothèse principale reste inchangée. Nous nous attendons à ce que seules les personnes ayant un score de JSE élevé attribuent plus de compétence aux cibles occupant des positions associées au pouvoir ou au prestige qu'à celles occupant une position associée à peu de pouvoir ou à peu de prestige. Par ailleurs, nous nous attendons à ce que la relation entre le statut (pouvoir ou prestige) et l'assertivité soit exempte de toutes influence du niveau de JSE des participants.

#### *4.1. Méthode*

##### *4.1.1. Participants*

Puisque cette étude aborde les inégalités dans un contexte organisationnel, nous avons souhaité avoir une population composée exclusivement de travailleurs, qui donc connaissent l'entreprise, et son fonctionnement. Ainsi, cent-quarante-cinq participants parmi lesquels 92 femmes et 53 hommes, âgés de 20 à 66 ans ( $M = 36,92$ ,  $ET = 12,53$ ) ont participé à notre étude, tous avaient une expérience professionnelle d'au minimum 2 ans et ont été recrutées via des réseaux sociaux et des réseaux professionnels. Nous avons utilisé un design inter-sujets 2 (Pouvoir : haut versus bas)  $\times$  2 (Prestige : haut versus bas). Les participants étaient aléatoirement assignés à une des quatre conditions expérimentales.

#### 4.1.2. Matériel et procédure

Cette étude était présentée comme s'intéressant à la façon dont le monde professionnel est perçu. La première page de cette étude présentait aux participants l'objet de la recherche ainsi que les questions relatives à l'anonymat et au consentement. L'étude comprenait deux parties. Dans la première partie, présentée comme une étude indépendante menée par des collègues-chercheurs, les participants étaient invités à remplir comme dans les études 1.a. et 1.b. précédente, l'échelle de JSE (Jost & Thompson, 2000). La seconde partie de l'étude était présentée comme s'intéressant à la formation d'impression dans le milieu professionnel. Les participants étaient invités à lire attentivement une brève description d'un salarié, Robin, dont le *pouvoir* et le *prestige* au sein de son entreprise ont été manipulés. Afin d'induire le *pouvoir* et le *prestige*, nous avons repris et adapté le matériel utilisé par Fragale et al. (2011). Nous avons quatre profils : *pouvoir élevé* et *prestige élevé*, *pouvoir faible* et *prestige élevé*, *pouvoir élevé* et *prestige faible* et enfin *pouvoir faible* et *prestige faible*. Chaque participant ne voyait qu'une de ces 4 conditions expérimentales (voir ci-dessous).

<p><i>Prestige :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Bas</i></li><li>- <i>Élevé</i></li></ul> <p>Pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Bas</i></li><li>- <i>Élevé</i></li></ul>	<p>« Robin travaille depuis 10 ans dans une entreprise d'agroalimentaire située dans une zone industrielle à proximité d'une grande ville. Son entreprise est un grand groupe international, leader dans son secteur. Bien qu'elle ait connu quelques difficultés pendant la crise de 2008 à 2010, son chiffre d'affaire est en constante progression depuis plusieurs années.</p> <p>Dans cette entreprise Robin occupe la fonction de chef d'équipe au sein du service qualité. Dans sa fonction, il est <b>admiré et considéré</b> / <i>peu admiré et peu considéré</i> par les membres de son service, son équipe, qui (<i>ne</i>) le considèrent <b>vraiment</b> / <i>pas</i> comme un exemple à suivre Son avis <b>compte beaucoup</b> / <i>a peu de poids</i> dans les prises de décisions au sein de son service concernant la gestion des carrières de son équipe et <b>c'est lui</b> / <i>ce n'est pas lui</i> qui prend les décisions en ce qui concerne l'attribution des primes aux membres de son équipe.</p> <p>Dans l'ensemble, Robin apprécie son travail, même s'il rencontre parfois des difficultés. Il s'entend plutôt bien avec la plupart de ses collègues, malgré quelques conflits inévitables. »</p>
---	--

Afin de nous assurer de la validité de la manipulation expérimentale, les participants, après s'être forgé une impression de la cible, devaient évaluer à l'aide d'échelles de Likert en 7 points allant de « *Pas du tout* » (1) à « *Tout à fait* » (7) le *prestige* (*i.e.* selon vous, cette personne est-elle respectée et admirée ?) et le *pouvoir* (*i.e.* selon vous, cette personne a-t-elle du pouvoir ?) de la cible. Dans nos précédentes études, et dans la littérature, le statut socioéconomique constitue une mesure du statut global dans la société. Ainsi, dans cette étude, nous avons mesuré le statut socioéconomique afin de voir si le *pouvoir* et le *prestige* pouvaient également induire du statut socioéconomique. Notre mesure de statut socioéconomique perçu comprenait trois items : *la position dans la société, le salaire et le niveau d'étude* ( $\alpha = .79$ ). Puis, les participants étaient invités à évaluer la compétence et l'assertivité de la cible à l'aide de 6 traits de personnalité, les mêmes que utilisés dans les études précédentes : *compétent, efficace et capable* pour la compétence ( $\alpha = .86$ ), *ambitieux, compétitif et sûr de soi* pour l'assertivité ( $\alpha = .70$ ). Étaient également inclus 6 traits de personnalité appartenant à la dimension horizontale : *chaleureux, sympathique, agréable, digne de confiance, honnête et sincère*, ces traits ont été utilisés en tant que fillers. Une fois l'étude terminée, les participants répondaient à des questions sociodémographiques, puis étaient débriefés et remerciés pour leur participation.

#### *4.2. Résultats*

##### ***Vérification des manipulations expérimentales.***

*Prestige perçu.* Afin de vérifier l'efficacité de notre induction expérimentale nous avons réalisé une ANOVA factorielle avec le prestige manipulé de la cible (élevé versus bas) et le pouvoir manipulé de la cible (élevé versus bas) comme variables inter-participants et le prestige perçu au sein de l'entreprise comme variable dépendante. Les résultats de cette analyse montrent un effet majeur de notre manipulation du prestige de la cible sur la perception de

prestige au sein de l'organisation,  $F(1, 141) = 445,56, p < .001, \eta^2_p = .760$ ). Les participants ont perçu la cible *respectée et admirée* comme étant ayant plus de prestige que celle décrite comme *peu respectée et peu admirée* (cf. **Tableau 4**).

*Pouvoir perçu.* Afin d'attester de l'efficacité de notre induction expérimentale nous avons réalisé une ANOVA factorielle avec le prestige manipulé de la cible (élevé versus bas) et le pouvoir manipulé de la cible (élevé versus bas) comme variables inter-participants et le pouvoir perçu au sein de l'entreprise comme variable dépendante. Les résultats de cette analyse montrent un effet majeur de notre manipulation du pouvoir de la cible sur la perception de pouvoir  $F(1, 141) = 56,48, p < .001, \eta^2_p = .286$  ainsi qu'un effet majeur de notre manipulation du prestige de la cible sur la perception de pouvoir  $F(1, 141) = 26,57, p < .001, \eta^2_p = .169$ . Ainsi, la cible présentée comme *ayant du contrôle sur les ressources valorisées* a été perçue comme ayant plus de pouvoir que la cible n'exerçant aucun contrôle sur lesdites ressources (cf. **Tableau 4**). Par ailleurs, la cible *respectée et admirée* a été perçue comme ayant plus de pouvoir que celle *peu respectée et peu admirée*.

Ces résultats suggèrent une certaine efficacité de notre manipulation. En effet, même si nous observons un effet de notre manipulation du prestige de la cible sur la perception de pouvoir ( $\eta^2_p = .169$ ) celui-ci reste néanmoins bien moins important que l'effet de notre manipulation sur la perception de prestige ( $\eta^2_p = .760$ ). Ainsi, la cible *respectée et admirée* est avant tout perçue comme ayant du prestige.

**Tableau 4.** Moyenne de prestige et de pouvoir perçu en fonction du pouvoir et du prestige de la cible

		Prestige perçu	Pouvoir perçu
Pouvoir	Haut	4,26(1,86)	4,76 (1,30)
	Bas	4,33 (1,87)	3,33 (1,26)
Prestige	Haut	5,92 (0,76)	4,48 (1,27)
	Bas	2,68(1,05)	3,87 (1,47)

Note. Les écarts-types sont entre parenthèse

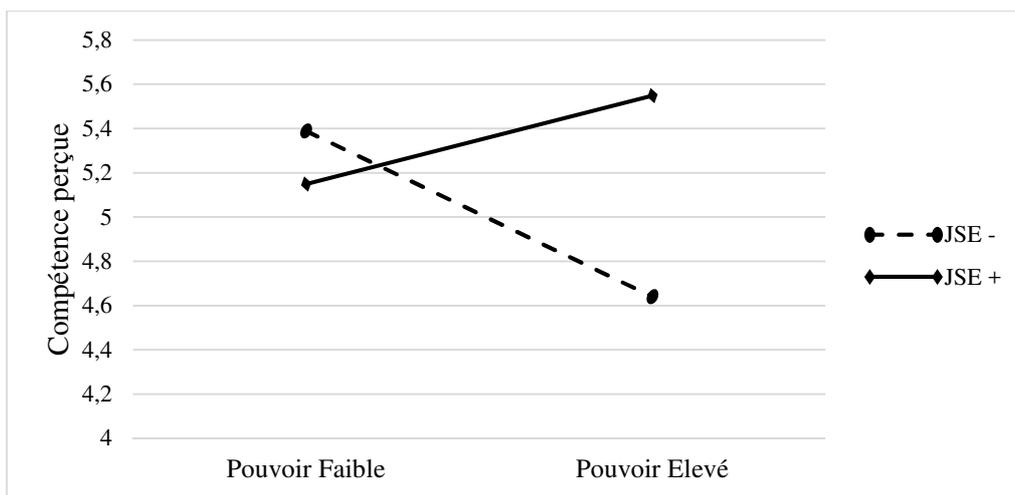
*Statut socioéconomique perçu.* Une ANOVA factorielle avec le pouvoir (élevé versus bas) et le prestige (élevé versus bas) de la cible comme facteurs inter-participants et le statut socioéconomique comme variable dépendante a mis en évidence un effet majeur du pouvoir sur la perception de statut socioéconomique  $F(1, 143) = 11,79, p < .001, \eta^2_p = .077$ . La cible ayant du pouvoir ( $M = 4,58, ET = 0,84$ ) est perçue comme ayant un statut socioéconomique plus élevé que celle ayant peu de pouvoir ( $M = 4,13, ET = 0,73$ ). Par contre, les cibles ayant beaucoup et peu de prestige ont été perçues comme ayant un statut socioéconomique équivalent.

***Effet du pouvoir de la cible, du prestige de la cible et de la justification du système sur la perception d'assertivité et de compétence.***

Afin de tester notre hypothèse principale, et après avoir calculé un score moyen pour la JSE ( $\alpha = .77$ ), nous avons réalisé deux analyses régressions séparées, chacune avait pour VD une facette de la dimension verticale. Pour ces deux analyses, les prédicteurs étaient : le pouvoir de la cible (codé -1, pour la condition bas pouvoir et 1, pour la condition haut pouvoir), le prestige de la cible (codé -1, pour la condition bas prestige et 1, pour la condition haut prestige

élevé), le score de justification du système des participants (centré) et les interactions entre ces variables.

*Compétence perçue.* Le modèle de régression prédisant la perception de compétence est significatif,  $F(7, 137) = 16,38, p < .001, R^2 = .456$ . Le prestige de la cible ( $p < .001$ ) ainsi que l'interaction entre le pouvoir de la cible et la JSE sont ressortis comme étant les seuls prédicteurs significatifs de la compétence perçue ( $p < .001$ ) (Cf. **Tableau 5**). Ces résultats montrent d'une part, que le prestige a un effet sur la perception de compétence, et d'autre part que, conformément à notre hypothèse, la différence de compétence perçue entre nos deux cibles, celle ayant peu de pouvoir et celle ayant beaucoup de pouvoir, apparaît comme modérée par la JSE. Afin d'analyser cette interaction, nous avons effectué une analyse de pentes simples à un écart-type supérieur (JSE élevée) et un écart-type inférieur (JSE faible) à la moyenne. Comme attendu, les participants ayant une JSE élevée ont attribué plus de compétence à la cible ayant du pouvoir qu'à celle ayant peu de pouvoir,  $t = 1,67, p = .09$ . A l'inverse, les personnes justifiant peu le système ont attribué significativement moins de compétence à la cible ayant du pouvoir qu'à celle en ayant peu,  $t = 3,13, p < .001$  (cf. **Figure 6**).



**Figure 3.** Effet du statut pouvoir de la cible et du degré de justification du système économique des participants sur l'attribution de compétence (étude 3)

**Tableau 5.** Résumé des analyses de régressions pour la perception de compétence et d'assertivité avec comme prédicteurs le pouvoir, le prestige et la JSE et leurs produits (étude 3)

Prédicteurs	<i>Compétence perçue</i>				<i>Assertivité perçue</i>			
	B	$\beta$	<i>p</i>	$\eta^2_p$	B	$\beta$	<i>p</i>	$\eta^2_p$
Pouvoir	-.09	-.09	.47	.00	.54***	.53***	.001***	.09***
Prestige	1.23***	1.16***	<.001***	.37***	.93***	.90***	<.001***	.22***
JSE	.18	.13	.05	.03	.25*	.18*	.01*	.04*
Prestige x Pouvoir	.003	.003	.99	.01	-.35	-.34	.24	.10
Pouvoir x JSE	.44*	.31*	.02*	.04*	.15	.11	.43	.00
Prestige x JSE	-.16	-.11	.38	.01	-.13	-.09	.49	.00
Pouvoir x Prestige x JSE	-.54	-.39	.13	.02	.13	.10	.73	.00

Notes. Le score de JSE est centré. \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

*Assertivité perçue.* Le modèle de régression prédisant la perception d'assertivité est significatif,  $F(1, 137) = 9,31$ ,  $p < .001$ ,  $R^2 = .322$ . L'analyse met en évidence que le pouvoir de la cible ( $p < .001$ ), le prestige de la cible ( $p < .001$ ) ainsi que la JSE des participants ( $p < .05$ ) prédisent de façon significative la perception d'assertivité (Cf. **Tableau 4**). Comme attendu, la relation entre le statut (pouvoir ou prestige) et l'assertivité n'a pas été modérée par le niveau de justification du système des participants. La cible ayant du pouvoir a été perçue plus assertive que celle ayant peu de pouvoir. De même, la cible présentée comme ayant du prestige a été perçue comme étant plus assertive que celle décrite comme ayant peu de prestige.

### 4.3. Discussion

L'objectif de cette étude était d'investiguer la relation entre le statut et les facettes de compétence et d'assertivité lorsque le statut est défini par du pouvoir et du prestige. Nous faisons l'hypothèse que seules les personnes justifiant fortement le système économique utiliseraient la compétence pour justifier des écarts de prestige et de pouvoir. Par ailleurs, nous nous attendions à ce que la relation entre le pouvoir et l'assertivité, et celle entre le prestige et l'assertivité, ne soit pas affectée par la justification du système des participants. Les résultats de cette étude 3 valident partiellement nos hypothèses.

En effet, nous retrouvons les résultats attendus uniquement lorsque le statut social est défini par le pouvoir. Comme attendu, les participants justifiant fortement le système ont attribué plus de compétence à la cible ayant du pouvoir qu'à celle ayant peu de pouvoir. Étonnamment, le pattern inverse est retrouvé pour les personnes justifiant peu le système, qui ont perçu la cible ayant beaucoup de pouvoir comme moins compétente que celle ayant peu de pouvoir. Ces résultats suggèrent que les personnes justifiant les inégalités économiques préservent leur vision d'un système juste, basé sur le mérite, en donnant de la compétence, et donc de la légitimité, aux personnes de haut statut (*i.e.* les riches et les puissants). Par ailleurs, comme attendu, la relation entre le statut (pouvoir ou prestige) et l'assertivité n'a pas été modérée par la justification du système. Ainsi, quel que soit le niveau de justification du système des participants, ils ont tous perçu la cible de haut statut plus assertive que celle de bas statut. Ce résultat suggère que pour les personnes justifiant le système l'assertivité ne permet pas, au même titre que la compétence de justifier les écarts de statut. Cependant, puisque forts et faibles justificateurs du système s'accordent à différencier la cible de haut statut de celle de bas statut en termes d'assertivité, cette relation semble être à même d'expliquer les écarts de statut (*i.e.* de pouvoir et de prestige). Par ailleurs, bien que nous ayons maintenu constante la profession de nos cibles (*i.e.* chef d'équipe), en présentant la cible de haut statut (*i.e.* qui a du

pouvoir) comme contrôlant des ressources dans l'entreprise, nos cibles de haut statut et de bas statut ont été perçues comme occupant une place différente (i.e. un statut socioéconomique) dans la société. En effet, la cible qui a du pouvoir a été perçue comme ayant un statut socioéconomique plus élevé que celle ayant peu de pouvoir. Ces résultats renforcent l'idée selon laquelle la relation entre le statut, ici le pouvoir et l'assertivité serait le fruit d'un biais de confirmation (Conway et al., 1996 ; Nier et al., 2013).

En définissant le statut par le prestige, nous avons obtenu des résultats bien différents. En effet, nos analyses montrent que la cible qui a du prestige est non seulement perçue plus assertive que la cible non prestigieuse, mais également comme plus compétente. Ainsi, contrairement au pouvoir et au statut socio-économique, le prestige impacte également la perception de compétence. Ces résultats sont cohérents avec la littérature consacrée au prestige et aux stéréotypes. En effet, les hiérarchies basées sur le prestige sont édifiées sur la croyance que ceux qui ont du statut (i.e. du prestige) sont ceux qui sont compétents. Ainsi, les différences hiérarchiques (i.e. de prestige) sont considérées comme résultant de différences de compétences et de savoir-faire. Fiske et al., (2002) montrent que les cibles de haut statut c'est-à-dire compétentes, sont plus respectées et plus admirées que celles de bas statut (non compétentes). Selon cette perspective, l'influence sociale d'un individu est acquise uniquement par le mérite (Ridgeway & Diekema, 1989).

La relation positive observée entre la compétence et le *prestige* peut également s'expliquer par la définition et l'opérationnalisation du prestige. En effet, dans cette étude, un individu qui a du *prestige* est *respecté et admiré* par ses pairs, qui le considèrent comme un modèle à suivre c'est-à-dire d'une personne de qui on apprend. Cette personne est un exemple à suivre, une personne qui inspire ses pairs, il est donc logique qu'elle soit perçue comme compétente.

Dans cette étude, nous obtenons un résultat quelque peu contradictoire : d'un côté les cibles qui ont du prestige et celles qui en ont peu se distinguent par leur assertivité mais, d'un autre côté, ces deux cibles sont perçues comme ayant un statut socioéconomique similaire. Or, comme nous l'évoquions précédemment, de nombreuses études, et nos résultats, montrent que le statut socioéconomique et l'assertivité sont fortement liés. Une question se pose, nos participants ont-ils perçu la cible prestigieuse comme plus *affirmée* et *ambitieuse* que la cible peu prestigieuse ou bien ont-ils juste mieux perçu la cible prestigieuse que la cible peu prestigieuse ? Bien qu'il soit difficile d'apporter une réponse catégorique à cette question. Nos résultats montrent néanmoins un effet majeur du prestige sur l'évaluation de la cible, suggérant que la cible prestigieuse a été mieux évaluée que celle peu prestigieuse. Cette interprétation rejoint celle de Ridgeway (2014) qui considère que différencier des individus en termes de prestige (*i.e.* d'estime et de considération sociale) revient à dire que certains individus sont mieux que d'autres. En suivant ce raisonnement, l'assertivité associée à la cible prestigieuse pourrait être la résultante d'un effet de halo.

Par ailleurs, contrairement au pouvoir et au statut socioéconomique, nous observons une absence de modération de la relation entre le prestige et la compétence par la JSE. Que les participants justifient fortement ou faiblement le système, ceux-ci perçoivent la cible prestigieuse comme plus compétente et plus assertive que la cible peu prestigieuse. Cette absence de modération peut être expliquée par la relation entre le prestige et le statut socioéconomique. En effet, puisque les différences de prestige ne sont pas perçues comme des différences de statut socioéconomique et que l'échelle de JSE appréhende les attitudes des participants à l'égard des inégalités économiques il semble, par conséquent, logique que la JSE des participants n'affecte pas la relation entre le prestige et la compétence. Cette étude apporte de nouveaux éléments suggérant l'intérêt de distinguer tant théoriquement qu'empiriquement les différentes composantes du statut social.

## 5. Étude 4 : Légitimation des écarts de rang dans la hiérarchie socio-professionnelle

---

Dans les études précédentes le statut a été opérationnalisé via ses différentes facettes : les ressources économiques, le prestige et le pouvoir. Dans cette nouvelle étude, toujours ancrée en contexte organisationnel, nous souhaitons adopter une opérationnalisation du statut qui se rapproche au plus près de la définition du concept : « *avoir une position élevée dans la hiérarchie* ». Nous avons donc naturellement pensé à l'organigramme, qui place les individus au sein d'une hiérarchie. En effet, utiliser ce support visuel, présent dans toutes les organisations, a l'avantage de pouvoir opérationnaliser le statut de manière « *pure* » sans utiliser des indicateurs dont on sait qu'ils ne sont pas forcément perçus de la même manière (*e.g.* pouvoir, prestige, richesse) (Fragale et al., 2011 ; Mattan et al., 2017).

Dans cette nouvelle étude, les participants avaient à évaluer l'assertivité et la compétence d'une cible de haut ou de bas statut. Le statut de la cible était manipulé par la position occupée par cette dernière dans l'entreprise (position haute dans l'organigramme vs position basse). Comme précédemment, nous avons utilisé l'échelle de JSE pour mesurer la justification du système économique des participants. Nos hypothèses restent inchangées. Nous nous attendons à ce que la cible occupant une position haute dans la hiérarchie soit perçue comme plus assertive que la cible occupant une position basse dans la hiérarchie quel que soit le niveau de justification du système économique des participants. Par ailleurs, nous faisons l'hypothèse, qu'avant tout ce seront les participants ayant une forte tendance à justifier le système économique attribueront plus de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut.

Par ailleurs, au regard des résultats de l'étude précédente, nous faisons l'hypothèse que les participants distingueront la cible haut statut de celle bas statut en termes de pouvoir, de richesse mais pas en termes de prestige.

## *5.1. Méthode*

### *5.1.1. Participants*

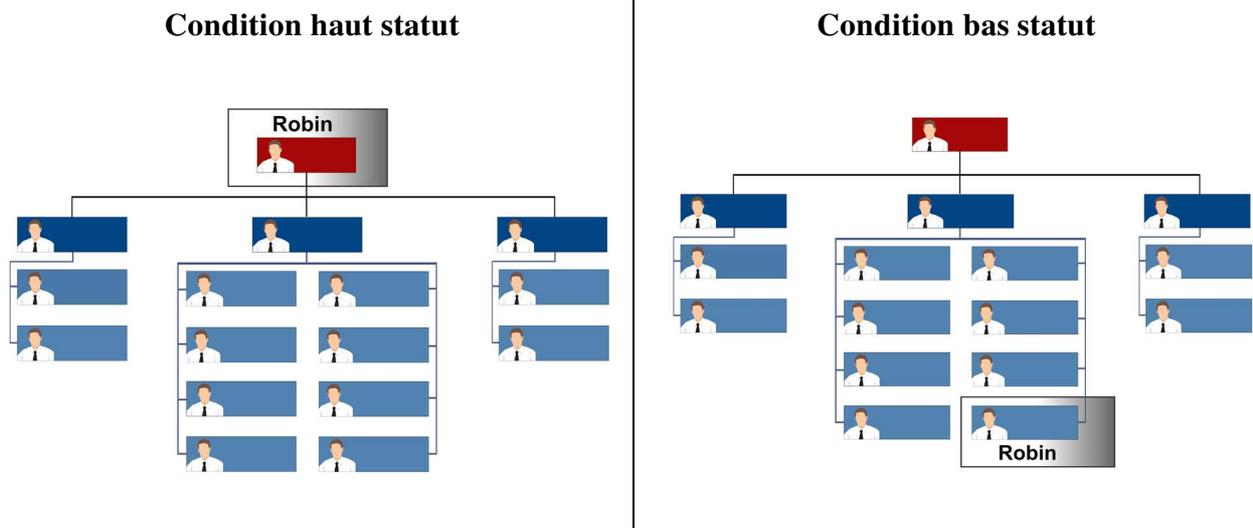
Cette étude a été réalisée auprès de 54 étudiants, toutes filières confondues, dont 44 femmes, âgés de 18 à 49 ans ( $M = 21,8$ ,  $ET = 4,71$ ). Les participants ont été recrutés en ligne via les réseaux sociaux. Aucun participant n'a reçu de compensation en contrepartie de sa participation. Les participants étaient aléatoirement assignés à une des deux conditions expérimentales (Haut statut versus Bas statut).

### *5.1.2. Matériel et procédure*

Cette étude était présentée comme s'intéressant à nos perceptions du monde du travail et des salariés. Comme dans les études précédentes, elle comprenait deux parties présentées comme indépendantes. La première partie permettait de mesurer la justification du système des participants à partir de l'échelle de JSE (Jost & Thompson, 2000). Dans la seconde partie, les participants étaient invités à lire une brève description d'un salarié, Robin. Cette vignette était accompagnée d'une illustration représentant l'organigramme du service dans lequel Robin travaille. Selon les conditions, Robin était présenté comme ayant un statut élevé ou un statut bas dans l'organisation. Son statut a été manipulé via la position de son poste dans l'organigramme (en haut versus en bas de la hiérarchie). La vignette présentant Robin n'apportait aucune information relative à son statut, elle permettait aux participants de se sentir suffisamment informés pour émettre un jugement (voir ci-après).

« Robin a 38 ans, est marié et a deux enfants. Il a commencé sa carrière professionnelle, en région parisienne, dans l'industrie automobile. Cela fait maintenant 12 ans qu'il vit en Alsace et qu'il travaille dans la même entreprise, spécialisée dans l'agroalimentaire. Robin apprécie globalement son travail, même s'il rencontre parfois des difficultés. Il s'entend plutôt bien avec la plupart de ses collègues, malgré quelques conflits inévitables.

Vous trouverez ci-dessous l'organigramme de son service, le poste occupé par Robin est encadré en noir. »



Afin de vérifier notre manipulation du statut de la cible, il était demandé aux participants, en se positionnant sur des échelles en 7 points allant de « *Pas du tout d'accord* » (1) à « *Tout à fait d'accord* » (7), d'évaluer la position hiérarchique de la cible (i.e. « *cette personne occupe une position élevée dans la hiérarchie* ») puis il leur était demandé d'estimer le prestige (i.e. « *selon vous, cette personne est respectée et admirée* ») le pouvoir (i.e. « *selon vous, cette personne a du pouvoir* ») ainsi que le statut socioéconomique de la cible (« *selon vous, cette personne a un statut économique élevé* »). Enfin, les participants étaient invités à évaluer l'*assertivité* et la *compétence* de la cible à l'aide de six items en répondant sur une échelle en 7 points allant de « *Pas du tout* » (1) à « *Tout à fait* » (7). Les six items étaient les mêmes que ceux utilisés dans les précédentes études à savoir : compétent, efficace et capable pour la *compétence* ( $\alpha=.85$ ), et ambitieux, sûr de soi et compétitif pour l'*assertivité* ( $\alpha= .84$ ).

Étaient également inclus 6 traits de personnalité appartenant à la dimension horizontale : *chaleureux, sympathique, agréable, digne de confiance, honnête et sincère*, ces traits ont été utilisés en tant que fillers. Enfin, les participants ont indiqué leur sexe, leur âge et leur profession. Après avoir terminé, ils ont été débriefés et remerciés.

## 5.2. Résultats

*Vérification de notre manipulation expérimentale.* Une ANOVA à un facteur a été réalisée avec la position dans l'organigramme comme variable inter-participants et le statut social perçu comme variable dépendante. Cette analyse met en lumière un effet significatif de la position au sein de l'organigramme sur le statut social perçu  $F(1, 52) = 21,73, p < .001, \eta^2_p = .295$ . Comme attendu, la cible occupant une position haute dans l'organigramme est perçue comme possédant un statut social plus élevé ( $M = 5,63, ET = 1,11$ ) que celle occupant une position basse dans la hiérarchie ( $M = 3,48, ET = 2,21$ ). Ces résultats confirment le succès de notre manipulation expérimentale.

*Effet de la position hiérarchique sur la perception de pouvoir, de prestige et de richesse.* Une ANOVA à mesures répétées a été réalisée avec la position hiérarchique comme variable inter-participants et le pouvoir, le prestige et la richesse comme variable intra-participants. De cette analyse a émergé un effet majeur de la condition  $F(1, 52) = 93,39, p < .001, \eta^2_p = .433$ , ainsi qu'un effet interactif entre le statut de la cible et les dimensions de pouvoir, de prestige et de richesse  $F(2, 104) = 9,98, p < .001, \eta^2_p = .161$ . Des tests post-hoc de Tukey montrent que les participants attribuent à la cible de statut élevé plus de pouvoir ( $t = 3,77, p < .01$ ), plus de richesse ( $t = 7,07, p < .001$ ) mais autant de prestige ( $t = 1,06, p = .89, ns$ ) qu'à la cible de bas statut (cf. **Tableau 6**).

**Tableau 6.** Moyennes et écarts types du pouvoir, du prestige et de la richesse perçus en fonction de la position hiérarchique de la cible (étude 4)

	Prestige	Pouvoir	Richesse
Haut statut	4,63 (1,21)	4,85 (1,43)	5,59(1,31)
Bas statut	4,22 (1,22)	3,40 (1,80)	2,88 (1,37)

*Note.* Les écarts types sont entre parenthèses.

***Effet de la position hiérarchique et la justification du système sur la perception de compétence et d’assertivité.***

Afin de tester notre hypothèse principale, après avoir calculé un score composite pour la JSE ( $\alpha = .81$ ), deux analyses régressions séparées ont été réalisées, chacune avait pour VD une facette de la dimension verticale. Pour ces deux analyses, les trois prédicteurs étaient : la position hiérarchique de la cible (codé -1, pour la condition position basse et 1, pour la condition position haute) le score de justification du système des participants (centré) et l’interaction entre ces deux variables.

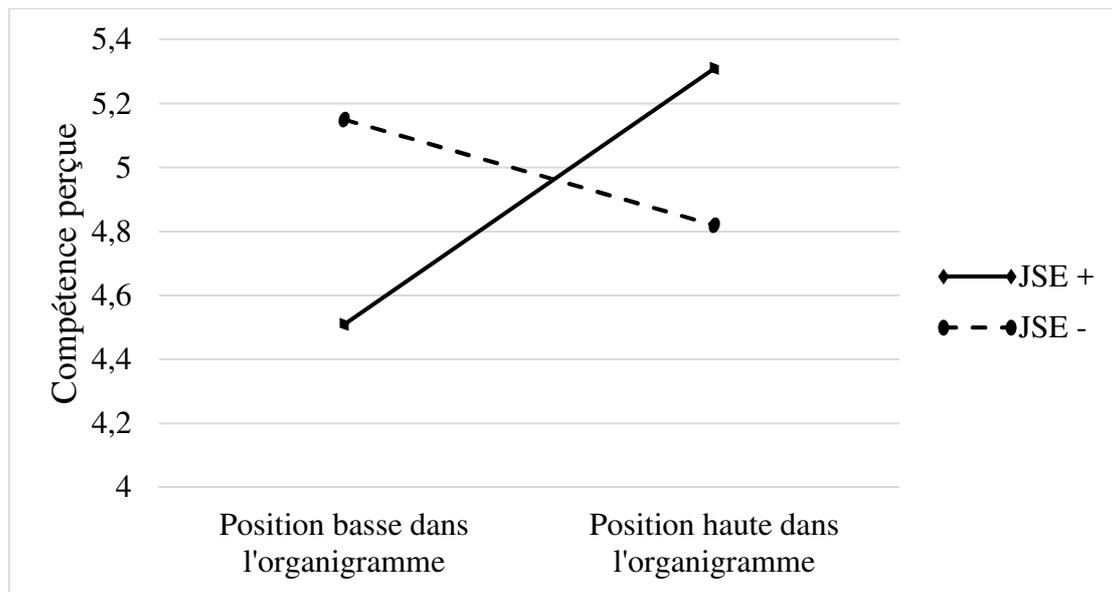
*Compétence perçue.* Le modèle de régression prédisant la perception de compétence n’est pas significatif  $F(3, 50) = 1,87, p = .14, R^2 = .101$ . Ni le statut de la cible, ni la JSE ne sont apparus comme étant des prédicteurs significatifs de la compétence perçue. Toutefois, en accord avec notre hypothèse, l’interaction prédit de façon significative la perception de compétence ( $p < 0.05$ ) (cf. **Tableau 7**). Ce résultat suggère que la différence de compétence perçue entre nos deux cibles est modérée par la JSE. Afin d’analyser cette interaction, nous avons effectué une analyse de pentes simples à un écart-type supérieur (JSE élevée) et à un écart-type inférieur (JSE faible) à la moyenne.

Par contre, les participants justifiant fortement le système économique ont, quant à eux, attribué plus de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut  $t = 2,18, p < .05$  (cf. **Figure 7**). Par ailleurs, les participants justifiant peu le système ont attribué autant de compétence à la cible de haut statut qu'à celle de bas statut,  $t = 0,89, p = .38$ .

**Tableau 7.** Résumé des analyses de régressions pour la perception de compétence et d'assertivité (étude 4)

Prédicteurs	Compétence				Assertivité			
	B	$\beta$	$p$	$\eta^2_p$	B	$\beta$	$p$	$\eta^2_p$
Position	0.24	0.24	0.37	.02	1.32***	1.14***	<.001***	.35
JSE	-0.05	-0.04	0.79	.00	1.32	1.14	0.07	.06
Position x JSE	0.59.*	0.59*	0.04.*	.085	0.14	0.09	0.66	.00

Note. Le score de JSE est centré. \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$



**Figure 4.** Effet de statut de la cible et de la justification du système des participants sur la perception de compétence (étude 4)

*Assertivité perçue.* Le modèle prédisant la perception d'assertivité est significatif,  $F(3, 50) = 7,91, p < .001, R^2 = .322$ . Ni la JSE, ni l'interaction ne se sont avérées être des prédicteurs significatifs de l'assertivité perçue. Conformément à notre hypothèse, seul le statut de la cible

apparaît comme étant un prédicteur significatif de l'assertivité perçue ( $p < .001$ ) (cf. **Tableau 4**). Ainsi, quel que soit le niveau de justification du système des participants, tous perçoivent la cible de haut statut comme plus assertive que celle de bas statut.

### 5.3. Discussion

L'objectif de cette étude était de répliquer les résultats obtenus dans les études précédentes. Seules les personnes justifiant le système ont perçu la cible de haut statut comme plus compétente que celle de bas statut. Enfin, quel que soit le niveau de justification du système des participants la cible de haut statut est perçue plus assertive que celle de bas statut. Nos hypothèses sont donc validées.

Les résultats obtenus dans l'étude 4 nous apportent de nouveaux éléments de compréhension concernant les différentes dimensions du statut social. En effet, nos données montrent que la position hiérarchique est liée à la perception de *richesse* et de *pouvoir* mais pas à la perception de *prestige*. Les cibles de haut statut et de bas statut ont été perçues comme autant respectées et admirées. Bien que ces résultats confortent ceux obtenus dans l'étude 3, ils n'en restent pas moins surprenants au regard des travaux montrant que les personnes ayant un statut élevé sont admirées et respectées (Fiske et al., 2002 ; Wojciszke et al., 2009). Cependant, ceux-ci sont malgré tout cohérents au regard des études consacrées au *prestige* (Ridgeway, 2014 ; Ridgeway & Diekema 1998). En effet, comme nous l'évoquions au chapitre 2, la perception de *prestige* repose sur la compétence perçue or nos cibles de haut et de bas statut ont été perçues comme autant compétentes, il est donc logique que celles-ci aient été perçues comme autant admirées et respectées. Les résultats recueillis aux différentes études nous invitent donc à la plus grande prudence lorsque nous définissons et mesurons le statut social. En effet, si nous nous intéressons au statut d'un individu dans la société, le *prestige* ne semble pas constituer l'indicateur le plus adéquat.

## CHAPITRE 6 : Rôle de la motivation à justifier le système dans l'attribution de statut social en fonction de la compétence et de l'assertivité de la cible

---

Afin de poursuivre notre investigation de la modération de la relation entre le statut social et les facettes d'*assertivité* et de *compétence* par le niveau de justification du système, nous avons inversé notre dispositif expérimental. Ainsi, dans ce chapitre, nous avons manipulé l'information relative à la compétence et l'assertivité d'une cible et mesuré la perception de statut.

Les études 5, 6 et 7 s'ancreront toutes dans un contexte organisationnel et s'intéresseront aux processus de sélection en entreprise. L'entreprise, pour des questions d'efficacité et de rentabilité, a tout intérêt à ce que le recruteur réalise un pronostic juste de la performance des candidats et candidates. Dans cet objectif, les professionnels des ressources humaines (RH) vont avoir recours à de nombreux outils afin sélectionner un candidat. Parmi ces outils figure le test de personnalité, qui malgré une efficacité controversée, constitue un outil de référence en entreprise (Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996). En partant du constat de cette réalité, et à des fins écologiques, la personnalité de nos cibles a été manipulée par la présentation d'un compte-rendu de bilan de personnalité. Nos participants prenaient connaissance de ce bilan, qui selon la condition décrivait la cible (un salarié fictif) comme assertive ou compétente.

Par ailleurs, une procédure de sélection, tel que le recrutement, reflète à la fois un *diagnostic* et un *pronostic* (Conseil Supérieur de l'Égalité entre les femmes et les hommes, mars 2019). En effet, le recruteur, à partir de la personnalité d'un candidat, va à la fois inférer son statut (sa position actuelle) ainsi qu'émettre un pronostic quant à sa réussite future (i.e. statut potentiel). Il nous a semblé donc intéressant d'interroger ces deux aspects du statut dans

ces études. Ainsi, après s'être forgé une impression de la cible, les participants étaient invités à évaluer le statut actuel (i.e. diagnostic) et potentiel de la cible (i.e. pronostic).

La littérature, ainsi que nos études, montrent de façon manifeste que l'assertivité est liée au statut social, et vice versa (Carrier et al., 2014 ; Louvet et al., 2017 ; Mollaret & Miraucourt, 2016). Ainsi, nous faisons l'hypothèse que la cible assertive sera perçue comme ayant un statut plus élevé que la cible compétente, indépendamment du niveau de justification du système des participants.

Au vu de la littérature et de nos résultats antérieurs montrant d'une part, que la relation entre la compétence et le statut social dépend de la justification du système des participants et d'autre part, que les cibles de haut statut sont perçues assertives et compétentes par les personnes justifiant fortement le système, et uniquement assertive pas celles le justifiant peu.

Nous nous attendons à ce que les participants justifiant le système attribuent un statut aussi élevé à la cible compétente qu'à la cible assertive, alors que ceux qui justifient peu le système attribueront un statut plus élevé à la cible assertive qu'à la cible compétente.

Par ailleurs, nous faisons l'hypothèse que la cible compétente se verra attribuer un plus haut statut par les participants justifiant le système que par ceux ne le justifiant pas. Nous nous attendons à une absence de différence pour la cible assertive. Nous faisons ces hypothèses à la fois pour le statut actuel et le statut potentiel. Trois études ont été réalisées afin de tester ces hypothèses.

## 1. Étude 5

### 1.1. Méthode

#### 1.1.1. Participants

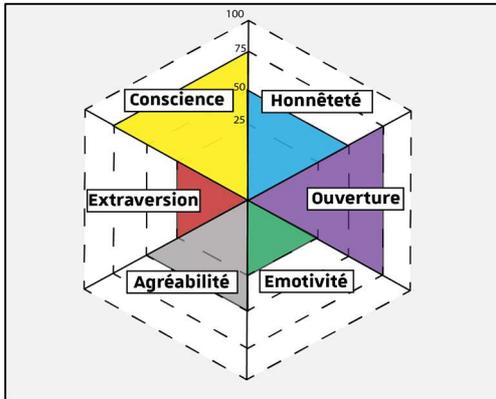
Cent deux étudiants ont participé à cette étude (90 femmes, 11 hommes, and 1 non spécifié) âgés de 17 à 59 ans ( $M = 21,3$ ,  $ET = 6,38$ ). Les participants étaient assignés de façon aléatoire à l'une des deux conditions (compétent versus assertif). La participation à cette étude était bénévole et ne donnait droit à aucune rétribution.

#### 1.1.2. Matériel et procédure

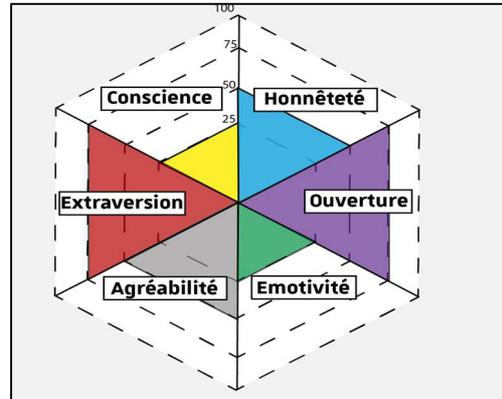
Cette étude a été réalisée en ligne et diffusée via des groupes d'étudiants universitaires sur les réseaux sociaux. La première page de l'enquête fournissait des informations sur la nature générale de la recherche, indiquant qu'elle concernait la perception du monde du travail. L'étude comportait deux parties présentées comme indépendantes. La première partie permettait de mesurer la justification du système des participants, nous avons utilisé la même échelle de JSE que dans les études précédentes (Jost & Thompson, 2000).

La deuxième partie était présentée comme explorant l'utilisation des tests de personnalité dans le cadre d'un processus de sélection (*e.g.* recrutement, promotion). Le compte rendu d'un test de personnalité d'un salarié était présenté aux participants (cf. [Annexe 3](#) et [4](#)). A partir de ce bilan, les participants devaient se forger une impression du salarié. Nous avons fait varier les qualités de la cible afin que celle-ci apparaisse comme *compétente* ou *assertive*. Pour manipuler la personnalité de la cible, nous avons tout d'abord utilisé un diagramme. Celui-ci indiquait que la cible avait obtenu un score élevé en « *conscience* » et un score faible en « *extraversion* », pour la cible compétente, et vice-versa pour la cible assertive.

Pour la cible *compétente* :



Pour la cible *assertive* :



Conjointement à ce diagramme, les participants ont reçu une brève description d'un salarié, qui était décrit à l'aide de traits et de comportements, liés à la *compétence* ou à l'*assertivité*, sélectionnés à partir de recherches antérieures (Abele & Wojciszke, 2007 ; Carrier et al, 2014 ; Dubois, 2010 ; Dubois & Beauvois, 2012 ; Louvet et al, 2019).

Plus précisément, la description présentait la cible « *compétente* » comme :

"Personne efficace s'adapte facilement à de nouveaux outils ou environnements de travail. Dans son travail, face à un problème, il trouve rapidement une solution. Personne consciencieuse qui est souvent félicitée pour la qualité de son travail."

Dans la condition « *assertif* », la cible était présentée comme :

"Personne affirmée au travail qui n'hésite pas à rendre la parole et à exprimer son point de vue lors de réunions. Une personne convaincante dont l'avis a beaucoup de poids lors d'une prise de décision. Personne qui ose prendre des initiatives "

Afin de vérifier notre manipulation de la personnalité de la cible, les participants avaient à évaluer l'*assertivité* et la *compétence* de la cible en utilisant une échelle de réponse en 7 points

allant de « *Pas du tout* » (1) à « *Tout à fait* » (7). Pour appréhender la *compétence* et l'*assertivité*, nous avons utilisé les mêmes items que ceux utilisés dans les études 3 et 4 c'est-à-dire capable, efficace et compétent pour la *compétence* ( $\alpha = .83$ ) et ambitieux, sûr de soi et compétitif pour l'*assertivité* ( $\alpha = .86$ ). Étaient également inclus 6 traits de personnalité appartenant à la dimension horizontale : *chaleureux, sympathique, agréable, digne de confiance, honnête et sincère*, ces traits ont été utilisés en tant que fillers.

Puis, nous avons demandé aux participants d'évaluer le statut de la cible en se positionnant sur une échelle en 7 points allant de « *Pas du tout d'accord* » (1) à « *Tout à fait d'accord* » (7) par rapport à trois indicateurs de statut couramment utilisés dans la littérature : *niveau de responsabilités au travail, position dans l'entreprise dans l'entreprise et statut socioéconomique* (Carrier et al., 2014; Fiske et al., 2002; Louvet et al., 2018; Wojciszke, et al., 2009). Ces items formaient une échelle fiable ( $\alpha = .72$ ). Nous avons également mesuré le statut potentiel de la cible à l'aide de trois items : *promotion dans un avenir proche, future position hiérarchique, et futures responsabilités* ( $\alpha = .82$ ), (Wojciszke et al., 2009). Enfin, les participants indiquaient leur sexe, âge et profession. Une fois l'étude terminée, les participants étaient débriefés et remerciés.

## 1.2. Résultats

**Vérification de notre manipulation expérimentale.** Afin nous assurer de l'efficacité de notre manipulation, nous avons réalisé une ANOVA à mesures répétées avec la cible (compétente versus assertive) comme facteur inter-participants et les facettes (compétence versus assertivité) comme facteur intra-participant. Les résultats de cette analyse montrent un effet majeur de la cible  $F(1, 100) = 12.6, p < .001, \eta^2_p = .11$ , et de la dimension  $F(1, 100) = 10.8, p < .001, \eta^2_p = .10$ , l'interaction attendue entre la cible et les facettes de *compétence* et d'*assertivité* est significative,  $F(1, 100) = 88.1, p < .001, \eta^2_p = .47$ . Conformément à nos attentes,

la cible compétente a été perçue plus compétente ( $M = 5.70$ ,  $ET = .93$ ) qu'assertive ( $M = 4.21$ ,  $ET = 1.18$ ),  $t = 8.88$ ,  $p < .001$ ). À l'inverse, la cible assertive a été perçue plus assertive ( $M = 5.86$ ,  $ET = 0.79$ ) que compétente ( $M = 5.14$ ,  $ET = 0.98$ ,  $t = 4.35$ ,  $p < .001$ ). Par ailleurs, en comparaison avec la cible compétente, la cible assertive a été perçue plus assertive ( $t = 8.32$ ,  $p < .001$ ), et moins compétente,  $t = -2.32$ ,  $p < .01$ . Ces résultats confirment le succès de notre manipulation.

**Statut perçu et statut potentiel perçu.** Afin de tester notre hypothèse principale, après avoir calculé un score composite pour la JSE ( $\alpha = .70$ ), nous avons réalisé deux analyses de régression distinctes chacune ayant comme prédicteurs : la cible (codé -1, pour la condition « *compétent* » et 1, pour la condition « *assertif* »), le score de justification du système des participants (centré) et l'interaction entre ces deux variables.

**Statut perçu.** Le modèle prédisant la perception de statut est significatif,  $F(3, 98) = 5.76$ ,  $p < .01$ ,  $R^2 = .149$ . Seule la cible apparaît comme un prédicteur significatif du statut perçu ( $p < .001$ ). Ainsi, la cible assertive est perçue comme ayant un statut plus élevé que la cible compétente (cf. **Tableau 8**).

**Statut potentiel perçu.** Le modèle prédisant la perception de statut potentiel, n'est pas significatif,  $F(3, 98) < 1$ ,  $p = ns$ ,  $R^2 = .01$ , et aucun des prédicteurs n'apparaît comme un prédicteur significatif du statut potentiel perçu (cf. **Tableau 8**).

**Tableau 8.** Résumé des analyses de régressions pour la perception de statut et de statut potentiel (étude 5)

Prédicteurs	<i>Statut perçu</i>				<i>Statut potentiel perçu</i>			
	B	$\beta$	<i>p</i>	$\eta^2_p$	B	$\beta$	<i>p</i>	$\eta^2_p$
Cible	.64***	.75***	.001***	.14	.06	.07	.74	.00
JSE	.03	.02	.82	.00	.11	.06	.46	.01
Cible x JSE	.22	.17	.35	.01	.25	.17	.40	.01

Note. Le score de JSE est centré. \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

### 1.3. Discussion

Les résultats de cette étude ne nous permettent pas de confirmer notre hypothèse. Bien que notre hypothèse de modulation ne soit pas validée, cette étude fait néanmoins apparaître des résultats intéressants. En premier lieu, ces résultats suggèrent que la distinction entre le statut actuel et le statut potentiel est pertinente en contexte professionnel. En effet, comme attendu les participants ont perçu la cible assertive comme ayant un statut actuel plus élevé que la cible compétente. Ce dernier résultat, cohérent avec nombre de travaux (Carrier et al., 2014 ; Louvet et al., 2018 ; Mollaret & Miracourt, 2016), peut signifier qu'être performant à une tâche est attendu de tout à chacun quelle que soit sa position dans la hiérarchie (i.e. dans l'organisation). En effet, tout le monde quelle que soit sa fonction ou sa position dans la hiérarchie peut faire un bon travail et être efficace. En conséquent, la compétence n'apparaît pas comme étant forcément un indicateur pertinent de statut. Concernant, la relation entre l'assertivité et le statut perçu, cette dernière demeure extrêmement robuste. En effet, elle apparaît de façon récurrente dans la littérature (Carrier et al., 2014.a ; Louvet al., 2019 ; Mollaret & Miracourt, 2016) et nous l'avons retrouvée dans toutes les études présentées jusqu'ici. Comme nous l'évoquons dans le chapitre précédent, l'*assertivité* est associée aux positions de pouvoir ainsi qu'à un statut socioéconomique élevé c'est-à-dire au rôle de l'individu dans l'organisation ou dans la société. Cette association entre assertivité et le statut,

semble être la résultante d'un biais de correspondance (Gilbert & Malone, 1995 ; Nier et al., 2013). L'ensemble de nos résultats nous conduit à penser que les personnes confondent la position occupée par l'individu et les caractéristiques de cette dernière avec ce qu'est la personne. Ainsi une personne cheffe d'un service c'est-à-dire amenée à diriger, à répartir des tâches et à prendre des décisions, sera perçue comme assertive du fait qu'elle ait ce rôle dans l'organisation.

La relation entre le statut et l'assertivité est également liée à la définition même de l'assertivité. En effet, être assertif c'est être indépendant, affirmé et sûr de soi, autrement dit c'est avoir du pouvoir. Il a été montré que les personnes qui ont du pouvoir c'est-à-dire qui contrôlent des ressources, sont moins dépendantes des autres et de leur regard. Ainsi, elles ont tendance à s'exprimer librement sans prêter attention au regard d'autrui (Keltner, Gruenfeld & Anderson, 2003 ; Galinsky, Magee, Inesi & Gruenfeld, 2006), en somme elles adoptent des comportements typiquement assertifs.

Par ailleurs, les résultats obtenus, à cette étude, montrent que les participants ont davantage distinguer les deux cibles en termes d'assertivité ( $d'=1.65$ ) que de compétence ( $d'=.58$ ). Ce résultat laisse supposer que pour émettre un pronostic de réussite professionnelle, les participants n'utilisent pas l'information relative à l'assertivité, sinon la cible assertive aurait été mieux évaluée que la cible compétente.

Par ailleurs, contrairement à notre hypothèse, le niveau de justification du système des participants n'a pas modéré la différence de statut perçu (actuel ou potentiel) entre la cible compétente et la cible assertive. Une explication possible à cette absence de modération peut être que les participants ont vu la cible assertive comme compétente et la cible compétente comme assertive. Ceci serait tout à fait compréhensible compte tenu que la compétence et l'assertivité sont toutes deux les facettes d'une même dimension, et en ce sens vont de pair dans notre perception des individus (Abele et al., 2016 ; Fiske, 2018). De plus, nous savons que les

personnes assertives (affirmées, extraverties) sont perçues comme étant dotées de compétences à la fois sociales et techniques (Anderson & Kilduff, 2009). Nos données vont dans le sens de cette explication. En effet, bien que la cible compétente ait été perçue plus compétente que la cible assertive, celui-ci est tout de même perçue très compétente ( $M = 5,14$ ), de même pour la cible compétente dont le score assertivité est au-dessus du point central de l'échelle. Ces résultats suggèrent l'émergence d'un effet de halo rendant la cible assertive compétente et la cible compétente assertive. L'objectif de notre étude 6 sera de répliquer l'étude 5 mais, cette fois, nous contrôlerons ces potentielles inférences entre les deux facettes de la dimension verticale.

## 2. Étude 6

Afin de contrôler le potentiel effet de halo observé dans l'étude 5, nous avons utilisé un scénario différent dans l'étude 6. Cette fois, la cible sera présentée comme « *compétente et non assertive* » ou comme « *assertive et pas compétente* ». Puisque l'assertivité et la compétence ont été manipulées simultanément, nos hypothèses se doivent être ajustées. Ainsi, nous faisons l'hypothèse que les personnes justifiant fortement le système attribueront plus de statut à la cible compétente (mais peu assertive) qu'à la cible assertive (mais peu compétente). Nous nous attendons également à ce que les personnes justifiant peu le système attribuent plus de statut à la cible assertive (mais peu compétente) qu'à la cible compétente (mais peu assertive). Par ailleurs, la cible assertive sera perçue de plus haut statut par les personnes justifiant peu le système que par celles le justifiant fortement. L'inverse sera observé pour la cible compétente (mais peu assertive).

## 2.1. Méthode

### 2.1.1. Participants

Cent-vingt étudiants français (106 femmes 11 hommes, and 3 non spécifiés) ont participé à cette étude. Âgés de 17 à 69 ans, ( $M = 22$ ,  $ET = 7.47$ ). Cette étude, en ligne, a été diffusée de façon large sur les réseaux sociaux. Les participants étaient répartis de façon aléatoire dans une des deux conditions expérimentales (« *assertif et pas compétent* » versus « *compétent et pas assertif* »).

### 2.1.2. Matériel et procédure

Cette étude était présentée comme s'intéressant à la perception du monde du travail. La procédure était identique à celle utilisée dans l'étude 5. Dans une première partie, présentée comme indépendante, nous avons mesuré la justification du système des participants (Jost & Thompson, 2000). Dans un second temps, les participants devaient se forger une impression d'une cible dont la personnalité était manipulée. Par rapport à l'étude 5, seules les vignettes ont été modifiées afin de présenter la cible comme « *compétente et pas assertive* » ou comme « *assertive et pas compétente* ». Nous avons repris les mêmes diagrammes que précédemment qui manipulaient déjà de façon simultanée les deux sous-dimensions. La cible « *compétente et pas assertive* » était présentée comme :

**Points forts :** Personne efficace qui s'adapte facilement à de nouveaux outils ou environnements de travail. Dans son travail, face à un problème, elle trouve rapidement une solution. Personne consciencieuse souvent félicitée pour la qualité de son travail.

**Zones de faiblesse :** Personne peu affirmée qui rencontre des difficultés pour s'exprimer en public et qui reste souvent en retrait lors de réunions. Son avis est rarement pris en considération lors de travaux d'équipe. Personne peu autonome prenant rarement des initiatives.

Dans la condition « *assertive et pas compétente* », la cible était introduite comme :

**Points forts** : Personne affirmée qui n'hésite pas à prendre la parole et à exprimer son point de vue lors de réunions. Personne convaincante dont l'avis a beaucoup de poids lors d'une prise de décision. Personne qui, dans son travail, ose prendre des initiatives.

**Zones de faiblesse** : Personne peu efficace qui s'adapte difficilement à de nouveaux outils ou environnements de travail. Dans son travail, face à un problème elle met du temps pour trouver une solution. Personne peu consciencieuse dont la qualité du travail n'est pas toujours optimale.

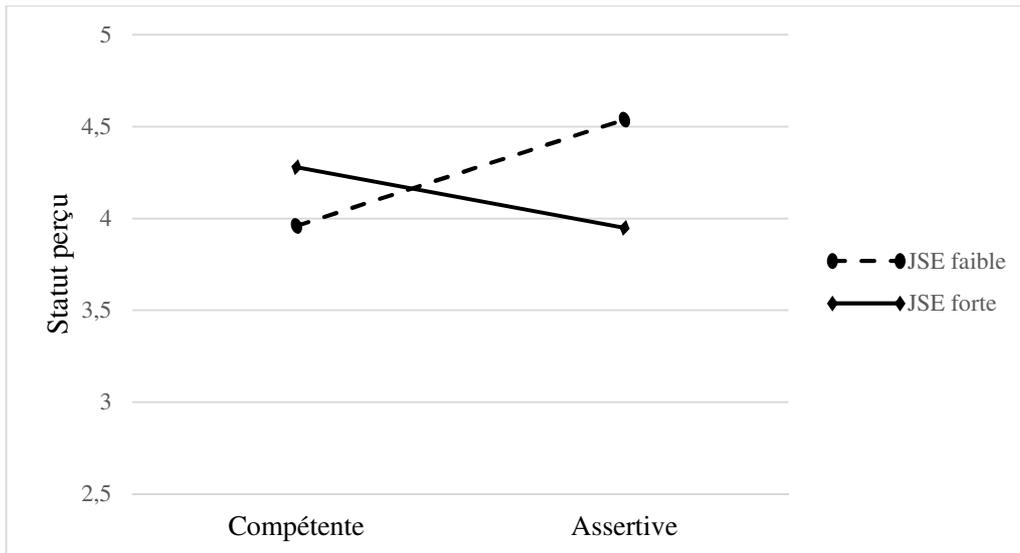
Un exemple de profil est présenté en [Annexe5](#). Comme précédemment, les participants devaient évaluer l'*assertivité* ( $\alpha = .89$ ) et la *compétence* de la cible ( $\alpha = .82$ ), ainsi qu'estimer le statut *actuel* ( $\alpha = .71$ ) et le statut *potentiel* ( $\alpha = .89$ ) de la cible.

## 2.2. Résultats

**Vérification de notre manipulation expérimentale.** Afin nous assurer de l'efficacité de notre manipulation, nous avons réalisé une ANOVA à mesures répétées avec la cible (compétente versus assertive) comme facteur inter-participants et les facettes (compétence versus assertivité) comme facteur intra-participant. Les résultats de cette analyse montrent un effet majeur de la facette  $F(1, 118) = 13,0, p < .001, \eta^2_p = .09$ , ainsi qu'un effet interactif significatif  $F(1,118) = 189.60, p < .001, \eta^2_p = .62$ . Conformément à nos hypothèses, La cible compétente a été perçue plus compétente ( $M = 5.48, ET = 1.09$ ) qu'assertive ( $M = 2.91, ET = 1.06$ ),  $t = 11.89, p < .001$ . Inversement, la cible assertive a été évaluée plus assertive ( $M = 5.18, ET = 1.20$ ) que compétente ( $M = 3.68, ET = 1.21$ ),  $t = 7,44, p < .001$ . Par ailleurs, en comparaison à la cible compétente, la cible assertive a été perçue comme plus assertive et moins compétente. Ces résultats confirment le succès de notre manipulation.

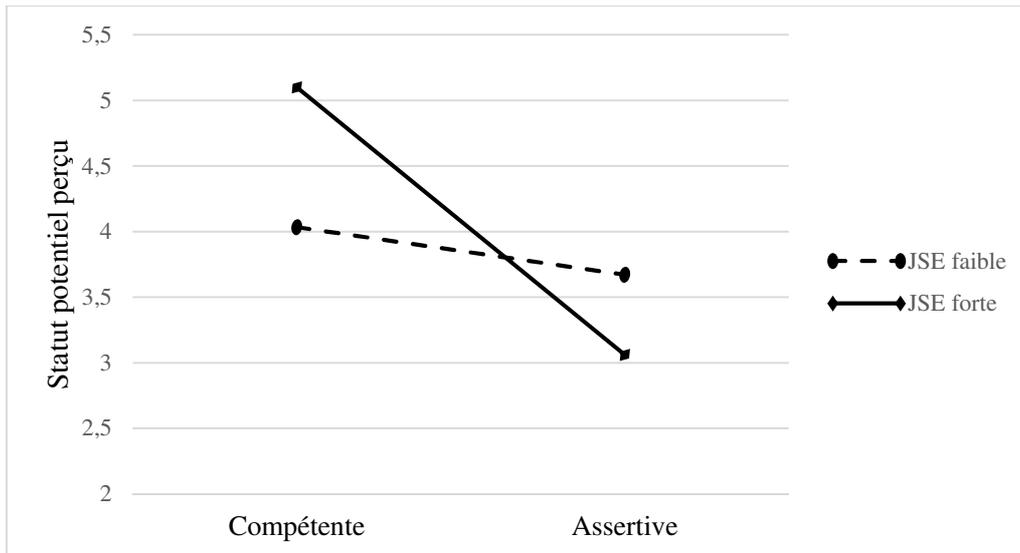
**Statut perçu et statut potentiel perçu.** Afin de tester notre hypothèse principale, après avoir calculé un score composite pour la JSE ( $\alpha = .70$ ), nous avons réalisé deux analyses de régression distinctes chacune avait comme prédicteurs : la cible (codé -1, pour la condition « *compétent* » et 1, pour la condition « *assertif* »), le score de justification du système des participants (centré) et l'interaction entre ces deux variables.

*Statut perçu.* Le modèle prédisant la perception de statut n'est pas significatif,  $F(3,116) = 2,32, p = .078, R^2 = .057$ . Comme attendu, seule l'interaction entre la cible et la JSE des participants prédit de façon significative la perception de statut,  $\beta = .445, p < .05, \eta^2_p = .046$  (cf. **Tableau 9**). Ce résultat confirme que la JSE des participants modère la différence de statut perçu entre nos deux cibles. Afin d'analyser cette interaction, nous avons effectué une analyse de pente simple à un écart-type supérieur (JSE élevée) et à un écart-type inférieur (JSE faible) à la moyenne (voir **Figure 9**). Les participants ayant une JSE élevée perçoivent les cibles compétente et assertive comme ayant statut similaire,  $t = 1,78, p = .23$ . Les personnes justifiant peu le système attribuent un statut plus élevé à la cible assertive qu'à la cible compétente  $t = 2,21, p < .05$ . Par ailleurs, que les participants justifient peu ou beaucoup le système ils attribuent le même statut à la cible compétente. Par ailleurs, les personnes justifiant peu le système attribuent un statut plus élevé à la cible assertive que les personnes justifiant fortement le système,  $t = 2,12, p < .05$ .



**Figure 5.** Effet de la cible et de la justification du système sur la perception de statut (étude 6)

*Statut potentiel perçu.* Le modèle prédisant la perception de statut potentiel est pas significatif,  $F(3, 116) = 11,66, p < .001, R^2 = .232$ . La cible ( $p < .001$ ) ainsi que l'interaction entre la cible et la JSE ( $p < .001$ ) apparaissent comme des prédicteurs significatifs du potentiel perçu (cf. **Tableau 9**). Ce résultat suggère que la relation entre la cible et le statut potentiel perçu est modérée par la JSE des participants. Afin d'analyser cette interaction, nous avons effectué une analyse de pentes simples à un écart-type supérieur (JSE élevée) et à un écart-type inférieur (JSE faible) à la moyenne (voir **Figure 10**). Nous voyons que les participants justifiant fortement le système attribuent un statut plus élevé à la cible compétente qu'à la cible assertive  $t = 5,75, p < .001$ , alors que ceux, justifiant peu le système, attribuent autant de compétence à la cible compétente qu'à la cible assertive ( $t = 1,08, p = .28$ ). Par ailleurs, les participants qui justifient le système attribuent un statut plus élevé à la cible compétente que ceux justifiant peu le système  $t = 2,86, p < .01$ , l'inverse apparaît pour la cible assertive,  $t = -1,91, p = .058$ .



**Figure 6.** Effet de la cible et du niveau de justification du système sur la perception de statut potentiel (étude 6).

**Tableau 9.** Résumé des analyses de régressions pour la perception de statut et de statut potentiel (étude 6).

Prédicteurs	<i>Statut perçu</i>				<i>Statut potentiel perçu</i>			
	B	$\beta$	<i>p</i>	$\eta^2_p$	B	$\beta$	<i>p</i>	$\eta^2_p$
Cible	.13	.13	.49	.004	1.20***	.83***	.001***	.17
JSE	-.09	-.06	.50	.005	.16	.08	.36	.01
Cible x JSE	.69*	.46*	.02*	.050	1.23***	.58***	.001***	.09

Note. Le score de JSE est centré. \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

### 2.3. Discussion

Les résultats l'étude 6 confirment globalement nos hypothèses, nous observons un effet de modération sur le statut potentiel mais une absence d'effet sur le statut actuel.

Tout d'abord, lorsque nous contrôlons les potentielles inférences entre l'assertivité et la compétence, nous constatons que les participants distinguent clairement les deux cibles clairement en termes d'assertivité et de compétence. En présentant chaque cible avec des forces et des faiblesses, la cible compétente (et pas assertive) et celle assertive (et pas compétente) ont

été perçues comme possédant un statut social similaire. Ces résultats vont à l'encontre de ceux obtenus par Mollaret et Miraucourt (2016), montrant que les participants attribuent plus de statut à une cible affirmée et non compétente qu'à une cible compétente et peu affirmée. Cette différence de résultats peut s'expliquer par le matériel que nous avons utilisé (cf. [Annexe5](#)). En effet, dans notre étude, être compétent ou être assertif est associé à une force, alors que le manque de compétence et d'assertivité est associé à une faiblesse. Ainsi, face à des cibles présentées comme ayant à la fois des points forts et des points faibles, les participants ont pu rencontrer des difficultés à percevoir ces cibles comme ayant un statut élevé ou un statut bas. En effet, pour être perçu de haut statut il faut certes être assertif, mais tout de même ne pas être incompetent. De même, dans notre société, être compétent ne suffit pas pour occuper une position position haute dans une organisation, il faut également être assertif et proactif c'est-à-dire avoir toutes les qualités attendues chez un leader (Carrier et al., 2014 ; Dubois, 2010 ; Seibert, Kraimer & Crant, 2001). Par ailleurs, les participants ont perçu ces deux cibles comme ayant statut moyen ( $M_{\text{cible assertive}} = 4,18$  et  $M_{\text{cible compétente}}=4,08$ ), et non un statut bas, car celles-ci possèdent néanmoins des qualités attendues dans le monde du travail (compétence technique versus compétence sociale).

Cependant, indépendamment du niveau de justification des participants et malgré ces profils ambivalents, les participants ont perçu la cible compétente comme ayant un potentiel de réussite (*i.e.* statut potentiel) supérieur à la cible assertive. Dans l'étude 5, nos deux cibles étaient considérées comme hautement compétentes ( $M_{\text{cible assertive}}=5,14$  et  $M_{\text{cible compétente}}=5,71$ ) et vues comme possédant le même statut potentiel. Ces résultats suggèrent que l'attribution d'un potentiel de réussite repose sur la différence de compétence perçue.

Par ailleurs, en contrôlant le potentiel effet de halo entre l'assertivité et la compétence émerge l'interaction attendue. Nos résultats montrent que pour les personnes justifiant le système la compétence semble être plus importante que l'assertivité. L'inverse apparait pour

les personnes qui justifient peu le système. Cependant, les comparaisons post-hoc montrent qu'en fonction de la variable dépendante (statut potentiel ou statut actuel), les différences ne se situent pas aux mêmes niveaux et ne confirment qu'en partie les hypothèses.

Pour le statut potentiel, comme attendu, les participants ayant une JSE élevée ont perçu la cible compétente comme ayant un statut potentiel supérieur à la cible assertive. Par ailleurs, les personnes justifiant le système, en comparaison aux personnes justifiant peu le système, attribuent plus de statut potentiel à la cible compétente (mais pas assertive) L'inverse est observé pour la cible assertive (mais pas compétente) Contrairement à nos attentes, les personnes ayant une faible JSE ont perçu les cibles assertive et compétente comme ayant le même potentiel de réussite.

Concernant le statut perçu, conformément à nos hypothèses, les personnes justifiant peu le système (*i.e.* qui ne perçoivent pas la société comme basé sur le mérite) d'une part, ont perçu la cible assertive comme ayant un statut plus élevé que la cible compétente, d'autre part, elles attribuent plus de statut à la cible assertive que les participants qui justifient fortement le système. Pour les personnes justifiant le système nos résultats ne vont pas dans le sens de nos hypothèses. En effet, d'une part, la cible compétente a été perçue de la même façon par les personnes qui justifient faiblement, et fortement le système, d'autre part, les personnes ayant une JSE élevée ont perçu la cible compétente (et pas assertive) et la cible assertive (et non compétente) comme ayant un statut similaire.

Pour rappel, dans le chapitre 5, nous avons vu que les personnes justifiant le système utilisaient l'assertivité et la compétence pour expliquer les différences de statut. A la lumière de ces résultats, nous pouvons mieux comprendre ceux de cette présente étude. En effet, dans la société ainsi que dans le monde du travail, l'assertivité est associée aux positions de pouvoir ainsi qu'au statut socioéconomique (Carrier et al., 2014 ; Louvet et al., 2018 ; Mollaret & Miraucourt, 2016). Lorsqu'il s'agit d'inférer du statut d'une cible présentée comme « assertive

et non compétente » ou « compétente et non assertive », les participants justifiant le système ne semblent pas être influencés par la présentation de la cible. D'une certaine manière, ceux qui justifient le système acceptent cette réalité au-delà de leurs croyances méritocratiques. Face à des cibles présentées comme compétente (et non assertive) et assertive (et non compétente), les personnes semblent être dans un dilemme entre reconnaître la réalité et réassurer leurs croyances. En effet, ils ne peuvent nier que dans notre société des personnes assertives et non compétentes peuvent avoir un certain statut pour autant, de par son manque de compétence ils ne peuvent lui attribuer un statut élevé. A l'inverse, ces personnes méritocratiques aimeraient octroyer à la cible compétente (et non assertive) un statut élevé mais la réalité les contraint à revoir leur jugement de statut à la baisse.

Cependant, ce pattern est observé uniquement lorsque les participants doivent inférer le statut possédé actuellement par la cible. Lorsque les participants sont mis en position d'estimer le statut potentiellement atteignable par la cible, il semble que les participants justifiant le système se sentent moins contraints par la réalité. Se projeter dans le futur, leur permet d'activement réaffirmer leurs croyances, de sorte que le statut potentiel inféré soit le reflet de la société juste à laquelle ils croient. Dans une certaine mesure, en demandant aux participants de se positionner sur le statut potentiel (i.e. futur) de la cible nous permettons aux participants d'indiquer la manière dont la hiérarchie devrait être. Contrairement à un jugement sur un état de fait (i.e. le statut actuellement possédé), il devient alors possible de sanctionner l'assertif de ne pas être compétent et de valoriser la cible compétente.

### 3. Étude 7

L'objectif de cette étude est de répliquer les résultats de la précédente en utilisant un dispositif intra-participants et en sollicitant à nouveau une population de travailleurs. Ce dispositif a un deux avantages. Tout d'abord, il offre plus de validité écologique, en effet, dans la vie professionnelle, il s'agit généralement de comparer des candidats et de faire des choix. Par ailleurs, ce dispositif permet une comparaison plus directe de la façon dont sont perçues les deux cibles (assertive ou compétente). Par ailleurs, au lieu d'utiliser l'échelle de JSE, comme dans les études précédentes, nous avons introduit une mesure de l'adhésion à l'idéologie méritocratique. L'échelle de JSE, utilisée précédemment, mesure la tendance idéologique générale à légitimer les inégalités économiques or dans notre société l'idéologie la plus largement partagée et utilisée pour légitimer les inégalités est l'idéologie méritocratique (Jost & Thompson, 2000, ; Kluegel & Smith, 1986). Ainsi, afin de nous assurer que les résultats obtenus précédemment sont bien liés à la tendance des participants à légitimer un système méritocratique, nous avons utilisé l'échelle de Perception que la Méritocratie Existe (PME) (Son Hing et al., 2011). Enfin, nous avons également modifié nos mesures de statut. Au lieu d'évaluer le statut potentiel de la cible sur trois points, nous avons demandé aux participants d'imaginer entre deux candidats (un compétent et pas assertif et un assertif et pas compétent) lequel serait choisi par un chef de service pour une promotion. Nous faisons l'hypothèse que plus les participants voient le monde comme méritocratique, plus ils penseront que le candidat compétent (et non assertif) sera choisi pour la promotion.

### 3.1. Méthode

#### 3.1.1. Participants

Soixante-six participants (44 femmes, 21 hommes et 1 non spécifiés) âgés de de 19 à 84 ans ( $M = 40,43$ ,  $ET = 13,96$ ) ont participé à cette étude en ligne, qui a été diffusée via des réseaux sociaux professionnels. Tous avaient une expérience professionnelle comprise entre une et quarante années ( $M = 17,52$ ,  $ET = 12,26$ ). Nous avons utilisé un design-intra-participant.

#### 3.1.2. Matériel et procédure

L'étude, présentée comme s'intéressant à la formation d'impression dans le contexte organisationnel, comprenait deux parties. Dans la première partie, introduite comme une étude indépendante, nous avons mesuré l'adhésion à l'idéologie méritocratique des participants, à l'aide de 5 items issus de l'échelle de perception que le Principe Méritocratique Existe (PME, Son Hing et al., 2011). Sur une échelle en 7 points, allant de « *Pas du tout d'accord* » (1) à « *Tout à fait d'accord* » (7). Les participants devaient se positionner vis-à-vis de quatre affirmations (e.g. « *En entreprise, les personnes qui travaillent bien sont celles qui réussissent* », « *Les promotions sont attribuées en fonction des efforts que les salariés investissent dans leur travail* »).

Dans la seconde partie les participants lisaient un court texte (présenté ci-dessous) décrivant les difficultés rencontrées par un chef de service pour sélectionner des candidats pour une promotion.

« Un poste de cadre vient de se créer au sein du service dont M. Durand est le responsable. Sa mission est de choisir qui, parmi son équipe, sera promu et occupera ce nouveau poste. Après plusieurs séries d'entretiens, deux candidats ont été présélectionnés. Ces deux candidats possèdent tous deux le niveau d'étude requis pour le poste et ont la même ancienneté au sein de l'entreprise. Afin de l'aider dans sa prise de décision et que celle-ci soit la plus objective possible, M. Durand a décidé de s'appuyer sur les tests de personnalité des deux candidats. Vous trouverez ci-après les compte-rendu qui lui ont été remis. Comme vous le verrez, chaque candidat possède des forces et des faiblesses, et il se trouve que les points forts de l'un sont souvent les faiblesses de l'autre. Pour des questions de confidentialité le nom et l'âge du salarié ont été noircis. »

Afin d'induire la personnalité de la cible, nous utilisons les mêmes profils et diagrammes que ceux utilisés dans l'étude 6. Cependant, cette fois, les participants recevaient la description des deux candidats : le candidat « *compétent et pas assertif* » ainsi que le candidat « *assertif et pas compétent* ». L'ordre de présentation des profils a été contrebalancé. A partir d'une échelle en 7 points, allant de « *Pas du tout d'accord* » (1) à « *Tout à fait d'accord* » (7), les participants devaient, pour chacune des deux cibles, évaluer l'*assertivité* et la *compétence* perçues. Nous avons utilisé les mêmes items que ceux utilisés dans les études 5 et 6 c'est-à-dire capable, efficace et compétent pour la *compétence* et ambitieux, sûr de soi et compétitif pour l'*assertivité*. Un score de compétence ( $\alpha_{\text{cible compétente}} = .87$ ;  $\alpha_{\text{cible assertive}} = .90$ ), et d'*assertivité* ( $\alpha_{\text{cible compétente}} = .95$  ;  $\alpha_{\text{cible assertive}} = .90$ ), pour chaque des deux cibles, a été calculé. Étaient également inclus 6 traits de personnalité appartenant à la dimension horizontale : *chaleureux, sympathique, agréable, digne de confiance, honnête et sincère*, ces traits ont été utilisés en tant que fillers. Après une vérification de nos manipulations expérimentales, nous avons évalué le statut potentiel de la cible à l'aide d'un item « *Selon vous, quel candidat sera choisi par M. Durand pour la promotion* ». Enfin, les participants devaient indiquer leur âge, sexe et profession. Après complétion de l'étude ils étaient débriefés et remerciés.

### 3.2. Résultats

**Vérification de nos manipulations expérimentales.** Une ANOVA à mesures répétées montre une différence significative dans les jugements de compétence et d'assertivité associés à chaque profil,  $F(3, 195) = 34.56, p < .001, \eta^2_p = .347$ . Des tests post-hoc de Tukey montrent que la cible compétente a été perçue plus compétente ( $M = 5.58, ET = 1.37$ ) qu'assertive  $M = 3.32, ET = 1.44, t = 8.60, p < .001$ . A contrario, la cible assertive a été perçue plus assertive ( $M = 5.36, ET = 1.47$ ) que compétente ( $M = 3.96, ET = 1.42, t = 5.33, p < .001$ ). Par ailleurs, la cible compétente a été perçue comme plus compétente ( $t = 6.18, p < .001$ ) et moins assertive que la cible assertive ( $t = -7.75, p < .001$ ). Notre manipulation apparaît donc comme efficace.

**Statut potentiel perçu.** Indépendamment du niveau de justification du système, nous constatons que les deux cibles sont perçues comme ayant autant de chances d'être choisies pour la promotion, 48,5% des participants pensent que le candidat compétent sera choisi pour la promotion. Afin d'analyser la différence de statut social potentiel perçu entre la cible assertive et la cible compétence, et de voir si les croyances méritocratiques modèrent cette différence, nous avons réalisé une analyse de régression. Après avoir calculé un score global de PME ( $\alpha = .81$ ), nous avons utilisé le score de méritocratie des participants (centré) comme prédicteur et le choix du candidat comme critère (le candidat compétent et non assertif était codé -1 ; le candidat assertif et non compétent codé 1). Les résultats de cette analyse montrent que les croyances méritocratiques des participants prédisent significativement le choix du candidat,  $\beta = -.295, F(1, 65) = 6,11, p < .05, R^2 = 0.87$ . Comme attendu, plus les participants adhèrent à la méritocratie, plus ils considèrent que le candidat choisi sera le candidat compétent.

### 3.3. Discussion

Les résultats de cette dernière étude valident notre hypothèse. Plus les participants perçoivent le monde comme méritocratique c'est-à-dire un monde où la compétence représente la clé du succès, plus ils pensent que la cible compétente (et non assertive) sera choisie pour la promotion. L'ensemble des résultats obtenus dans ce chapitre convergent vers ceux obtenus au chapitre 5, et mettent lumière la fonction de justification du système des jugements de compétence. En effet, l'étude 6 et 7 montrent que seules les personnes motivées à préserver leur vision d'un système juste et méritocratique associent la compétence au statut social. Cependant, cet effet apparaît uniquement lorsque les individus doivent émettre un pronostic de réussite (i.e. statut futur). Lorsqu'interrogées sur le statut actuel des cibles, les personnes justifiant le système semblent aux prises d'un dilemme entre préserver leur vision d'un système méritocratique et admettre une certaine réalité. Ces résultats vont quelque peu à l'encontre de la théorie de la justification du système (Jost & Banaji, 1994). En effet, comme nous l'avons vu, selon cette théorie, les individus sont motivés à défendre le système afin que celui-ci leur apparaisse comme juste. Ainsi, les personnes justifiant le système devraient continuellement associer statut et compétence pour préserver leur vision d'un monde juste et, dans une certaine mesure, faire abstraction de cette réalité. Si tel était le cas, ces personnes auraient perçu la cible compétente (et non assertive) de plus haut statut que la cible non compétente (et assertive), ce que nous n'observons pas. Alors que les travaux liés à la TJS évoquent souvent que justifier le système c'est « *percevoir la société telle qu'elle devrait être* » (Kay et al., 2009 ; Jost, Sterling & Langer, 2015), nos études semblent illustrer une justification du système bien plus souple. Comme le soulignent nos résultats, les participants justifiant le système ne semblent pas être hermétiques à la réalité (Jost, 1995), ni être pleinement satisfaits du système actuel (Owuamalam, 2018). En effet, si tel était le cas, ils se complairaient dans la vision d'un système où seule la compétence garantit le succès et donc n'associeraient pas le statut et l'assertivité. Par ailleurs, si le système

actuel était pleinement satisfaisant nous n'aurions pas observé de différence entre le statut actuel et le statut potentiel. Or, nous voyons que lorsque les participants ont à estimer la position actuelle de la cible dans la société, ils prennent en considération la réalité pour émettre le jugement. Ainsi, dans la lignée des travaux sur l'identité sociale, nous voyons dans la justification du système une acceptation d'une réalité mêlée à un espoir que la société, dans un futur proche, corresponde à nos attentes (Owuamalam et al., 2018).

## Discussion générale

---

Il fait consensus dans la littérature que le jugement social, repose sur deux dimensions fondamentales : une *dimension verticale*, qui fait référence aux qualités permettant à une personne d'atteindre ses objectifs et une *dimension horizontale*, qui fait référence aux qualités permettant à une personne d'entretenir de bonnes relations sociales. La *dimension verticale*, étant liée à la hiérarchie sociale et au statut, notre attention s'est portée sur cette dimension du jugement (e.g. Fiske et al., 2002 ; Conway et al., 1996). Récemment, il a été mis en évidence que cette dernière pouvait être décomposée en deux facettes : l'*assertivité*, qui a trait aux motivations et aspirations de l'individu, et la *compétence*, qui reflète les ressources dont un individu dispose pour réaliser ses objectifs (Abele et al., 2016 ; Fiske, 2018). Des études ont mis en évidence un effet de primauté de l'assertivité dans la perception du statut social (Carrier et al., 2014a ; 2014b ; Mollaret & Miraucourt, 2016 ; Louvet et al., 2019). Concernant la compétence, les résultats sont inconsistants tantôt est observée une relation forte entre le statut et la compétence (e.g. Fiske et al., 2002 ; Cuddy et al., 2009), tantôt une absence de relation (e.g. Carrier et al., 2014a ; Louvet et al., 2019). Cependant, la littérature et les travaux d'Oldmeadow et Fiske (2007), suggèrent que compétence aurait un rôle différent de l'assertivité.

L'objectif de ce travail de thèse était de mettre en évidence que la compétence permet de justifier les écarts de statut dans la société, et donc de maintenir la hiérarchie sociale. Nous faisons l'hypothèse qu'en comparaison avec l'assertivité, les personnes justifiant le système utiliseraient davantage la compétence pour expliquer des écarts de statut. Nous postulions également que la relation entre le statut et l'assertivité ne permettrait pas de légitimer les différences de statut, même si elle permet, sans doute, les expliquer. Ainsi, la relation entre le

statut et l'assertivité devrait être observée quel que soit le niveau de justification du système des participants.

Afin de tester ces hypothèses huit études ont été réalisées. Celles-ci ont été conduites auprès de différentes populations (étudiantes et professionnelle), en utilisant différentes opérationnalisations du statut (i.e. indicateurs socioéconomiques, pouvoir, prestige, position dans la hiérarchie), en ayant recours à différentes de mesures de justification (i.e. justification du système économique et méritocratie) ainsi qu'en inversant notre dispositif expérimental. Les résultats obtenus à ces différentes études nous ont permis de confirmer nos hypothèses. Dans cette discussion, nous ferons une synthèse de l'ensemble des résultats, puis verrons en quoi ces derniers peuvent enrichir la littérature. Enfin, nous clôturerons cette discussion par la présentation des limites de ce travail et par l'évocation de quelques perspectives de recherches.

Dans le chapitre 5 (étude 1 à 4), les participants voyaient une cible qui, selon les conditions, était présentée comme ayant un haut ou un bas statut. Ce statut a été manipulé de différentes façons, par des indicateurs socioéconomiques (étude 1 et 2), le pouvoir (étude 3), le prestige (étude 3) et la position dans la hiérarchie sociale (étude 4). Dans chacune de ces études, les participants devaient évaluer la compétence et l'assertivité de la cible, ainsi que remplir une échelle de justification du système économique (JSE, Jost & Thompson, 2000). Les résultats obtenus à ces différentes études ont permis de confirmer nos hypothèses, excepté lorsque le statut était défini par du prestige (nous reviendrons sur ce point un peu plus loin). Ainsi, les participants justifiant fortement le système ont attribué plus de compétence à la cible de haut statut qu'à celle bas statut, alors que ceux, justifiant peu le système, ont attribué autant de compétence aux deux cibles. Par ailleurs, la cible ayant un statut élevé a été perçue comme plus assertive que celle de bas statut, et ceci par tous les participants quel que soit leur niveau de justification du système. La relation entre le statut et la compétence apparaît comme modérée

par le niveau de justification du système, alors que celle entre le statut et l'assertivité apparaît comme indépendante de la justification système.

Nos études montrent que les personnes justifiant le système se distinguent de celles le justifiant peu par leur utilisation de la compétence. En effet, seules ces dernières ont utilisé la compétence pour expliquer des différences de statut. Selon la théorie de la justification du système (Jost & Banaji, 1994), les personnes sont motivées à préserver le système c'est-à-dire à maintenir le statu quo. Une façon d'entretenir le statu quo consiste à percevoir la société comme juste. Or la société est juste si les personnes méritent la position qu'elles occupent. Il est donc nécessaire que les personnes de haut statut et de bas statut soient perçues comme légitimes dans leurs positions respectives (Jost et al., 2004). Puisque, dans nos études, justifier le système revient à utiliser la compétence pour expliquer des différences de statut. Il nous semble possible d'affirmer que la relation entre le statut et la compétence permet de justifier des écarts de statut, et donc maintenir le statu quo. Plus précisément, au vu de nos résultats, il semble que la compétence permette de justifier des différences de richesse, de pouvoir et de position dans la hiérarchie. Nos résultats confortent une hypothèse très présente dans la littérature consacrée au jugement et au statut social. En effet, de nombreux chercheurs ont postulé que la relation entre le statut et la compétence aurait une fonction de légitimation de la hiérarchie sociale (e.g. Fiske et al., 2002 ; Ridgway, 2014 ; Ridgeway et al., 1994). Cependant à ce jour, et à notre connaissance, l'étude d'Oldmeadow et Fiske (2007) était la seule à avoir démontré expérimentalement que la relation entre le statut social et la compétence était renforcée par l'adhésion à des idéologies de légitimation (e.g. orientation à la dominance sociale), cette dernière n'incluait, cependant, pas de traits d'assertivité. Ainsi, en incluant des traits d'assertivité et de compétence, nos études ont pu mettre en évidence que les facettes d'assertivité et de compétence n'ont pas le même rôle dans la perception du statut social. Ces

résultats constituent l'apport majeur de cette thèse et contribuent, notamment, à la littérature sur la décomposition du jugement social.

L'ensemble de nos études a mis en évidence que la relation entre le statut et l'assertivité n'est pas modérée par la justification du système. Suggérant que l'assertivité ne permet pas de légitimer des écarts de statut. Ce résultat rejoint ceux obtenus par Nier et al., (2013) montrant que l'utilisation du stéréotype d'agentisme (i.e. assertivité, dominance, détermination) pour expliquer des différences de statut était indépendante de l'adhésion à des idéologies de légitimation. Par ailleurs, selon ces auteurs, la relation entre l'agentisme (i.e. l'assertivité) et le statut résulterait d'un biais de correspondance c'est-à-dire que l'on confondrait ce que font les individus (i.e. leur rôle, leur position dans la société) avec ce qu'ils sont (i.e. Conway et al., 1996 ; Gilbert & Malone, 1995). Ainsi, si la relation entre le statut et l'assertivité est issue d'un biais de correspondance, il semble cohérent, au regard des résultats de Nier et al., (2013), que cette dernière ne soit pas modérée par la justification du système.

Par ailleurs, la nature même de l'assertivité peut expliquer pourquoi la relation entre le statut et l'assertivité apparaît comme indépendante de la justification du système. L'assertivité, fait référence au fonctionnement social de l'individu ainsi qu'à ses motivations (Abele et al., 2016). Comme nous l'avons évoqué au Chapitre 2, une personne assertive est à la fois perçue comme dominante, extravertie, affirmée et sûre d'elle (Anderson & Cowan, 2014 ; Judge et al., 2004). Présenter une personne comme assertive transmet donc des informations sur sa motivation ainsi que sur sa façon d'envisager la relation avec les autres (e.g. compétitive, ambitieuse, dominante). Concernant la compétence, celle-ci fait référence au fonctionnement de l'individu vis-à-vis de la tâche. Décrire une personne comme compétente informe quant aux ressources dont celle-ci dispose pour mener à bien ses objectifs, autrement-dit, dire d'une personne qu'elle est compétente c'est signifier que celle-ci est performante (e.g. Fiske et al.,

2002 ; Wojciszke, 1994). Nous voyons que l'information véhiculée par l'assertivité et la compétence est différente. En comparaison à la compétence, l'assertivité fait davantage référence à la personnalité de la personne c'est-à-dire qu'elle reflète quelque chose de stable et peu contrôlable. Par ailleurs, telle que nous la définissons, la compétence (i.e. efficace, compétent) peut s'acquérir et se développer par le travail, et en ce sens, peut sembler plus contrôlable (Weiner, 2005). Cette contrôlabilité de la compétence pourrait, en partie, expliquer pourquoi les personnes justifiant le système utilisent la compétence, et non l'assertivité, pour expliquer des différences de statut. En effet, dans la littérature, la contrôlabilité est liée aux notions de responsabilité et de mérite. Une personne est responsable, et donc mérite sa position, uniquement si elle avait la possibilité de faire les choses autrement (Weiner, Osborne & Rudolph, 2011 ; Iatridis & Fousiani, 2009). Ainsi, pour les personnes motivées à voir le système comme juste, la position que les individus occupent dans la société sera perçue comme méritée seulement si la cause de cette réussite est contrôlable. Tout laisse à penser que la compétence, en tant que cause de réussite, devrait être perçue comme plus contrôlable que l'assertivité, ce qui expliquerait qu'elle soit utilisée pour justifier la hiérarchie sociale.

Les études 3 et 4, qui s'ancraient dans un contexte professionnel, ont souligné l'intérêt de distinguer le prestige des autres dimensions du statut (i.e. pouvoir, richesse). Tout d'abord, il est apparu que seules les différences de prestige ont été expliquées à la fois par des différences de compétence et d'assertivité. En effet, les différences de statut socioéconomique, de pouvoir et de position dans la hiérarchie ont toutes été expliquées uniquement par des différences d'assertivité. L'étude 4 montre une absence de relation entre la position hiérarchique et le prestige. De prime abord, cette absence de lien, entre le prestige et le statut, semble aller à l'encontre des travaux montrant que l'on associe au statut social du respect et de l'admiration (e.g. Fiske et al., 2002 ; Wojciszke et al., 2009). Cependant, dans les études ayant mis en

évidence cette relation, les différences de statut étaient expliquées par des différences de compétence, ce sont ces dernières qui sont à l'origine de la perception de prestige. Or dans notre étude, les différences de statut n'ont pas été expliquées par des différences de compétence, il est donc logique que nos cibles de haut et de bas statut aient été perçues comme autant respectées et admirées.

Par ailleurs, l'étude 3 a montré qu'au sein de l'organisation, les cibles qui ont du prestige ont été perçues comme ayant un statut plus élevé (i.e. plus de respect et de pouvoir) que celles ayant peu de prestige. Cependant à un niveau sociétal, toutes deux étaient perçues comme ayant un statut identique. Ces résultats suggèrent que le prestige, tel que nous l'avons défini (i.e. le respect et l'admiration), ferait référence à une forme de statut plus local et moins vertical. En effet, dans la littérature, il existe une autre forme de statut nommé statut sociométrique, qui fait référence au respect et à l'admiration qu'un individu reçoit dans ses relations sociales (Anderson, Kraus, Galinsky & Kletner, 2012). Les personnes qui ont un statut sociométrique élevé sont admirées et respectées par les membres du groupe (ou de l'organisation), car elles sont perçues comme ayant une valeur ajoutée pour le groupe, qui se soumet librement à ces dernières (Anderson et al., 2015). Bien que des auteurs avancent que le prestige pourrait avoir un effet diffus (Fragale et al., 2011 ; Frank, 1985), nos résultats vont le sens d'un prestige contextuel (Anderson et al., 2015). En effet, le champ d'action du prestige semble être relativement restreint et ne pas dépasser les frontières de l'organisation (ou du groupe).

Les résultats obtenus dans cette thèse appuient les recommandations de certains chercheurs à distinguer les différentes dimensions du statut et leurs rôles respectifs (Fragale et al., 2011 ; Mattan et al., 2017). Par ailleurs, ces résultats nous invitent également à être vigilant lorsque nous étudions le statut social. En effet, dans la littérature, particulièrement anglo-saxonne, régulièrement, le statut social est défini comme le « *respect et l'admiration* » mais

mesuré par des indicateurs sociodémographiques (*e.g.* niveau d'étude, richesse), suggérant que ces deux dimensions sont nécessairement associées. Cependant, nous voyons que, dans une population française, le prestige et le statut socioéconomique ne vont pas de pair. Il est possible que l'adhésion aux idéologies de légitimation joue également sur la relation entre le prestige et le statut économique. En effet, nos résultats montrent que les personnes qui justifient le système donnent plus de compétence aux cibles ayant un statut élevé (*i.e.* socioéconomique, pouvoir) qu'à celles ayant un bas statut. Or en donnant cette compétence, les personnes donnent une légitimité aux cibles de haut statut, faisant d'elles des personnes pouvant être admirées pour leur réussite (Ridgeway, 2014). Ainsi, il pourrait être intéressant, pour de futures recherches, d'étudier la relation entre le prestige et le statut socioéconomique en fonction de l'adhésion aux idéologies de légitimation.

Les résultats obtenus à l'étude 3 montrent que la justification du système ne modère pas la relation entre le prestige et la compétence. En effet, que les participants justifient fortement ou faiblement le système, la cible prestigieuse a été perçue comme plus compétente que la cible peu prestigieuse. Cette absence de modération peut être expliquée par l'absence de relation entre le prestige et le statut socioéconomique. En effet, l'échelle de JSE utilisée appréhendait les attitudes des participants à l'égard des inégalités économiques, il donc logique que la JSE des participants n'ait pas affecté la relation entre le prestige et la compétence. Une autre explication peut être envisagée à cette absence de modération. Dans la littérature sur le prestige, il est évoqué que la croyance, selon laquelle les individus prestigieux sont compétents, permet le légitimer une hiérarchie de prestige (Fiske et al., 2002 ; Ridgeway, 2014 ; Ridgeway et al., 1994). Ces croyances seraient consensuelles et largement partagées. En effet, Baryla, Wojciszke et Chichoka (2015) montrent que, dans un contexte caractérisé par une faible justification du système, la hiérarchie de richesse est délégitimée alors que celle de prestige est légitimée. Ainsi, il semble possible que cette croyance soit tellement répandue et inscrite dans

nos sociétés, qu'elle ne dépende pas de l'adhésion individuelle à des idéologies de légitimation. Cette interprétation expliquerait l'absence de modération et illustrerait, d'une autre manière, la fonction de justification de la compétence.

Dans le chapitre 6, nous avons inversé le dispositif expérimental, les participants devaient évaluer le statut (actuel et futur) d'une cible présentée comme compétente ou assertive. Les études 6 et 7 ont mis en évidence que seules les personnes justifiant le système associaient le statut à la compétence. Par ailleurs, la relation entre le statut et l'assertivité était indépendante de la justification du système, validant ainsi nos hypothèses. Étonnamment, en demandant aux participants de réaliser un *diagnostic* et un *pronostic* de la réussite sociale de la cible, nous avons observé des effets différenciés de la justification du système sur la perception de statut, ce qui a mis en lumière des résultats intéressants au regard de la Théorie de la Justification du Système (TJS, Jost & Banaji, 1994). En effet, nous avons constaté que les personnes justifiant fortement le système, et celles le justifiant peu attribuaient autant de statut à une cible compétente (et peu assertive) qu'à une cible assertive (et peu compétente). Ce résultat semble aller à l'encontre de la TJS, en effet, selon cette dernière, les individus, afin de protéger la vision d'un système juste, vont rationaliser pour que le système ait l'apparence d'être un bon système. Dans cette logique, les personnes justifiant fortement le système auraient dû donner plus de statut à la cible présentée comme compétente. D'un autre côté, nous avons obtenu des résultats conformes à la TJS, lorsque les participants devaient émettre un *pronostic* de réussite. En effet, les personnes justifiant le système ont attribué un potentiel de réussite supérieur à la cible compétente (et peu assertive) qu'à la cible peu compétente (et assertive). Ce dernier résultat a été confirmé par l'étude 7. Ainsi, les résultats obtenus au chapitre 6 suggèrent que justifier le système est plus complexe que « voir le monde tel qu'il devrait être » (Kay et al., 2009). En effet, il semble que cette justification corresponde davantage à un compromis entre la réalité et ce qu'on aimerait qu'elle devienne. Néanmoins, les résultats obtenus sont propres à notre

population, française, qui justifie peu le système. En effet, quand nous parlons de personnes qui justifient fortement le système, il s'agit d'une comparaison relative. Dans l'absolu, les personnes qui, dans nos études, justifient le système ont un score moyen qui ne dépasse jamais le point central de l'échelle. Il est possible que dans une population qui justifie fortement le système, nous ne retrouvions pas de différences entre le *diagnostic* et le *pronostic* de statut.

Les résultats obtenus dans cette thèse offrent également une piste d'explication aux inconsistances retrouvées dans la littérature. En effet, la majorité des études, anglo-saxonnes, ont mis en évidence une relation entre le statut social et la compétence (e.g. Fiske et al., 2002 ; Cuddy et al., 2009), alors que celles réalisées en France ont montré une absence de relation. Puisque l'adhésion aux idéologies varie en fonction du pays (Mandisodza, Jost & Unzueta, 2006), et que la France semble moins justifier les inégalités que d'autres pays (Bénabou, 2008), nous pensons cette différence pouvait s'expliquer par des différences de justification. Nos résultats montrent que la relation entre la compétence et le statut dépend de la justification du système, et vont donc en faveur de cette explication. Cependant, aucune étude n'a comparé, à l'aide d'échelles, la justification du système entre la France et les États-Unis, par exemple. Lorsque nous regardons les moyennes de justification obtenues à nos différentes études (allant de 2,8 à 3,3) et celles présentes dans certains articles (entre 4 et 4,5), il semblerait qu'effectivement, en France, nous justifions moins le système. Une perspective intéressante à donner à ces travaux serait de réaliser des comparaisons interculturelles, ainsi nous aurions confirmations que ces inconsistances sont bien dues à des différences de légitimation et nous pourrions observer comment d'un pays à un autre les différences de statut sont légitimées.

Par ailleurs, notre objet de recherche étant la justification des différences de statut., nous avons, par conséquent, uniquement investigué la relation entre la dimension verticale du

jugement et le statut social. Dans la littérature, seule la dimension verticale apparaît comme liée au statut social (e.g. Fiske et al., 2002 ; Conway et al., 1996). Bien que la dimension horizontale (i.e. sociabilité et moralité) ne soit pas liée directement à la perception de statut, elle l'est néanmoins indirectement. En effet, dans la société, beaucoup de stéréotypes sont mixtes c'est-à-dire qu'ils associent une évaluation positive sur une dimension à une évaluation négative sur l'autre dimension (Fiske et al., 2002). Plus précisément, les cibles de haut statut ont tendance à être évaluée positivement sur la dimension verticale (liée au statut) et plus négativement sur la dimension horizontale, l'inverse est observé pour les cibles de bas statut, qui sont donc valorisées sur la dimension horizontale (e.g. les femmes sont perçues comme chaleureuses mais peu compétentes, l'inverse pour les hommes) (Cuddy, Fiske & Glick, 2004 ; Fiske et al., 2002). Cet effet de compensation entre les deux dimensions du jugement est décrit comme permettant de justifier et de maintenir la hiérarchie sociale (Fiske et al., 2002 ; Judd et al., 2005 ; Cambon & Yzerbyt, 2018). En effet, il a été mis en évidence que les personnes perçoivent le système plus juste lorsqu'elles sont face à des cibles de haut et de bas statut qui possèdent à la fois des forces et des faiblesses. Cette distribution de qualités en haut et en bas de la hiérarchie permet de donner l'image d'un monde juste et équilibré (Kay & Jost, 2003). Cette attribution de qualités humaines aux cibles de bas statut est appelée effet « *noblesse oblige* ». Cet effet correspond à une norme sociale obligeant les personnes de haut statut à agir de façon bienveillante à l'égard des personnes de bas statut (Kafashan, Sparks, Griskevicius, & Barclay, 2014). Les personnes de haut statut se montreraient tolérantes et généreuses à l'égard des personnes de bas statut, et leur octroieraient des qualités humaines (Cambon & Yzerbyt, 2018). Cet effet « *noblesse oblige* », en attribuant des qualités humaines aux personnes de bas statut, permettrait de maintenir les personnes de bas statut à leur place dans la société, et donc de maintenir le système. Ainsi, si l'attribution de qualités humaines aux personnes de bas statut

permet de justifier le système, alors plus les personnes justifient le système, plus elles devraient valoriser les cibles de bas statut, par rapport à celle de haut statut, sur la dimension horizontale.

Cependant, nous pourrions également nous attendre à observer ce même pattern chez des personnes justifiant peu le système. En effet, pour les personnes qui perçoivent le système comme injuste et illégitime, les personnes de haut statut sont les représentantes de ce système, et en ce sens, peuvent être perçues comme manquant de qualités humaines (i.e. immorales, malhonnêtes). Ainsi, attribuer plus de qualités humaines à une cible de bas statut qu'à une cible de haut statut pourrait traduire la vision d'un système injuste. Il semble donc qu'en fonction de la perspective adoptée, la relation entre le statut et la dimension horizontale pourrait légitimer comme délégitimer le système. Répondre à cette question pourrait faire l'objet de futures recherches.

D'après la théorie de la justification du système (Jost & Banaji, 1994) et de la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999), les personnes de haut et de bas statut participant au maintien de la hiérarchie sociale. Ainsi, tout le monde serait amené à justifier le système. Or même si les personnes de haut statut et de bas statut justifient le système rien ne garantit qu'elles le fassent de la même façon, nous avons seulement que les personnes de haut et de bas statut adhèrent aux mêmes stéréotypes (Jost & Banaji, 1994 ; Glick & Fiske, 2001). Ainsi, les femmes se décrivent comme ayant plus de qualités humaines que de qualités permettant de réussir socialement. Dans nos travaux, nous avons manipulé le statut de la cible mais nous n'avons pas pris en compte le statut du juge. Il pourrait être intéressant de réaliser de nouvelles études en intégrant le statut du juge, car nous ne savons pas comment une personne de bas statut justifierait le système. En effet, est-ce qu'elle différencierait autant les cibles de haut et bas statut en termes de compétence, que ne le feraient des personnes de haut statut justifiant le système ?

Dans l'ensemble de nos études, à des fins expérimentales, nous avons maintenu constant le genre de la cible. Il s'avère que nous avons choisi de présenter notre cible comme étant un homme, qui stéréotypiquement possède un statut élevé et est assertif. (Fiske et al., 2002). Nous prévoyons de poursuivre le travail réalisé dans cette thèse, en reprenant nos études mais en présentant des cibles féminines. Ainsi des femmes seront présentées comme ayant un statut bas versus élevé, et des femmes seront présentées comme étant assertives ou compétentes. Ce changement est loin d'être anodin.

Tout d'abord présenter une cible féminine comme possédant un statut élevé crée une incongruence de statut puisque stéréotypiquement une femme fait partie d'un groupe de bas statut (Fiske et al., 2002 ; Glick & Fiske, 2001). Par ailleurs, en présentant une cible féminine comme assertive nous transgressons des règles de genre. En effet, il n'est pas seulement attendu des femmes qu'elles soient chaleureuses et amicales, il leur est également proscrit de démontrer des qualités stéréotypiquement masculines, telle que l'assertivité (Eagly & Karau, 2002), mais elles peuvent se montrer compétente. En étant assertive, une femme démontre qu'elle est en mesure d'occuper une position élevée dans la hiérarchie sociale, et potentiellement d'ouvrir la voie aux autres femmes. Par conséquent, elle devient alors une menace pour le *statu quo* (i.e. la hiérarchie de genre). Si la femme de haut statut (ou assertive) est une menace pour le *statu quo*, comment vont alors réagir les personnes motivées à justifier le système ? La compétence permettra-t-elle de justifier la hiérarchie sociale ? Les personnes justifiant le système sont motivées à préserver le système et donc à maintenir le *statu quo*, elles devraient donc utiliser des qualités non plus pour rendre légitime une cible masculine de haut de statut, mais pour délégitimer la cible féminine de haut statut. Selon Rudman, Moss-Racusin, Phelan et Naut (2012), une façon de la rendre non légitime serait de lui attribuer beaucoup d'assertivité (i.e. de dominance). En effet, percevoir une femme de haut statut comme dominante traduirait un rejet de cette dernière. Ainsi, changer le genre de notre cible, nous permettrait d'approfondir le rôle

des jugements de compétence et d'assertivité dans la perception et la légitimation des différences de statut. Et apporterait un nouvel éclairage sur les inégalités socio-professionnelles et la sanction sociale (i.e. le *backlash*, Rudman & Glick, 1999) dont sont victimes les femmes qui adoptent des comportements d'assertivité.

## Bibliographie

---

- Abele, A. E., & Bruckmüller, S. (2011). The bigger one of the “Big Two”? Preferential processing of communal information. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(5), 935-948.
- 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.
- Abele, A. E., Cuddy, A. J., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2008). Fundamental dimensions of social judgment. *European Journal of Social Psychology, 38*(7), 1063-1065.
- Abele, A. E., Hauke, N., Peters, K., Louvet, E., Szymkow, A., & Duan, Y. (2016). Facets of the fundamental content dimensions: Agency with competence and assertiveness—Communion with warmth and morality. *Frontiers in psychology, 7*, 1810. doi:[10.3389/fpsyg.2016.01810](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01810)
- 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, 93*(5), 751.
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2013). The Big Two in social judgment and behavior. *Social Psychology, 44*(2), 61-62. doi:[10.1027/1864-9335/a000137](https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000137)
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2014). Communal and agentic content in social cognition: A dual perspective model. *Advances in Experimental Social Psychology, 50*, 195-255.
- Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Reading, MA: Addison Wesley.

- Alves, H., & Correia, I. (2010). Personal and general belief in a just world as judgement norms. *International Journal of Psychology, 45*, 221–231.
- Ames, D. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior, 29*, 111-133.
- Ames, D. R., & Flynn, F. J. (2007). What breaks a leader: The curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(2), 307.
- Anderson, C., & Berdahl, J. L. (2002). The experience of power: examining the effects of power on approach and inhibition tendencies. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(6), 1362.
- Anderson C., & Cowan J. (2014) Personality and Status Attainment: A Micropolitics Perspective. In: Cheng J., Tracy J., Anderson C. (eds) *The Psychology of Social Status*. New York, NY: Springer.
- Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. *Psychological Bulletin, 141*(3), 574-601.
- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009a). The pursuit of status in social groups. *Current Directions in Psychological Science, 18*(5), 295-298.
- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009b). Why do dominant personalities attain influence in face-to-face groups? The competence-signaling effects of trait dominance. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(2), 491.
- Anderson, C., Kraus, M. W., Galinsky, A. D., & Keltner, D. (2012). The local-ladder effect: Social status and subjective well-being. *Psychological science, 23*(7), 764-771.  
<https://doi.org/10.1177/0956797611434537>

- Anderson, C. A., & Sedikides, C. (1991). Thinking about people: Contributions of a typological alternative to associationistic and dimensional models of person perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 203.
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41(3), 258.
- Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive process in stereotyping and intergroup behavior* (pp. 1–35). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Oxford, England: Rand McNally.
- Barkow, J. H. (2014). Prestige and the ongoing process of culture revision. In *The psychology of social status* (pp. 29-45). New York, NY: Springer.
- Beauvois, J. L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, 40(4), 375-387.
- Baryla, W., Wojciszke, B., & Cichocka, A. (2015). Legitimization and delegitimization of social hierarchy. *Social Psychological and Personality Science*, 6(6), 669-676. <https://doi.org/10.1177/1948550615576211>
- Bénabou, R. (2008). Joseph Schumpeter lecture: Ideology. *Journal of the European Economic Association*, 6, 321–352. doi:10.1162/JEEA.2008.6.2-3.321
- Berger, J., Cohen, B. P., & Zelditch Jr, M. (1972). Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review*, 241-255.
- Blader, S. L., & Chen, Y. R. (2014). What's in a name? Status, power, and other forms of social hierarchy. In *The psychology of social status* (pp. 71-95). Springer, New York, NY.

- Blaker, N. M., & Van Vugt, M. (2014). The status-size hypothesis: How cues of physical size and social status influence each other. In J. T. Cheng, J. L. Tracy, & C. Anderson (Eds.), *The psychology of social status* (pp. 119-137). New York, NY: Springer
- Bless, H., & Greifeneder, R. (2018). What is social cognition research about ?. In Greifeneder, R., Bless, H., Fiedler, K. (Eds.), *Social Cognition: how individuals construct social reality* (pp. 1-15). London, UK: Psychology Press. doi:10.4324/9781315648156
- Bodenhausen, G. V., Kang, S. K., & Peery, D. (2012). Social categorization and the perception of social groups. In S. T. Fiske, & C. N. Macrae (Eds.), *The Sage handbook of social cognition* (pp. 311–329), London, UK: Sage.
- Bodenhausen, G. V., Macrae, C. N., & Sherman, J. W. (1999). On the dialectics of discrimination: Dual processes in social stereotyping. In S. Chaiken & Y. Trope (Eds.), *Dual process theories in social psychology* (pp. 271–290). New York: Guilford
- Bonnot, V., et Verniers, C. (2017). La théorie de la justification du système ou quand système menacé rime avec système renforcé. In S. Caillaud, V. Bonnot, & E. Drozda-Senkowska (Eds), *Découvrir les menaces: une alternative aux risques ?* Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Brambilla, M., & Leach, C. W. (2014). On the importance of being moral: The distinctive role of morality in social judgment. *Social Cognition*, 32(4), 397-408.
- Brambilla, M., Rusconi, P., Sacchi, S., & Cherubini, P. (2011). Looking for honesty: The primary role of morality (vs. sociability and competence) in information gathering. *European Journal of Social Psychology*, 41(2), 135-143.
- Bruckmüller, S., & Abele, A. E. (2013). The density of the big two. *Social Psychology*.
- Bruner, J. S., & Tagiuri, R. (1954). Person perception. In G. Lindzey (Ed.), *Handbook of social psychology*, 2, 634-654. Oxford, England: Addison-Wesley Publishing Co.

- Buss, D. M. (1996). Social adaptation and five major factors of personality. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 180-207). New York, NY, US: Guilford Press.
- Cacioppo, J. T., & Petty, R. E. (1982). The need for cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 116-131.
- Cambon, L. (2006). 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., & Yzerbyt, V. Y. (2018). Two routes toward compensation: An investigation into the mechanisms of compensation for high-and low-status groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 77, 24-35. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.04.002>
- Carrier, A. (2013). *Rôles respectifs de l'agentisme et de la compétence dans la perception du statut social*. Thèse, Université de Strasbourg.
- Carrier, A., Louvet, E., Chauvin, B., & Rohmer, O. (2014a). The primacy of agency over competence in status perception. *Social Psychology*, 45, 347-356.
- Carrier, A., Louvet, E., & Rohmer, O. (2014b). Compétence et agentisme dans le jugement social. *Revue internationale de psychologie sociale*, 27(1), 95-125.
- Cheng, J. T., & Tracy, J. L. (2014). Toward a unified science of hierarchy: Dominance and prestige are two fundamental pathways to human social rank. In J. T. Cheng, J. L. Tracy, & C. Anderson (Eds.), *The psychology of social status* (pp. 3-27). New York, NY: Springer.
- Cheng, J. T., Tracy, J. L., Foulsham, T., Kingstone, A., & Henrich, J. (2013). Two ways to the top: Evidence that dominance and prestige are distinct yet viable avenues to social rank and influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104, 103–125.

- Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Henrich, J. (2010). Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status. *Evolution and Human Behavior, 30*, 334–347.
- 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.
- Cohen, J., Schiffler, F., Rohmer, O., Louvet, E., & Mollaret, P. (2019). Is disability really an obstacle to success? Impact of a disability simulation on motivation and performance. *Journal of Applied Social Psychology, 49*(1), 50-59.
- Conway, M., Pizzamiglio, M. T., & Mount, L. (1996). Status, communality, and agency: implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*(1), 25.
- Correia, I., & Vala, J. (2003). When will a victim be secondarily victimized? The effect of observer's belief in a just world, victim's innocence and persistence of suffering. *Social Justice Research, 16*, 379–400.
- Correll, S. J., & Ridgeway, C. L. (2006). Expectation states theory. In J.D. DeLamater, & A. Ward (Eds.), *Handbook of Social Psychology*. (pp. 29-51). MA, Boston : Springer.
- Costa, P. T., & MacCrae, R. R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI): Professional manual. Psychological Assessment Resources, Incorporated.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology, 40*, 61-149.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Htun, T. T. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology, 48*(1), 1-33.

- Cuddy, A. J., Glick, P., & Beninger, A. (2011). The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 73-98.
- Dalbert, C. (2001). The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events . New York, NY: Kluwer Academic/Plenum.
- Delacollette, N., Dardenne, B., & Dumont, M. (2010). Stéréotypes prescriptifs et avantages des groupes dominants. *L'Année Psychologique*, 110(1), 127-156.
- Delhomme, P., Dru, V., Finkelstein, R., Mazé, C., Meyer, T., N'gbala, A., et al. (2005). *Psychologie sociale*. Paris, France : Hachette
- De Oliveira, P., Dambrun, M., & Guimond, S. (2008). L'effet de la dominance sociale sur les idéologies de légitimation: le rôle modérateur de l'environnement normatif. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 21(4), 115-150.
- Doise, W. (1978). Images, représentations, idéologies et expérimentation psychosociologique. *Information (International Social Science Council)*, 17(1), 41-69.
- Dovidio, J. F., Ellyson, S. L., Keating, C. F., Heltman, K., & Brown, C. E. (1988). The relationship of social power to visual displays of dominance between men and women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(2), 233-242.
- Driskell, J. E., & Mullen, B. (1990). Status, expectations, and behavior: A meta-analytic review and test of the theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 541–553.
- Dubois, N. (2010). Theory of the social value of persons applied to organizations: Typologies of “good” leaders and recruitment. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 60(4), 255-266.
- Dubois, N., & Beauvois, J. L. (2012). The social value of persons: Theory and applications. *Psychology-Selected Papers*, 307-330.

- Dubois, D., Rucker, D. D., & Galinsky, A. D. (2015). Social class, power, and selfishness: When and why upper and lower class individuals behave unethically. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(3), 436.
- Duckitt, J. (2001). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 33, pp. 41-113). Academic Press.
- Dunning, D. 2004. "On the motives underlying social cognition". In *Emotion and motivation: Perspectives on social psychology*, Edited by: Brewer, M. B. & Hewstone, M. 137-164. Malden, MA: Blackwell.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754.
- Festinger, L. (1962). Cognitive dissonance. *Scientific American*, 207(4), 93-106.
- Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences*, 34(5), 795-817. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00072-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00072-7)
- Fiske, S. T. (1992). Thinking is for doing: portraits of social cognition from daguerreotype to laserphoto. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 877-889
- Fiske, S. T. (2010). Interpersonal stratification: Status, power, and subordination. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 941-982). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Fiske, S. T. (2017). Prejudices in cultural contexts: Shared stereotypes (gender, age) versus variable stereotypes (race, ethnicity, religion). *Perspectives on Psychological Science*, 12(5), 791-799. <https://doi.org/10.1177/1745691617708204>
- Fiske, S. T., & Berdahl, J. (2007). Social power. *Social psychology: Handbook of basic principles*, 2, 678-692.

- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences, 11*(2), 77-83.
- 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), 878-902. doi:10.1037/0022-3514.82.6.878
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., & Glick, P. (1999). (Dis) respecting versus (dis) liking: status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of social issues, 55*(3), 473-489.
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A continuum model of impression formation from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 23, pp. 1–74). San Diego, CA: Academic Press.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1984). *Social cognition*. New York, NY: Random House.
- Fragale, A. R. (2006). The power of powerless speech: The effects of speech style and task interdependence on status conferral. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 101*(2), 243-261.
- Fragale, A. R., Overbeck, J. R., & Neale, M. A. (2011). Resources versus respect: Social judgments based on targets' power and status positions. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(4), 767-775.
- Fragale, A. R., Rosen, B., Xu, C., & Merideth, I. (2009). The higher they are, the harder they fall: The effects of wrongdoer status on observer punishment recommendations and intentionality attributions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 108*(1), 53-65.

- Frank, R. H. (1985). *Choosing the right pond: Human behavior and the quest for status*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences, 34*(5), 795-817.
- Gilbert, D. T., & Malone, P. S. (1995). The correspondence bias. *Psychological bulletin, 117*(1), 21.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). The ambivalence toward men inventory: differentiating hostile and benevolent beliefs about men. *Psychology of women quarterly, 23*(3), 519-536.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist, 56*(2), 109-121.
- Goudeau, S., Autin, F., & Croizet, J.-C. (2017). Etudier, mesurer et manipuler la classe sociale en psychologie sociale: approches économiques, symboliques et culturelles [Studying, measuring and manipulating social Class in social psychology: Economic, symbolic and cultural Approaches]. *International Review of Social Psychology, 30*(1), 1–19. DOI: <http://doi.org/10.5334/irsp.52>
- Gruenfeld, D. H., & Tiedens, L. Z. (2010). Organizational preferences and their consequences. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology, 2*, 1252-1287. Hoboken, NJ, US: Wiley & Sons.
- Guimond, S. (2010). Le multiculturalisme et la lutte contre les préjugés. Dans *Psychologie sociale : Perspective multiculturelle* (Vol. 4, pp 199-221). Bruxelles, Belgique : Editions Mardaga.
- Hafer, C. L., & Bègue, L. (2005). Experimental research on just-world theory: Problems, developments, and future challenges. *Psychological Bulletin, 131*, 128-167.

- Hafer, C. L., & Choma, B. L. (2009). Belief in a just world, perceived fairness, and justification of the status quo. In J. Jost, A. C. Kay, & H. Thorisdottir (Eds.), *Social and psychological bases of ideology and system justification* (pp. 107–125). New York, NY: Oxford University Press.
- Haines, E. L., & Jost, J. T. (2000). Placating the powerless: Effects of legitimate and illegitimate explanation on affect, memory, and stereotyping. *Social Justice Research, 13*(3), 219-236.
- Hall, J. A., Coats, E. J., & LeBeau, L. S. (2005). Nonverbal behavior and the vertical dimension of social relations: a meta-analysis. *Psychological Bulletin, 131*(6), 898.
- Hennes, E. P., Nam, H. H., Stern, C., & Jost, J. T. (2012). Not all ideologies are created equal: Epistemic, existential, and relational needs predict system-justifying attitudes. *Social Cognition, 30*(6), 669-688.
- Henrich, J., & Gil-White, F. J. (2001). The evolution of prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution and Human Behavior, 22*(3), 165-196.
- Hoffman, C., & Hurst, N. (1990). Gender stereotypes: Perception or rationalization? *Journal of Personality and Social Psychology, 58*(2), 197 -208.
- 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.
- Iatridis, T., & Fousiani, K. (2009). Effects of status and outcome on attributions and just-world beliefs: How the social distribution of success and failure may be rationalized. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(2), 415-420.
- Jost, J. T. (1995). Negative illusions: conceptual clarification and psychological evidence concerning false consciousness. *Political Psychology, 397*-424.

- 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.
- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25(6), 881-919.
- Jost, J. T., Gaucher, D., & Stern, C. (2015). The world isn't fair": A system justification perspective on social stratification and inequality. In M. Mikulincer, P. R. Shaver, J. F. Dovidio, & J. A. Simpson (Eds.), *APA handbook of Personality and Social Psychology*, 2, 317-340. Washington, DC: American Psychological Association.
- Jost, J. T., Glaser, J., Kruglanski, A. W., & Sulloway, F. J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129(3), 339-375.
- Jost, J. T., Hawkins, C. B., Nosek, B. A., Hennes, E. P., Stern, C., Gosling, S. D., & Graham, J. (2014). Belief in a just God (and a just society): A system justification perspective on religious ideology. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 34, 56.
- Jost, J., & Hunyady, O. (2003). The psychology of system justification and the palliative function of ideology. *European Review of Social Psychology*, 13(1), 111-153.
- Jost, J. T., & Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current Directions in Psychological Science*, 14(5), 260-265.
- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 498-509.
- Jost, J. T., Kay, A. C., & Thorisdottir, H. (2009). A Contextual Analysis of the System Justification Motive and Its Societal Consequences. In A.C. Kay & A.P. Zanna (Eds),

- Social and psychological bases of ideology and system justification*. Oxford, UK : Oxford University Press.
- Jost, J. T., Kivetz, Y., Rubini, M., Guermendi, G., & Mosso, C. (2005). System-justifying functions of complementary regional and ethnic stereotypes: Cross-national evidence. *Social Justice Research, 18*(3), 305-333.
- Jost, J. T., Ledgerwood, A., & Hardin, C. D. (2008). Shared reality, system justification, and the relational basis of ideological beliefs. *Social and Personality Psychology Compass, 2*, 171-186.
- Jost, J. T., Liviatan, I., van der Toorn, J., Ledgerwood, A., Mandisodza, A., & Nosek, B. A. (2011). System Justification: How Do We Know It's Motivated?. In D. R. Bobocel, A. C. Kay, M. P. Zanna, & J. M. Olson (Eds.), *The psychology of justice and legitimacy* (pp. 187-218). London, UK : Psychology Press.
- Jost, J. T., Napier, J. L., Thorisdottir, H., Gosling, S. D., Palfai, T. P., & Ostafin, B. (2007). Are needs to manage uncertainty and threat associated with political conservatism or ideological extremity?. *Personality and Social Psychology bulletin, 33*(7), 989-1007.
- Jost, J. T., Pelham, B. W., & Carvallo, M. R. (2002). Non-conscious forms of system justification: Implicit and behavioral preferences for higher status groups. *Journal of Experimental Social Psychology, 38*(6), 586-602.
- Jost, J. T., Sterling, J. L., & Langer, M. (2015). From "Is" to "Ought" and Sometimes "Not" Compliance With and Resistance to Social Norms From a System Justification Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 46*(10), 1287-1291.
- Jost, J. T., & Thompson, E. P. (2000). Group-based dominance and opposition to equality as independent predictors of self-esteem, ethnocentrism, and social policy attitudes among African Americans and European Americans. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*(3), 209-232.

- Jost, J. T., Wakslak, C. J., & Tyler, T. R. (2008). System justification theory and the alleviation of emotional distress: Palliative effects of ideology in an arbitrary social hierarchy and in society. In *Justice* (pp. 181-211). Bingley, UK : Emerald Group Publishing Limited.
- 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.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 765.
- Judge, T. A., Colbert, A. E., & Ilies, R. (2004). Intelligence and Leadership: A Quantitative Review and Test of Theoretical Propositions. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 542-552. [doi:10.1037/0021-9010.89.3.542](https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.542)
- Kafashan, S., Sparks, A., Griskevicius, V., & Barclay, P. (2014). Prosocial behavior and social status. In *The psychology of social status* (pp. 139-158). Springer, New York, NY.
- Katz, D., & Braly, K. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28(3), 280-290.
- Kay, A. C., & Friesen, J. (2011). On social stability and social change: Understanding when system justification does and does not occur. *Current Directions in Psychological Science*, 20(6), 360-364.
- Kay, A. C., Gaucher, D., Napier, J. L., Callan, M. J., & Laurin, K. (2008). God and the government: testing a compensatory control mechanism for the support of external systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 18-35.
- Kay, A. C., Gaucher, D., Peach, J. M., Laurin, K., Friesen, J., Zanna, M. P., & Spencer, S. J. (2009). Inequality, discrimination, and the power of the status quo: Direct evidence for a motivation to see the way things are as the way they should be. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(3), 421-434.

- Kay, A. C., Jimenez, M. C., & Jost, J. T. (2002). Sour grapes, sweet lemons, and the anticipatory rationalization of the status quo. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1300-1312.
- 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.
- Kay, A. C., Jost, J. T., Mandisodza, A. N., Sherman, S. J., Petrocelli, J. V., & Johnson, A. L. (2007). Panglossian ideology in the service of system justification: How complementary stereotypes help us to rationalize inequality. *Advances in Experimental Social Psychology*, 39, 305-358.
- Kay, A. C., Jost, J. T., & Young, S. (2005). Victim derogation and victim enhancement as alternate routes to system justification. *Psychological Science*, 16(3), 240-246.
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological review*, 110(2), 265-284.
- 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.
- Kluegel, J. R., & Smith, E. R. (1986). *Beliefs about inequality: Americans' views of what is and what ought to be*. New York, NY: Aldine de Gruyter.
- Kraus, M. W., & Keltner, D. (2009). Signs of socioeconomic status: A thin-slicing approach. *Psychological science*, 20(1), 99-106.
- Laurin, K., Shepherd, S., & Kay, A. C. (2010). Restricted emigration, system inescapability, and defense of the status quo: System-justifying consequences of restricted exit opportunities. *Psychological Science*, 21(8), 1075-1082.

- Leach, C. W., Ellemers, N., & Barreto, M. (2007). Group virtue: the importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of in-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 234.
- 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.
- Lee, T. L., & Fiske, S. T. (2006). Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants in the stereotype content model. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 751-768.
- Légal, J. B., & Delouvé, S. (2015). *Stéréotypes, préjugés et discriminations*. Dunod.
- Lerner, M. J. (1980). The belief in a just world. In *The Belief in a just World* (pp. 9-30). Boston, USA : Springer.
- Lerner, M. (2003). The Justice Motive: Where social psychologists found it, how they lost it, and why they may not find it again. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 388–399.
- Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process: Looking back and ahead. *Psychological bulletin*, 85(5), 1030.
- Leyens, J. P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). La théorie de l'identité sociale. In S. Georges, Y. Vincent, & J-P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes et cognition sociale* (pp. 77-106). Bruxelles, Belgique : Mardaga.
- Licata, L. (2007). La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation: le Soi, le groupe et le changement social. *Revue électronique de psychologie sociale*, 1, 19-33.
- Lippmann, W. (1922). *Stereotypes. Public Opinion and the Press*. Nueva York: Mcmillan Publishing Co.

- Lord, R. G., De Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 402.
- Louvet, E., Cambon, L., Milhabet, I., & Rohmer, O. (2019). The Relationship between Social Status and the Components of Agency. *The Journal of Social Psychology, 159*, 30-45. DOI: 10.1080/00224545.2018.1441795
- Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). 8 social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals, 2*(1), 351-398.
- Magee, J. C., & Smith, P. K. (2013). The social distance theory of power. *Personality and Social Psychology Review, 17*(2), 158-186.
- Major, B. (1994). From social inequality to personal entitlement: The role of social comparisons, legitimacy appraisals, and group membership. *Advances in Experimental Social Psychology, 26*, 293-355. [doi:10.1016/S0065-2601\(08\)60156-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60156-2)
- Major, B., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 251-330). Cambridge, Massachusetts, US : Academic Press.
- Mandisodza, A. N., Jost, J. T., & Unzueta, M. M. (2006). “Tall poppies” and “American Dreams” reactions to rich and poor in Australia and the United States. *Journal of cross-cultural psychology, 37*(6), 659-668. <https://doi.org/10.1177/0022022106292076>
- Mazur, A. (1973). A cross-species comparison of status in small established groups. *American Sociological Review, 38*, 513-530.
- McCoy, S. K., & Major, B. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*(3), 341-351.

- McCoy, S. K., Wellman, J. D., Cosley, B., Saslow, L., & Epel, E. (2013). Is the belief in meritocracy palliative for members of low status groups? Evidence for a benefit for self esteem and physical health via perceived control. *European Journal of Social Psychology, 43*(4), 307-318.
- McLeod, J. D., & Nonnemaker, J. M. (1999). Social Stratification and Inequality. In Aneshensel, C. S., & Phelan, J. (Eds.), *The Handbook of the Sociology of Mental Health* (pp-321-344 ). Dordrecht: Springer.
- Medin, D. L., & Smith, E. E. (1981). Strategies and classification learning. *Journal of Experimental Psychology: Human Learning and Memory, 7*(4), 241-253.  
doi:10.1037/0278-7393.7.4.241
- Mignon, A., Mollaret, P., Rohmer, O., & Bagès, C. (2016). Effect of political orientation on judgment of agency, competence, morality, and sociability. *Swiss Journal of Psychology, 75*, 35-45. [doi:10.1024/1421-0185/a000169](https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000169).
- Mollaret, P. (1998). Redéfinir les traits. *L'Année psychologique, 98*(3), 545-567.
- Mollaret, P., & Miraucourt, D. (2016). Is job performance independent from career success? A conceptual distinction between competence and agency. *Scandinavian Journal of Psychology, 57*(6), 607-617.
- Montada, L., & Schneider, A.(1989). Justice and emotional reactions to the disadvantaged. *Social Justice Research, 3*(4), 313-344.
- Mugny, G., & Doise, W. (1979). Niveaux d'analyse dans l'étude expérimentale des processus d'influence sociale. *Information (International Social Science Council), 18*(6), 819-876.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology, 81*(6), 660-679.

- Napier, J. L., & Jost, J. T. (2008). Why are conservatives happier than liberals ?. *Psychological Science, 19*(6), 565-572.
- Napier, J. L., Mandisodza, A. N., Andersen, S. M., & Jost, J. T. (2006). System justification in responding to the poor and displaced in the aftermath of Hurricane Katrina. *Analyses of Social Issues and Public Policy, 6*(1), 57-73.
- Nier, J. A., Bajaj, P., McLean, M. C., & Schwartz, E. (2013). Group status, perceptions of agency, and the correspondence bias: Attributional processes in the formation of stereotypes about high and low status groups. *Group Processes & Intergroup Relations, 16*(4), 476-487.
- Oldmeadow, J., & Fiske, S. T. (2007). System-justifying ideologies moderate status = competence stereotypes: Roles for belief in a just world and social dominance orientation. *European Journal of Social Psychology, 37*, 1135–1148.
- Oldmeadow, J. A., & Fiske, S. T. (2010). Social status and the pursuit of positive social identity: Systematic domains of intergroup differentiation and discrimination for high-and low-status groups. *Group Processes & Intergroup Relations, 13*(4), 425-444.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology, 81*(6), 660.
- Owuamalam, C. K., Rubin, M., & Spears, R. (2018). Addressing evidential and theoretical inconsistencies in system-justification theory with a social identity model of system attitudes. *Current Directions in Psychological Science, 27*(2), 91-96.
- Paulhus, D. L., & Trapnell, P. D. (2008). Self-presentation of personality. *Handbook of personality psychology, 19*, 492-517.

- Peeters, G. (1983). Relational and informational patterns in social cognition. In W. Doise & S. Moscovici (Eds.), *Current issues in European Social Psychology*, 201-237. Cambridge : Cambridge University Press.
- 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.
- Phalet, K., & Poppe, E. (1997). Competence and morality dimensions of national and ethnic stereotypes: A study in six eastern-European countries. *European Journal of Social Psychology*, 27(6), 703-723.
- Piff, P. K., Kraus, M. W., & Keltner, D. (2018). Unpacking the inequality paradox: The psychological roots of inequality and social class. In *Advances in Experimental Social Psychology*, 57, 53-124.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763.
- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social issues*, 57(4), 637-655.
- Ridgeway, C. L. (2014). Why status matters for inequality. *American Sociological Review*, 79(1), 1-16.
- Ridgeway, C. L., & Berger, J. (1986). Expectations, legitimation, and dominance behavior in task groups. *American Sociological Review*, 603-617.
- Ridgeway, C. L., & Erickson, K. G. (2000). Creating and spreading status beliefs. *American Journal of Sociology*, 106(3), 579-615.
- Ridgeway, C. L., & Walker, H. A. (1995). Status structures. *Sociological Perspectives on Social Psychology*, 281, 310.

- 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.
- Rosenberg, S., & Olshan, K. (1970). Evaluative and descriptive aspects in personality perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16(4), 619.
- Rosenberg, S., & Sedlak, A. (1972). Structural representations of implicit personality theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 6, 235-297.
- Russell, A. M. T., & Fiske, S. T. (2008). It's all relative: Competition and status drive interpersonal perception. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1193-1201.
- Rubin, M., & Hewstone, M. (1998). Social identity theory's self-esteem hypothesis: A review and some suggestions for clarification. *Personality and Social Psychology Review*, 2(1), 40-62.
- Rubin, M., & Hewstone, M. (2004). Social identity, system justification, and social dominance: Commentary on Reicher, Jost et al., and Sidanius et al. *Political Psychology*, 25(6), 823-844.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of personality and social psychology*, 77(5), 1004-1010.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1004>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.  
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- Sales-Wuillemin, E. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874.
- Sidanius, J. (1993). The psychology of group conflict and the dynamics of oppression: A social dominance perspective. In S. Iyengar & W. J. McGuire (Eds.), *Duke studies in political psychology*. (pp. 183-219). Durham, NC, US: Duke University Press.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1993). The inevitability of oppression and the dynamics of social dominance. *Prejudice, politics, and the American dilemma, 173-211*.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-cultural Research, 29*(3), 240-275.
- Smith, P. K., & Galinsky, A. D. (2010). The nonconscious nature of power: Cues and consequences. *Social and Personality Psychology Compass, 4*(10), 918-938.
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., & Oraziotti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(3), 433.
- Steckler, C. M., & Tracy, J. L. (2014). The emotional underpinnings of social status. In *The psychology of social status* (pp. 201-224). Springer, New York, NY.
- Suitner, C., & Maass, A. (2008). The role of valence in the perception of agency and communion. *European Journal of Social Psychology, 38*(7), 1073-1082.
- Swencionis, J. K., & Fiske, S. T. (2016). Promote up, ingratiate down: Status comparisons drive warmth-competence tradeoffs in impression management. *Journal of Experimental Social Psychology, 64*, 27-34.
- Tajfel, H. (1969). Cognitive aspects of prejudice. *Journal of Biosocial Science, 1*(S1), 173-191.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology, 33*(1), 1-39.

- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In M. A. Hogg & D. Abrams (Eds.), *Key readings in social psychology. Intergroup relations: Essential readings* (pp. 94-109). New York, NY, US: Psychology Press
- Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. L., & Ruderman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, *36*(7), 778.
- Thye, S. R. (2000). A status value theory of power in exchange relations. *American Sociological Review*, *40*, 407-432.
- Ullrich, J., & Cohrs, J. C. (2007). Terrorism salience increases system justification: Experimental evidence. *Social Justice Research*, *20*(2), 117-139.
- van der Toorn, J., Tyler, T. R., & Jost, J. T. (2011). More than fair: Outcome dependence, system justification, and the perceived legitimacy of authority figures. *Journal of Experimental Social Psychology*, *47*(1), 127-138.
- Van Vugt, M., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2008). Leadership, followership, and evolution: Some lessons from the past. *American Psychologist*, *63*(3), 182.
- Wakslak, C. J., Jost, J. T., Tyler, T. R., & Chen, E. S. (2007). Moral outrage mediates the dampening effect of system justification on support for redistributive social policies. *Psychological Science*, *18*(3), 267-274.
- Wojciszke, B. (1994). Multiple meanings of behavior: Construing actions in terms of competence or morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *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., & Baryla, W. (2009). Two dimensions of interpersonal attitudes: Liking depends on communion, respect depends on agency. *European Journal of Social Psychology*, *39*(6), 973-990.

- Wojciszke, B., Bazinska, R., & Jaworski, M. (1998). On the dominance of moral categories in impression formation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1251-1263.
- Ybarra, O., Chan, E., & Park, D. (2001). Young and old adults' concerns about morality and competence. *Motivation and Emotion*, 25(2), 85-100.
- Yzerbyt, V., Provost, V., & Corneille, O. (2005). Not competent but warm... really? Compensatory stereotypes in the French-speaking world. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8(3), 291-308.
- Zelditch, M. (1968). Social status. *International encyclopedia of the social sciences*, 15, 250-257.

## Annexes

---

### *Annexe 1 : Échelle de Justification du système économique (Jost & Thompson, 2000)*

Sur une échelle en 7 points allant de « Pas du tout d'accord » (1) à Tout à fait d'accord (7),  
veuillez indiquer votre degré d'accord vis-à-vis de ces différentes affirmations.

Pas du tout d'accord						Tout à fait d'accord
1	2	3	4	5	6	7

- 1 - Si les gens font des efforts, ils obtiennent presque toujours ce qu'ils veulent.
- 2 - On ne peut pas éviter les grandes différences économiques qui existent entre les gens
- 3 - Les inégalités de richesse dans la société s'expliquent par des lois naturelles
- 4 - Il y a beaucoup de raisons de penser que le système économique est injuste (R)
- 5 - Il est presque impossible d'éliminer la pauvreté
- 6 - Les pauvres ne sont pas fondamentalement différents des riches (R)
- 7 - La plupart des gens qui ne réussissent pas dans notre société ne doivent pas rendre responsable le système ; ils ne peuvent s'en prendre qu'à eux-mêmes.
- 8 - La distribution égalitaire des ressources est possible dans notre société (R)
- 9 - Les différences de classes sociales reflètent l'ordre naturel des choses
- 10- Dans notre société, les différences économiques sont le reflet d'une distribution inégalitaire des ressources (R)
- 11 - Il y aura toujours des pauvres car il n'y aura jamais assez de travail pour tous
- 12 - La situation économique des gens reflète parfaitement ce qu'ils méritent
- 13 - Si les gens le voulaient, ils pourraient changer le système économique pour le rendre plus égalitaire (R)
- 14 - Une distribution égalitaire des ressources n'est pas normale
- 15 - Il n'est pas juste d'avoir un système économique qui produit à la fois une extrême richesse et une extrême pauvreté (R)
- 16 - Essayer de rendre les revenus plus égaux ne mène à rien.
- 17 - Les riches ne sont pas très différents des pauvres, ce qui les différencie, c'est simplement le milieu dans lequel ils sont nés. (R)

**Annexe 2 : Textes induction faible dépendance et forte dépendance (étude 2)****Condition faible dépendance**

DOSSIER DNA

» Vendredi 2 février 2018

France Enquête

**La société française en 2018**

Beaucoup de jeunes croient que l'endroit où ils vivent est un élément peu important de leur vie. Par ailleurs, une enquête récente a montré que la plupart des citoyens français considèrent que les actions du gouvernement n'affectent pas directement leur qualité de vie.

Des études sociologiques, comparant la situation des citoyens de différents pays, suggèrent en effet que les politiques menées par les gouvernements influencent seulement en partie les citoyens, et parmi eux les étudiants, au niveau à la fois personnel et professionnel.

En termes de sécurité financière et économique, par exemple, les coûts d'inscription à l'université et plus généralement les coûts de l'enseignement supérieur, des bourses d'études et l'accès à l'emploi sont non seulement sous le contrôle du gouvernement mais dépendent également d'autres facteurs.

Même en termes de relations sociales et personnelles, le pays dans lequel nous vivons n'a qu'une influence limitée. La qualité des services sociaux (logement étudiant, santé et l'accès à l'éducation), les loisirs auxquels nous avons accès (infrastructures sportives et culturelles), voire la vie romantique

et familiale, sont autant d'aspects de notre vie qui, selon ces études, ne dépendent pas du pays dans lequel nous vivons. ■

C.G.

**Condition forte dépendance**

DOSSIER DNA

» Vendredi 2 février 2018

France Enquête

**La société française en 2018**

Beaucoup de jeunes croient que l'endroit où ils vivent est un élément déterminant de leur vie. Par ailleurs, une enquête récente a montré que la plupart des citoyens français considèrent que les actions du gouvernement affectent directement leur qualité de vie.

Des études sociologiques, comparant la situation des citoyens de différents pays, suggèrent en effet que les politiques menées par les gouvernements influencent substantiellement les citoyens, et parmi eux les étudiants, au niveau à la fois personnel et professionnel.

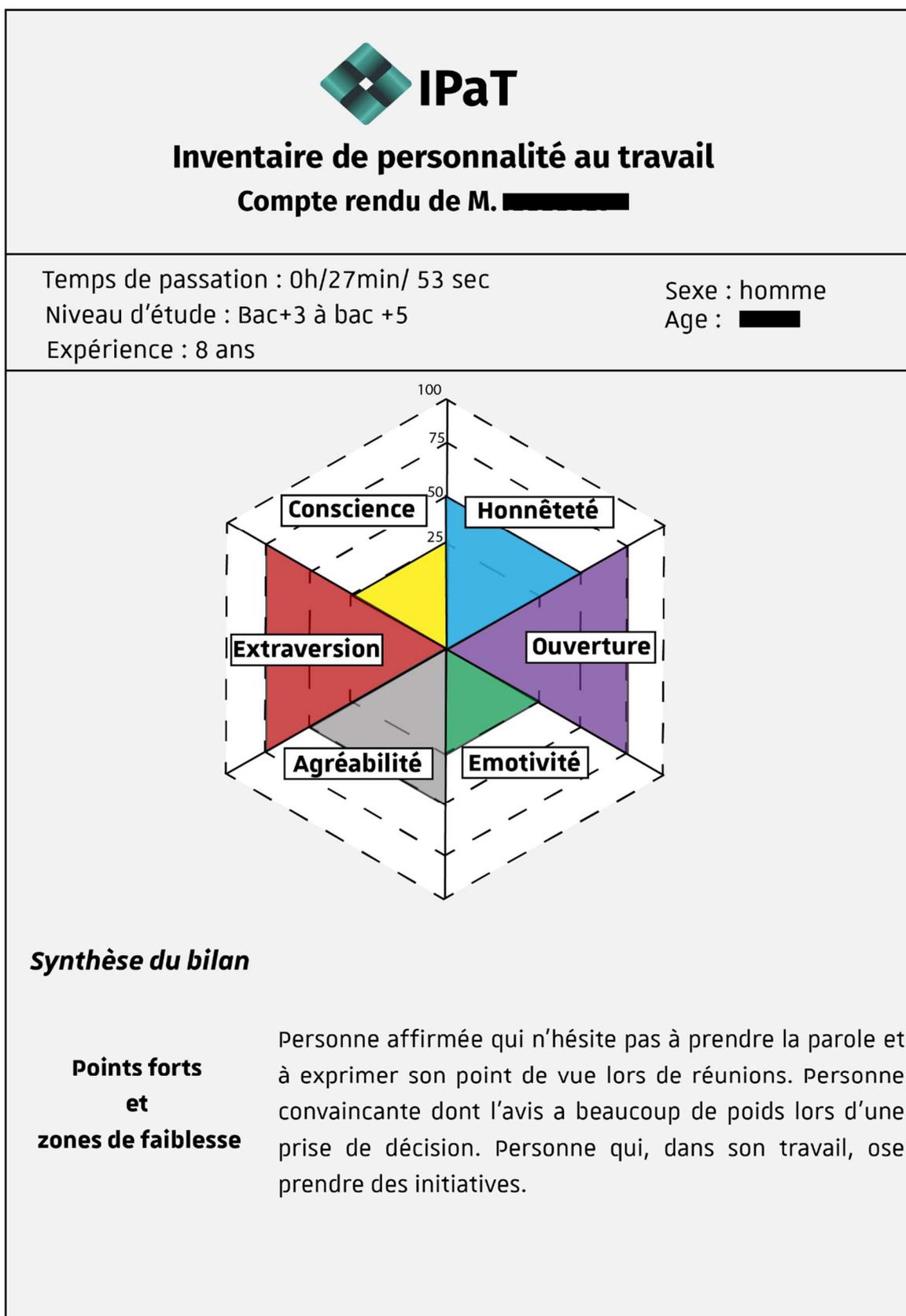
En termes de sécurité financière et économique, par exemple, les coûts d'inscription à l'université et plus généralement les coûts de l'enseignement supérieur, des bourses d'études et l'accès à l'emploi sont en grande partie sous le contrôle du gouvernement du pays.

Même en termes de relations sociales et personnelles, le pays dans lequel nous vivons a une grande influence. La qualité des services sociaux (logement étudiant, santé et l'accès à l'éducation), les loisirs auxquels nous avons accès (infrastructures sportives et culturelles), voire la vie romantique

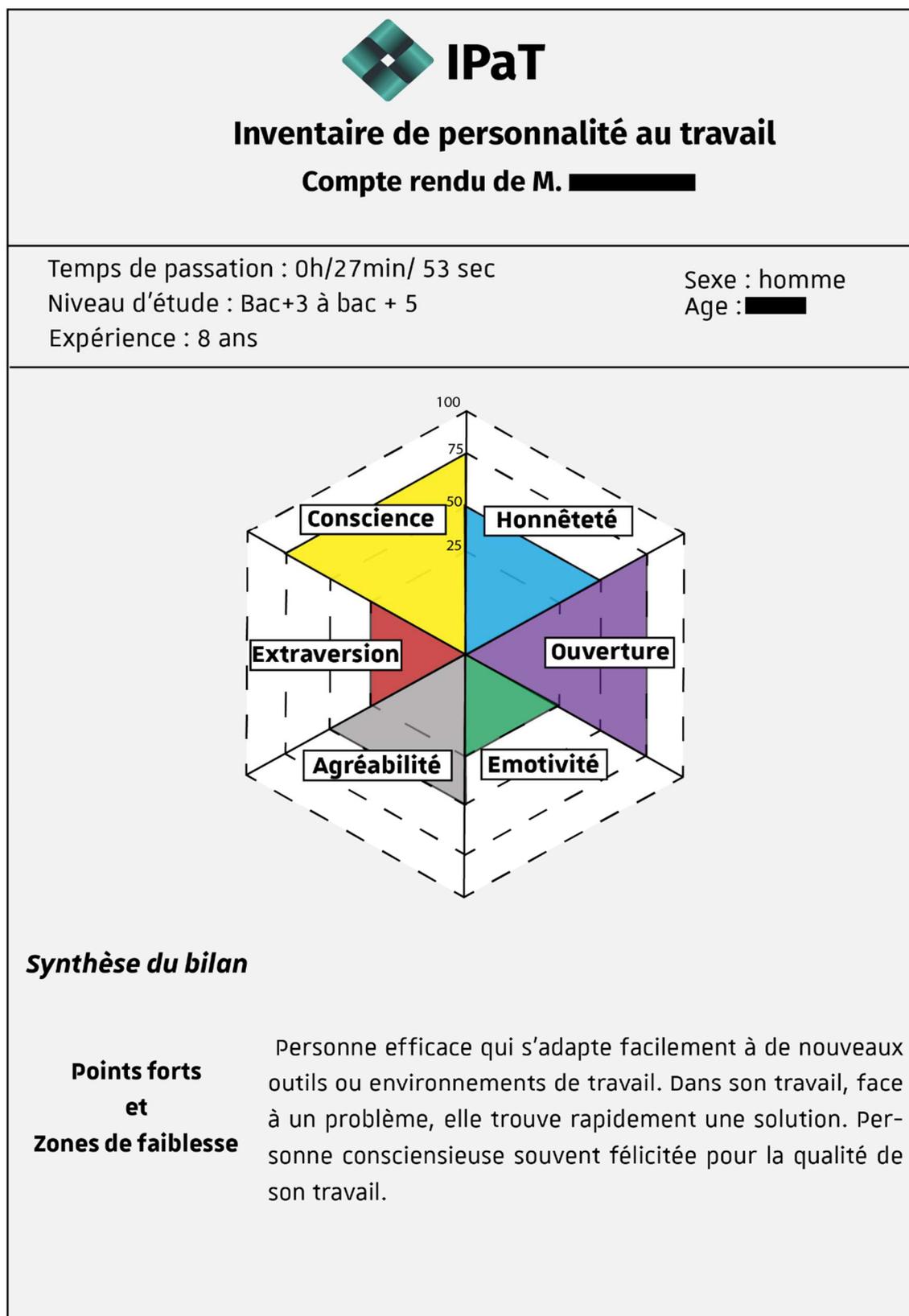
et familiale, sont autant d'aspects de notre vie qui, selon ces études, dépendent du pays dans lequel nous vivons. ■

C.G.

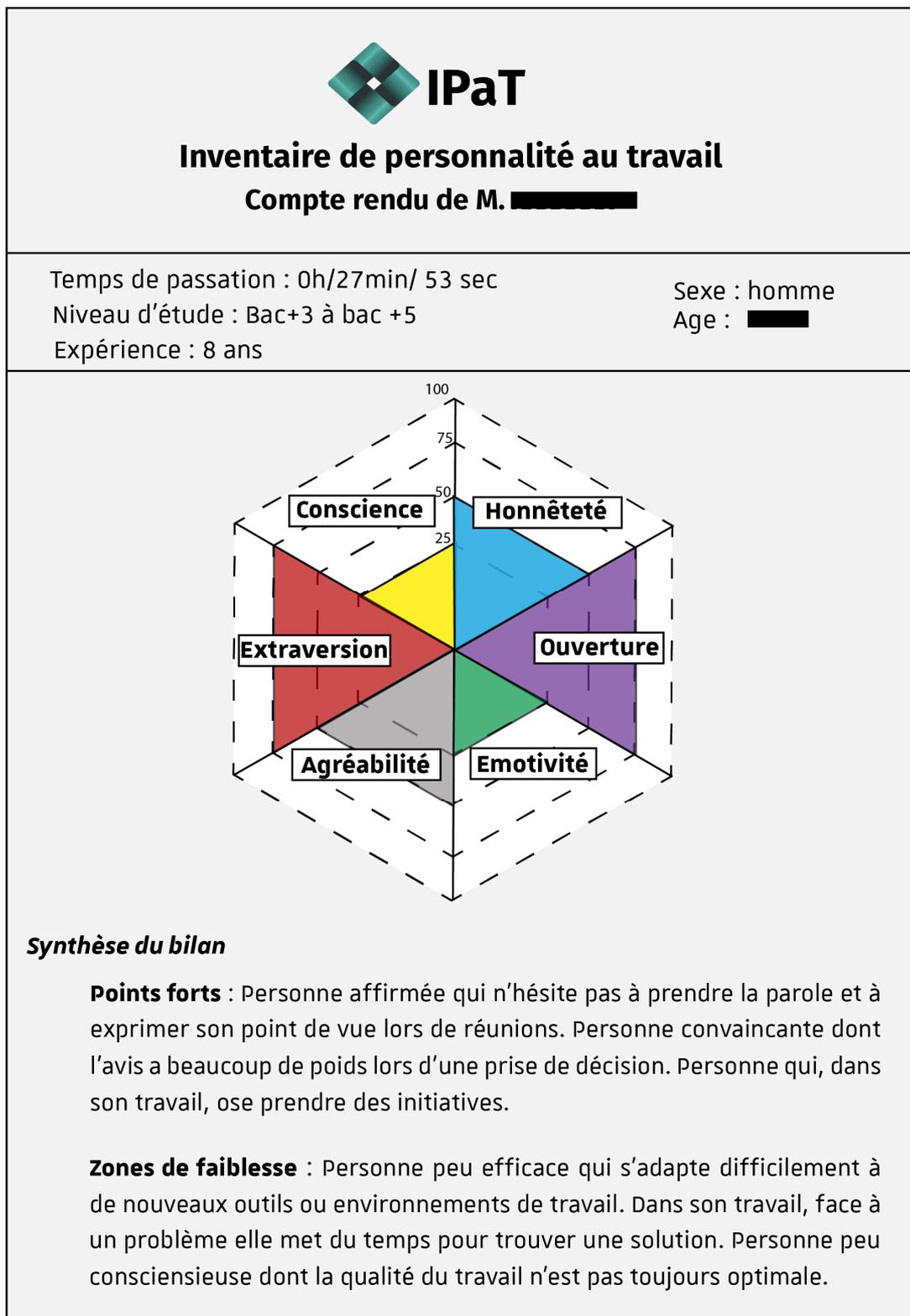
## Annexe 3: Profil assertif (étude 5)



## Annexe 4 : Profil compétent (étude 5)



## Annexe 5 : Profil assertif et pas compétent (étude 6)





# Cécile Gaubert

## Rôle des jugements de compétence et d'assertivité dans la justification de la hiérarchie sociale



### Résumé

Cette thèse interroge notre façon de percevoir et de justifier les différences de statut dans la société. La littérature montre que le jugement social repose sur deux dimensions fondamentales, une dimension horizontale, qui fait référence aux qualités permettant d'entretenir de bonnes relations sociales, et une dimension verticale, qui fait référence aux qualités permettant d'atteindre ses objectifs. Cette dimension verticale, liée au statut, est composée de deux facettes : l'assertivité, i.e. la motivation à réussir et à se développer et la compétence, i.e. les ressources pour réaliser ses objectifs. Notre objectif était de mettre en évidence que seule la compétence permet de justifier la hiérarchie sociale. Nous avons réalisé huit études, qui ont confirmé notre hypothèse. Ainsi, plus les personnes justifient les inégalités, plus elles attribuent de compétence aux personnes ayant un statut élevé dans la société (i.e. riches, les personnes de pouvoir). Par ailleurs la relation entre l'assertivité et le statut n'a pas été modérée par la justification du système, suggérant que l'assertivité ne permet pas de justifier des différences de statut.

### Résumé en anglais

This thesis questions the perception and justification of status differences in society. The literature shows that social judgment is based on two fundamental dimensions: a *horizontal dimension*, which refers to qualities that enable good social relations to be maintained, and a *vertical dimension*, which refers to qualities that enable objectives to be achieved. This *vertical dimension*, linked to status, is composed of two facets: *assertiveness*, i.e. the motivation to succeed and develop, and *competence*, i.e. the resources to achieve one's objectives. Our objective was to highlight that only competence can justify social hierarchy. We conducted eight studies, which confirmed our hypothesis. Thus, the more people justify inequalities, the more they attribute competence to people with a high status in society (i.e. rich, powerful people). Moreover, the relationship between assertiveness and status has not been moderated by the justification of the system, suggesting that assertiveness does not justify status differences.