

Attribution de la valeur socioprofessionnelle: un passage par des réseaux psychosociaux latents

Résumé. Cette recherche comprenait cinq groupes d'étudiants en gestion (N=101) auquel il était demandé de citer parmi leurs collègues ceux qui leur semblaient les plus professionnellement prometteurs. Les participants étaient soumis à un certain nombre de questionnaires et de tests portant sur l'intelligence, la localisation du contrôle, l'estime de soi, la désirabilité sociale, la réactivité induite aux normes sociales et les capacités métacognitives. A ces informations s'ajoutaient les notes académiques considérées comme critère objectif de la valeur technique des étudiants. Les résultats montrent que l'attribution d'une valeur socioprofessionnelle à un individu par ses pairs peut suivre différentes logiques, suivant qu'elle se fasse sous la forme d'une attribution unilatérale ou à l'intérieur d'une attribution fondée sur la réciprocité. Dans le premier cas, l'attribution semble se faire avant tout au mérite (notes) ; dans le second, elle passe par une allégeance à un certain nombre d'orientations socio-normatives (réactivité aux normes, désirabilité sociale). Les compétences sociales ainsi impliquées pourraient, dans une certaine mesure, compenser de moindres performances techniques pour pouvoir bénéficier d'une bonne image, voire accéder aux promotions. L'existence de réseaux sociaux ne fait aucun doute : il existe, à l'intérieur des groupes et des organisations, des relations sur lesquelles les individus s'appuient pour accéder à certaines ressources. On analyse souvent leur caractère plus ou moins formel. Cet article soutient que des réseaux virtuels peuvent se développer et exister de façon non seulement informelle mais également de façon non-consciente, pratiquement à l'insu de leurs membres, en tant qu'expression d'un réseau nomologique de variables latentes.

Dans le cadre d'un précédent article (Valéau & Pasquier, 2004), nous nous demandions dans quelle mesure la perception des normes sociales, le désir et la capacité de s'y conformer pouvaient constituer une compétence professionnelle. Nous faisons l'hypothèse que ces aptitudes pouvaient influencer le potentiel de recrutement des individus, certaines de leurs performances au travail, voire leurs possibilités d'être promus. Nous questionnions ce faisant la reconnaissance des compétences en termes de *valeurs socioprofessionnelles attribuées*.

Afin d'explorer cette problématique, nous avons demandé à cinq groupes d'étudiants en gestion de citer parmi leurs pairs ceux dont l'avenir professionnel leur semblait le plus prometteur. Les participants étaient par ailleurs soumis à un certain nombre d'épreuves portant tour à tour sur l'intelligence, sur la localisation du contrôle des renforcements, sur l'estime de soi, sur le niveau de désirabilité sociale, sur leur réactivité induite aux normes sociales de jugement et sur leurs capacités métacognitives. A ces informations s'ajoutaient enfin les notes académiques obtenues dans le cadre des cursus en cours. Ces notes attribuées par les professeurs représentaient un critère quasi objectif de la valeur socioprofessionnelle. Les logiques des attributions ont été décryptées en étudiant l'ensemble des combinaisons des choix exprimés ou non exprimés à l'intérieur de chacun des cinq groupes.

Dans une première partie, nous définissons les deux concepts en question dans cette étude : la « valeur socioprofessionnelle attribuée » et les « compétences sociales » et nous nous interrogeons sur leurs relations. La deuxième partie présente le protocole de recherche mis en place avec notamment le « paradigme des choix prometteurs » et « le modèle bidimensionnel d'analyse des attributions ». La troisième partie rend compte des résultats en considérant tour à tour les variables selon l'effet dans lequel elles sont statistiquement impliquées. Enfin, une

partie discussion met ces observations en perspective avec la notion de réseau et explore leurs implications en matière de gestion des ressources humaines. Cet article montre le poids des compétences sociales liées à la maîtrise des normes sociales tout en les relativisant : leur utilité et leur efficacité dépendent de la nature des *réseaux psychosociaux* informels et surtout non-conscients, latents, dans lesquels elles sont à l'œuvre.

1. Concepts et cadres théoriques

Cette recherche questionne les modalités d'attribution de la valeur socioprofessionnelle par les pairs. Ce premier concept peut être défini comme une forme de jugement évaluatif. Nous questionnons la place des compétences techniques et des compétences sociales dans cette évaluation et interrogeons le caractère plus ou moins réciproque de la reconnaissance sociale.

1.1. L'attribution de la valeur socioprofessionnelle

Le concept de « valeur socioprofessionnelle attribuée » constitue le cœur de cette recherche. Nous l'élaborons ici point par point. Nous le situons dans le cadre d'une ontologie constructiviste, autrement dit dans le cadre de réalités re-construites par les individus sous la forme de représentations faites de perceptions et de significations (Piaget, 1971 ; Watzlavick, 1975).

La valeur : il ne s'agit pas ici de valeurs morales, mais de l'évaluation subjective d'un devenir professionnel. La notion de valeur doit être prise au sens d'une grandeur donnée à l'objet, de la polarité et de l'ampleur d'un jugement produit.

La valeur attribuée : l'apposition de cet adjectif renforce la nature subjective de la valeur étudiée, celle-ci découlant d'un jugement. L'être humain consacre une grande partie de ses activités, et ce, dès son plus jeune âge, à évaluer et classer les objets du monde qui l'entourent. Cette activité cognitive implique des perceptions, mais également des significations attribuées à ces objets. Ainsi, l'être humain juge avec ses valeurs morales, en termes de bien et de mal, il approuve ou désapprouve ; avec ses émotions et ses sentiments, il aime ou n'aime pas ; avec ses intérêts, il mesure en termes d'utile ou d'inutile. Compte tenu du fait qu'elle découle de ses schèmes de pensée, la valeur attribuée reflète les caractéristiques de l'évaluateur au moins autant, sinon plus, que celles de l'objet évalué.

La valeur socioprofessionnelle attribuée : l'organisation et le travail constituent, à certains égards, des contextes spécifiques. Même s'ils gardent bien évidemment une intersection avec la vie domestique, ils requièrent pour être bien compris, une psychologie et une sociologie spécifiques intégrant les jeux de rôles et de pouvoir qui les caractérisent, ainsi que la valeur de capital symbolique attachée au degré de maîtrise de ces jeux. L'adjectif professionnelle évoque les activités technico-économiques liées au travail, le préfixe socio rappelant les dimensions nécessairement relationnelles et sociales de l'organisation.

1.2 Les compétences techniques et sociales

Certaines des définitions du concept de compétences restent très centrées sur les capacités à mener à bien des tâches plus ou moins complexes. Ces approches s'appuient sur des savoirs et des savoir-faire essentiellement techniques. D'autres définitions se construisent par rapport à la capacité à répondre à une « demande » (Rychen & Salganik, 2002), considérant les

« composantes sociales et identitaires » liées aux différentes fonctions (Alborghetti, Castro & Merdji, 1997). Dans ce sens, Le Boterf (2002) insiste sur la socialisation des savoirs et des savoir-faire mobilisés. Partant de là, les performances, la présentation de soi dans le cadre d'un questionnaire pourraient informer le recruteur sur les capacités des candidats à effectivement tenir certains des rôles liés au poste visé. De façon relativement restrictive, nous focalisons notre attention sur les compétences sociales liées à la perception des normes sociales ainsi qu'à la motivation et aux capacités à en tenir compte. Nous intégrons ce faisant certains éléments de savoir être.

La clairvoyance normative est définie par Py et Somat (1991) comme une connaissance du caractère normatif ou contre-normatif d'un type de comportements sociaux ou d'un type de jugements. Cette connaissance serait indépendante du degré d'adhésion normative ou de la conformité effective. ». Pasquier et Valéau (2004) nuancent cette définition : pour eux, l'aptitude ainsi mesurée ne correspond pas exactement à une connaissance dans la mesure où les répondants maximisant leurs résultats ne sont pas toujours en mesure d'explicitier la logique de leurs choix. Ils proposent de parler d'une réactivité normative fonctionnant sur un mode plutôt intuitif.

Par ailleurs, le concept de désirabilité sociale peut être défini comme une motivation à plaire à autrui, à se montrer sous un jour socialement favorable (Crowne & Marlowe, 1964) : certains sujets orientent leurs comportements pour se donner (autodupériser) et ou donner aux autres (hétérodupériser) une image d'eux-mêmes qui soit conforme aux normes sociales (Paulhus, 1984, Tournois et al, 1997, 2000). Cette perception des normes et ces motivations à s'y conformer nous amènent du côté des concepts de présentation de soi tels par exemple l'autorégulation comportementale (*self-monitoring*) définie par Snyder (1974, 1987) comme « ...capacité de certains individus à réguler leur comportement en fonction des bénéfices qu'ils peuvent tirer d'une interaction sociale ».

Pour Valéau et Pasquier (2004), ces différentes activités cognitives et conatives relatives aux normes sociales pourraient devenir des éléments de savoir-être permettant à l'individu d'évoluer plus efficacement dans les organisations et le travail. Elles pourraient notamment favoriser la reconnaissance de sa valeur.

1.3 Valeur socioprofessionnelle attribuée : reconnaissance ou affinité partagée ?

« Si un jugement est social dès l'instant où un autre individu en est la cible, il l'est aussi et peut-être surtout dans le cadre dans lequel ce jugement est demandé, conçu et formulé. L'observateur est confronté à son propre rôle, aux enjeux de la situation de jugement et aux règles sociales qui la régissent. » (Yserbyt & Schadron, 1996). La VSPA correspond aux compétences professionnelles perçues et reconnues par l'émetteur du jugement de valeur. Partant de là, il ne s'agit pas de voir dans quelle mesure les compétences techniques et les compétences sociales participent à l'efficacité objective de l'individu ; il s'agit de savoir dans quelle mesure elles sont respectivement prises en compte dans l'attribution de la valeur socioprofessionnelle.

Pour de nombreux auteurs en sociométrie, « L'évaluation d'une compétence quelconque est bien souvent concordante entre les membres du groupe. ... on observera alors une convergence des choix vers un petit nombre de personnes qui sont de manière évidente les mieux placées dans le domaine concerné. A l'inverse, le phénomène de communion, l'affirmation mutuelle des amitiés est un phénomène beaucoup plus dispersé, partagé et qui se

détermine beaucoup plus en fonction de la réciprocité.» (Peaucelle, 1973). Suivant cette perspective, l'attribution de la VSP se ferait avant tout sur des critères techniques dans le cadre d'attribution unilatérale. Cependant, nous nous demandons dans quelle mesure ce processus pourrait également intégrer des dimensions qui, sans parler d'amitié, impliqueraient le jeu subtil, discret et latent des affinités. Nous étudions ainsi le cas des attributions réciproques : nous cherchons à savoir dans quelle mesure elles correspondent à la rencontre accidentelle de logiques unilatérales ou à une relation plus effective entre les deux individus concernés. Autrement dit, nous nous demandons si les caractéristiques psychosociologiques des individus impliqués dans ces dyades réciproques diffèrent ou non de ceux se retrouvant dans le cadre de dyades asymétriques.

In fine, on se demandera donc sur quelle base se construit le jugement de valeur du professionnalisme de l'autre : que ce soit dans le cadre du recrutement, des entretiens annuels d'évaluation ou des les promotions, ce jugement s'appuie-t-il sur des variables plus objectives que les jugements plus généraux sur autrui¹ ou reste-t-il tout aussi socio-affectif et socio-normatif tenant compte des compétences sociales autant que des compétences techniques. Cet article étudie l'attribution de la valeur socioprofessionnel en tant qu'activité de catégorisation d'autrui (de la Haye, 1998) : il analyse la façon dont les individu conçoivent la catégorie « prometteur » dans le contexte socioprofessionnel et la manière dont ils y assignent certains de leurs pairs

2. Design de la recherche

Nous avons opérationnalisé cette problématique a travers le *paradigme des choix prometteurs* : ce paradigme est une variante du *paradigme des juges* consistant à demander à chaque répondant de désigner, parmi ses pairs, ceux qui lui semblaient professionnellement les plus prometteurs. Nous avons analysé les résultats ainsi obtenus suivant un modèle bidimensionnel de l'attribution de la valeur socioprofessionnelle.

2.1. Population, paradigme et indicateurs.

- **La population**

	formation initiale	formation continue		total
1 ^{ère} année	29	27		56
2 ^{ème} année	24	14	7	45
total	53	48		101

Les données concernent 101 sujets. Les participants sont issus de 5 groupes d'étudiants de l'Institut d'Administration des Entreprises de la Réunion. Tous préparent la Maîtrise en Sciences de Gestion : 56, soit 2 groupes, sont en première année ; 45, soit 3 groupes, sont en deuxième année. La moitié (53) en formation initiale entre alors systématiquement avec un bac+2 et n'a pas d'expérience professionnelle significative ; l'autre moitié (48) en formation continue n'a pas forcément un niveau bac + 2, mais a des expériences de travail significatives par rapport au cursus suivi. L'effectif global est pratiquement équilibré en fonction du sexe (46 hommes et 54 femmes), de même que pour les niveaux de qualification (48% de niveaux I-II et 52% pour les niveaux III-IV). Dans les 2 groupes en formation initiale, les âges vont de

¹ Pour une revue des travaux se rapportant à la dimension socio-affective des jugements généraux sur les personnes : cf. la thèse de Robert, 2000

19 à 30 ans avec une moyenne de 21 ans et un écart-type de 1,76 alors que dans les 3 groupes en formation continue, les âges s'étendent de 20 à 46 ans avec une moyenne de 33 ans et un écart-type de 7.

- **Le paradigme des choix prometteurs**

Il a été demandé aux sujets de répondre à la consigne suivante : « Parmi les élèves de votre promotion, citez les cinq les plus « prometteurs » (en dehors de vous), à savoir ceux qui d'après vous réussiront le mieux leur carrière professionnelle ». Le dispositif ainsi mis en place évoquera pour certains celui initié par Moréno (1943). La consigne ici proposée est *a priori* différente dans la mesure où elle ne porte ni sur les attirances, ni sur les amitiés dans le but de constituer des groupes devant réaliser une tâche réelle, mais sur l'attribution de compétences socioprofessionnelles, en dehors de toute organisation de groupes d'activités.

Pour Peaucelle (1973), « La manière dont est formulée la question est de première importance pour la qualité des réponses qu'on obtiendra ». Dans notre cas, la question est explicite jusqu'à un certain point : elle évoque la réussite professionnelle mais elle se garde bien d'en préciser les causes et les critères. Ce non-dit correspond à ce nous voulions laisser à l'interprétation des individus : à la façon des tests projectifs, nous voulions laisser les répondants exprimer leurs conceptions sur la question. Notre recherche commence là où s'arrête la question : lorsqu'on parle de réussite professionnelle, quels sont les critères de choix implicites des individus ?

Pour construire la variable VSPA, on a dénombré dans chaque groupe de sujets le nombre de fois que chacun a été nominé par ses pairs. Les effectifs des groupes étant inégaux, la fréquence d'occurrence des choix a été multipliée par 100 pour une lecture plus aisée. On obtient ainsi une variable de moyenne 5 et d'écart-type 4,79. Les limites en sont 0 et 17,64. Unimodale, cette distribution n'est pas symétrique (mode 2 ; médiane 3,41) : les choix ne sont pas également répartis entre tous les individus et les effectifs diminuent au fur et à mesure que la fréquence des choix augmente, différenciant une minorité de sujets dont l'avenir semble particulièrement prometteur (césure à la note 10). Cette dissymétrie préserve-t-elle un pouvoir discriminant suffisant ? Une partition en 5 classes donne des groupes homogènes bien distincts d'après le test de Scheffé ($F=194,95$; $p < 0,0001$). La progression est sensiblement régulière des groupes 1 à 4, puis l'écart est plus marqué pour le cinquième (voir tab. 1). On peut donc conclure à une discrimination correcte des sujets sur la base de cette variable.

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

Classe	1	2	3	4	5
m	0,28	1,88	3,58	5,96	13,18

Tableau 1 : la variable VSPA en 5 classes.

- **Les indicateurs susceptibles d'expliquer la VSPA**

La question est de savoir quels ont été les critères de choix implicites effectivement mobilisés par les répondants susceptibles d'expliquer statistiquement la variable VSPA.

La première variable étudiée est la moyenne des notes académiques attribuées par les professeurs aux différentes productions des étudiants : techniques quantitatives, comptabilité, droit, gestion des ressources humaines. On considèrera ces notes comme indicateur

relativement objectif² de la valeur technique des sujets. Notons que les participants connaissent les notes de tous les membres du groupe auquel ils appartiennent.

Les indicateurs psychologiques sont issus de cinq épreuves dont ont été tirés huit indices (notes brutes) correspondant aux variables observées :

- le R85 (ECPA, 1985), construit en tant qu'épreuve parallèle au *Test de Raisonnement de Rennes* (1952) est une épreuve de raisonnement inductif-déductif flexible sur des séries codées en modalités verbale, numérique ou mixte. On en retire un indice d'intelligence générale fluide (G).
- Le DS36 (Tournois, Mesnil & Kop, 2000) est un questionnaire qui évalue deux facteurs de la désirabilité sociale : l'autoduperie -« se tromper soi-même en toute bonne foi »- (AD) et l'hétéroduperie -« tromper autrui consciemment »- (HD).
- Le S.E.I. (Coopersmith, 1984) est un questionnaire d'estime de soi. Parmi l'ensemble des indices disponibles, nous avons retenu l'estime de soi totale (ES) et l'échelle de mensonge (M).
- Le LOC-RN est un nouveau questionnaire dérivé de la N.E.L.C.-I.E. (Pasquier & Lucot, 1999). La passation a été informatisée³ et se fait en 3 phases : consigne standard qui donne l'indice classique de localisation du contrôle des renforcements (LOC) ; consigne normative puis consigne contrenormative, la différence donnant l'indice de réactivité à l'induction normative/contrenormative (RN).
- Un questionnaire de trois items a été donné suite aux trois passations de la N.E.L.C.-I.E. Chacune des trois questions porte sur la nature de la variable évaluée. On évalue donc ici la prise de conscience métacognitive de la signification donnée aux tests par chacun des sujets (META). Une échelle de cotation a été appliquée, de « réponse hors sujet » à « définition précise de la dimension mesurée ». Cette échelle a été appliquée en aveugle par deux juges de manière indépendante. La corrélation des notes est de 0,88. Un troisième juge a été sollicité pour arbitrer entre les différences d'appréciation des réponses.

Sur les huit distributions des scores bruts, trois peuvent être considérées comme gaussiennes d'après le test de Kolmogorov-Smirnov: AD, HD et LOC. L'examen visuel des histogrammes indique que deux autres distributions sont unimodales et *grosso modo* symétriques: META, G. Enfin, parmi les trois restantes, ES et RN, sont unimodales et dissymétriques (médiane à droite) et M est pratiquement rectangulaire. Dans ces conditions, nous avons opté pour des traitements paramétriques.

2.2. Un modèle bidimensionnel d'analyse des attributions

L'attribution de la VSP, tout comme l'attraction morénienne est un phénomène mécaniquement dual : s'il concerne le lien entre l'individu A et l'individu B, le lien réciproque de B vers A se trouve également concerné dans le processus de sélectivité. En

² C'est là une approximation dans la mesure où les études docimologiques montrent de façon redondante l'existence des biais de jugement qui altèrent la notation des enseignants.

³ L'informatisation a été menée sur *FastTEST Pro*, ce qui permet d'utiliser une version en testage adaptatif sur la base d'un modèle de réponse à l'item.

conséquence, au niveau des matrices d'attribution de chaque groupe, nous avons pris en compte la dynamique des attributions en relevant l'ensemble des paires de choix, dans le sens de la relation « a choix b », dans trois catégories.

La réciprocité des attributions s'exprime soit d'une façon positive, c'est l'attribution réciproque par laquelle un sujet A choisit un sujet B qui le choisit également, soit d'une façon négative, c'est l'ignorance réciproque par laquelle un sujet A ne choisit pas un sujet B qui ne le choisit pas non plus. La non réciprocité renvoie à l'attribution unilatérale par laquelle un sujet A choisit un sujet B qui ne l'a pas choisi (ou bien à l'inverse, un sujet A ne choisit pas un sujet B qui l'a choisi).

- **Les effets étudiés**

L'objectif étant de comprendre la logique des choix suivant qu'il s'agisse de réciprocité (attribution ou ignorance) ou d'unilatéralité (attribution ou ignorance). Nous représentons les données ainsi ordonnées sous la forme d'un quadrilatère. Nous alignons ces trois cas de figures le long de l'axe des abscisses, les scores obtenus pour chacune des variables figurant sur l'axe des ordonnées (voire annexe).

Dans le cadre du processus d'attribution réciproque, on considèrera qu'une variable affecte ce processus dès lors que les sujets opérant sur ce mode présentent des scores significativement plus élevés que ceux qui s'ignorent mutuellement. Visuellement, l'influence de la variable sera donnée par la pente de la droite qui rejoint les groupes extrêmes : si la différence entre les groupes extrêmes est considérée comme statistiquement significative et si la moyenne des valeurs intermédiaires se situent *grosso modo* sur cette droite, on pourra conclure à l'influence de la variable dans la logique des choix.

Dans le cadre du processus d'attribution unilatérale, l'effet d'une variable se manifeste sur ce processus par le fait que les sujets choisissant auront un positionnement moins élevé sur cette variable que les sujets choisis. Une différence significative entre les scores de ces deux groupes informe sur quels critères les choix unilatéraux se constituent. Visuellement, l'influence de la variable sera donnée par la hauteur du quadrilatère.

Pour homogénéiser les présentations visuelles, les notes brutes ont été standardisées en notes T ($m=50$; $\sigma=10$), la majeure partie des variables étant de nature conative. Les écarts sont testés par le t de Student d'une part et par une probabilisation bayésienne du d de Cohen d'autre part. Pour cette dernière, on a calculé la probabilité que le d de Cohen soit au moins égal à 0,20 dans la population parente, cette valeur étant donnée par Cohen⁴ comme limite inférieure d'un effet à prendre en compte.

- **Un réseau psychosocial latent**

Elaborer un réseau nomologique consiste à relier le construit à un ensemble d'autres variables susceptibles de l'affecter, ou qu'il est censé affecter, dans un modèle d'interactions complexes. C'est un moyen d'aborder globalement la validité de construit d'une nouvelle variable. En fonction du traitement utilisé, on peut espérer avoir accès à une image de la structure latente des processus qui peuvent rendre compte d'une conduite observée. Dans le

⁴ Cohen considère les délimitations suivantes : 0,20 petit effet (14,7% de non-chevauchement des distributions) ; 0,50 effet moyen (33% de non-chevauchement) ; 0,80 effet important (47,4% de non-chevauchement).

cadre de cette étude, on abordera les processus qui peuvent rendre compte de la logique de l'attribution de la valeur socioprofessionnelle en explorant les liens que chaque attribution exprimée présente avec les différentes variables. Ces choix renvoyant à des individus qui se connaissent (Moréno, 194. ; Peaucelle, 1973 ; Degenne & Forsé, 1994) on peut se référer à un réseau nomologique psychosocial latent.

Les deux axes comparatifs définis *supra* fournissent les premiers éléments de description des réseaux psychosociaux latents qui sous-tendent les deux logiques d'attribution de la valeur. Le processus d'attribution réciproque traduit une reconnaissance de la valeur de l'autre sur un pied d'égalité, expression d'une estime mutuelle, alors que le processus d'attribution unilatérale renvoie à une forme de reconnaissance de la compétence, à l'inscription de l'autre dans une hiérarchie de compétences⁵. On peut penser que la reconnaissance mutuelle de la valeur s'inscrit plutôt dans la dynamique des réseaux socio-politiques alors que la reconnaissance unilatérale de la compétence participerait plutôt à la hiérarchisation des réseaux socio-techniques.

- **Conjectures et explorations**

Compte tenu des pistes générales présentées en premières parties sur le rôle des compétences sociales et techniques sur la VSPA, on peut s'attendre à ce que, dans le cadre des valeurs officielles de l'institution scolaire, le jugement de la valeur socioprofessionnelle s'appuie sur les compétences techniques des individus objectivées par leurs notes académiques (NOTES). Toujours dans ce cadre de la méritocratie républicaine, on peut également penser que les individus sont classés par leurs pairs sur la base de leur intelligence (G).

D'un autre côté, différentes études menées auprès d'élèves (Py et Somat, 1991) ont montré que les plus internes d'entre eux bénéficiaient d'un jugement plus favorable de la part de leurs enseignants et de la part de leurs pairs. La question reste ouverte pour les adultes, en ce qui concerne la réactivité normative et la désirabilité sociale au vu du peu d'études réalisées à ce jour.

En bref, dans un contexte de formation, il serait « normal » que les choix se dirigent vers les individus techniquement les plus compétents à l'aune des critères affichés par l'institution. Toutefois, on peut raisonnablement supposer que cette logique méritocratique ne soit troublée par le jeu des stratégies d'autoprésentation et par le degré d'adhésion aux normes, que la cognition sociale n'interfère avec la cognition scolaire. Mais de quelle manière et par quel type de processus ?

3. Résultats

La dynamique d'attribution de la valeur socioprofessionnelle au travers de la prise en compte de l'ensemble des relations inter-sujets opère différemment en fonction des variables et on peut distinguer quatre cas de figures : les deux processus (réciprocité et unilatéralité) se manifestent, l'un ou l'autre des deux processus se manifeste, aucun processus ne se manifeste.

- **Les deux effets se manifestent**

⁵ Festinger (1954) postule que la comparaison sociale procède la plupart du temps vers le haut comme tendance à se comparer à des personnes meilleures que soi. On parle alors de comparaison ascendante au principe de la recherche de buts, de stimulation de la motivation, alors qu'une comparaison latérale renverrait à la recherche d'affiliation, à la réduction du sentiment de déviance.

Deux variables jouent un rôle important dans l'attribution réciproque aussi bien que dans l'attribution unilatérale : la valeur socioprofessionnelle attribuée (VSPA) par les autres et les notes académiques (NOTES) attribuées par les professeurs.

variable	attribution	différence	t	signification	d de Cohen	effet notable	effet négligeable
VSPA	réciproque	8,53	14,01	<0,0001**	1,15	100%	0%
	unilatérale	6,12	8,71	<0,0001**	0,68	100%	0%
NOTES	réciproque	3,13	3,90	<0,0001**	0,32	93%	7%
	unilatérale	4,72	6,16	<0,0001**	0,48	100%	0%

Tableau 2 : deux effets

Les étudiants les plus fréquemment nominés ont tendance à s'attribuer mutuellement de la valeur et les moins fréquemment nominés à s'ignorer. Ces derniers peuvent également porter leur choix en direction d'étudiants mieux perçus comme ayant un avenir prometteur, mais ceux-là ne les choisiront probablement pas. De même, les étudiants scolairement les plus doués ont tendance à s'attribuer mutuellement de la valeur et les moins doués à s'ignorer. Ces derniers peuvent également porter leur choix en direction d'étudiants mieux perçus comme scolairement doués, mais ceux-là ne les choisiront probablement pas (tab. 2).

Dans les deux cas, les variables étudiées ont un effet sur les deux processus de choix : la notoriété et la valeur technique attirent les choix réciproques et les choix unilatéraux. Plus finement, quand on compare la valeur des indices d de Cohen, on observe d'une part que les effets sont plus marqués pour la VSPA que pour les notes (1,15 vs 0,32 ; 0,68 vs 0,48) et on observe d'autre part une inversion de l'importance de ces effets : la notoriété vue au travers de la VSPA affecte plus fortement les choix réciproques (1,15 vs 0,68) alors que la valeur technique vue au travers des notes académiques affecte plus fortement les choix unilatéraux (0,48 vs 0,32).

- **Seul le processus d'attribution unilatérale se manifeste :**

C'est le cas de la variable estime de soi (ES).

variable	attribution	différence	t	signification	d de Cohen	effet notable	effet négligeable
ES	réciproque	1,47	1,78	0,07	0,14	26%	74%
	unilatérale	2,63	3,61	0,0003**	0,28	85%	15%

Tableau 3 : effet d'unilatéralité seul

Seul l'effet du processus d'attribution unilatérale est clairement observé. Concrètement, les étudiants qui s'estiment le moins ont tendance à nommer des étudiants qui s'estiment le plus. Autrement dit, l'estime de soi perçue au travers des conduites effectives pourrait justifier qu'on vote pour quelqu'un sans réciprocité et à ce titre, l'estime de soi se rattacherait à une compétence sociale. Toutefois, une probabilité d'effet notable inférieur à 90% limite la portée de cette conclusion (tab. 3).

- **Seul le processus d'attribution réciproque se manifeste :**

En troisième lieu, on observe seulement le processus d'attribution réciproque pour cinq des variables, soit en ordre décroissant de l'importance de l'effet : l'autoduperie (AD), la localisation du contrôle (LOC), la réactivité normative induite (RN), l'hétéroduperie (HD) et enfin la métacognition (META).

variable	attribution	différence	t	signification	d de Cohen	effet notable	effet négligeable
AD	réciproque	3,19	3,95	< 0,0001**	0,32	94%	06%
	unilatérale	1,28	1,68	0,09	0,13	20%	80%
LOC	réciproque	2,68	3,53	< 0,0004**	0,27	84%	16%
	unilatérale	1,23	1,56	0,11	0,12	16%	84%
RN	réciproque	2,53	3,07	0,002**	0,25	74%	26%
	unilatérale	0,29	0,35	0,72	0,02	2%	98%
HD	réciproque	2,77	2,72	0,006**	0,22	63%	27%
	unilatérale	0,45	0,40	0,67	0,04	9%	91%
META	réciproque	1,81	2,11	0,03*	0,17	38%	62%
	unilatérale	1,50	1,90	0,057	0,15	26%	74%

Tableau 4 : effet de réciprocité seul

Les étudiants qui se montrent socialement désirables en jouant sur l'autoduperie (AD) ont tendance à s'attribuer mutuellement de la valeur alors qu'inversement, les moins autodupes ont tendance à s'ignorer. Les étudiants qui se montrent internes (LOC) ont tendance à s'attribuer mutuellement de la valeur alors qu'inversement, les plus externes ont tendance à s'ignorer. De même, les étudiants qui se montrent réactifs aux normes sociales dominantes (RN) ont tendance à s'attribuer mutuellement de la valeur alors qu'inversement, les moins réactifs ont tendance à s'ignorer. Quant aux étudiants qui se montrent socialement désirables en jouant sur l'hétéroduperie (HD), ils ont tendance à s'attribuer mutuellement de la valeur alors qu'inversement, les moins hétérodupes ont tendance à s'ignorer. Enfin, les étudiants les mieux capables de prise de conscience ont tendance à s'attribuer mutuellement de la valeur alors qu'inversement, les moins capables de prise de conscience ont tendance à s'ignorer. Une probabilité d'effet notable inférieure à 90% limite la portée des dernières conclusions. Enfin, on peut conclure à un effet d'unilatéralité négligeable pour RN et HD (tab. 4).

- **Aucun processus ne se manifeste :**

En dernier lieu, deux des variables considérées ne semblent pas intervenir dans la dynamique des attributions : l'intelligence fluide générale (G) et la tendance au mensonge (M).

variable	attribution	différence	t	signification	d de Cohen	effet notable	effet négligeable
G	réciproque	1,42	1,80	0,07	0,14	26%	74%
	unilatérale	0,17	0,22	0,84	0,01	1%	99%
M	réciproque	0	0	1	0	0%	100%
	unilatérale	1,09	1,33	0,17	0,10	12%	88%

Tableau 5 : aucun effet

Aucun des deux processus ne peut être pris en compte au vu des tests statistiques. On affirme même un effet de réciprocité négligeable pour M et un effet d'unilatéralité négligeable pour G. La logique des attributions échapperait donc à l'influence de la variable latente intelligence fluide générale et à la variable latente sincérité (tab. 5).

L'aptitude intellectuelle en elle-même n'attire pas l'attribution d'une valeur. Elle se manifeste indirectement que par le moyen terme des notes académiques obtenues⁶ et le caractère socialement correct des conduites affichées. Le niveau de prestige se rattacherait donc plus à l'intelligence sociale, c'est-à-dire aux stratégies d'autoprésentation, qu'à l'intelligence inductive-déductive telle que mesurée par les tests.

4. Discussion

Nos résultats (fig. 1) montrent que l'attribution réciproque de la valeur ne suit pas tout à fait les mêmes règles que l'attribution unilatérale. Nous voyons que les liens établis entre les variables sont pour certains modifiés de façon significative suivant le contexte dans lequel elles opèrent. Nous discutons ici l'idée que la logique de ces attributions reflètent des réseaux psychosociaux latents d'une double nature.

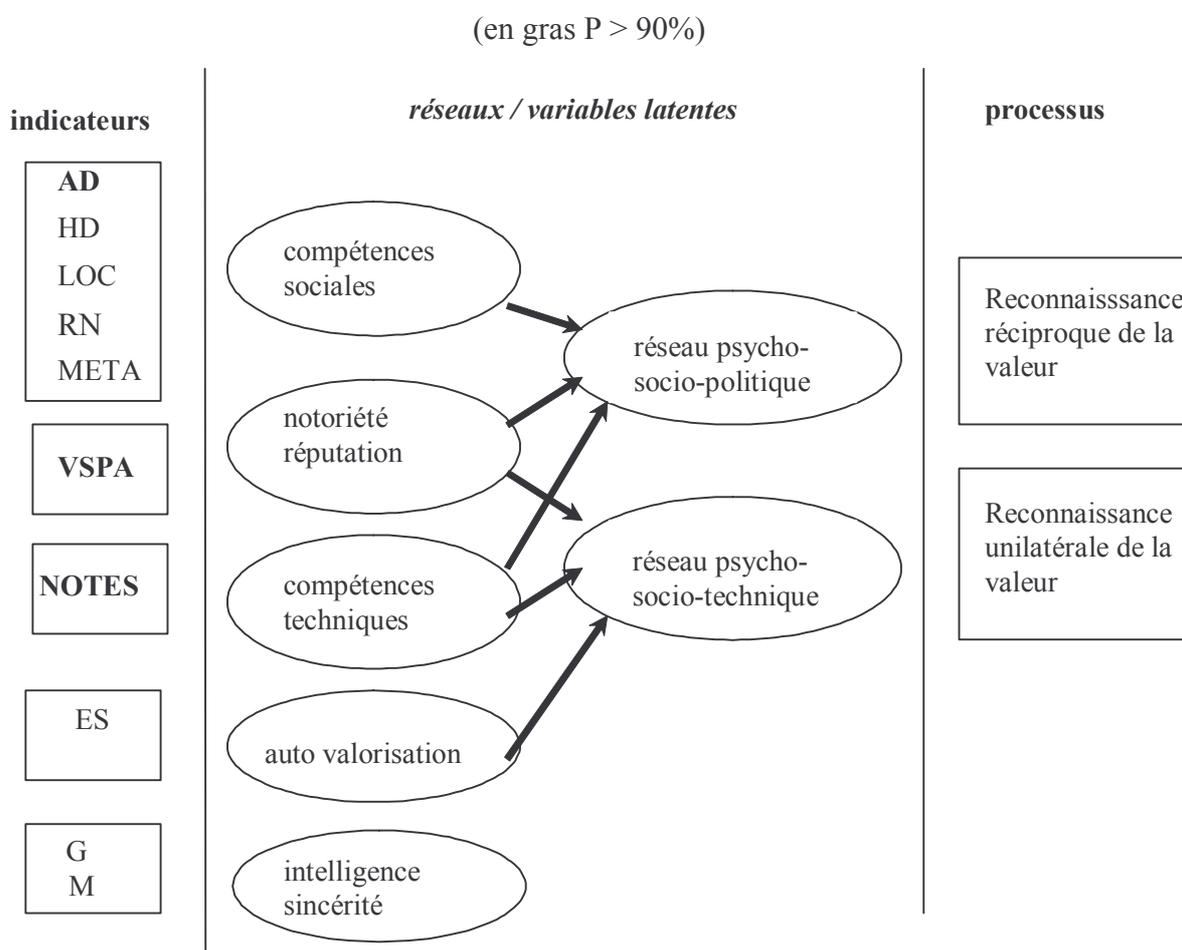


Figure 1 : réseaux psychosociaux latents

Conformément aux propositions de l'analyse structurale (Degenne et Forsé, 1994), nous pouvons *a posteriori* qualifier les relations qui sous-tendent les attributions de valeur réciproques et les attributions de valeur unilatérales. Compte tenu des réseaux nomologiques des variables psychologiques sous-jacentes, nous retenons deux types de réseaux : un réseau

⁶ Le coefficient de corrélation entre G et NOTES est de 0,32).

socio-politique et un réseau socio-technique. Il existerait deux modes de reconnaissance de la valeur socioprofessionnelle: l'un, au mérite, plutôt objectivé par des indicateurs techniques propres au contexte professionnel ; l'autre, d'ordre socio-normatif, non objectivés, obéissant à des réseaux psychosociaux latents, non-conscients, les affinités se construisant sur la base des mêmes stratégies d'autoprésentation et des mêmes processus d'allégeance ou de soumission aux normes du socialement correct. Nous explorons dans le cadre de cette discussion les implications de cette re-découverte.

Les deux fonctionnements ne sont pas complètement différents. Conformément à notre hypothèse, les notes jouent un rôle très important, y compris dans le cadre des réseaux socio-politiques. Il reste que cette variable a un effet plus important dans le cadre des réseaux socio-techniques, mais là encore, elle n'est pas le seul critère. L'autre variable commune est la VSPA : il y a un effet « boule de neige » : plus les individus sont reconnus par les autres, plus l'individu a tendance à les reconnaître. Ainsi, cette attribution *a priori* individuelle et secrète se transforme en une *forme de plébiscite* plus collective. Il y a là un jeu d'étiquetage. On retrouve cette réalité dans les organisations : certains individus sont identifiés comme *prometteurs* : on parle ainsi des *RH à haut potentiel* (Bournois & Rousillon, 1998 ; Falcoz, 2002). Ceci dit, cette promesse n'a pas tout à fait le même sens suivant la nature du réseau dont elle émane.

Dans le cadre des réseaux socio-techniques, les notes jouent un rôle important, mais ils tiennent également compte de la VSPA et l'estime de soi. L'effet VSPA peut être interprété comme une VSP collectivement attribuée. L'estime de soi peut-être interprétée comme une VSP auto-attribuée. Les notes elles-mêmes peuvent être vues comme une VSP attribuée par les professeurs. Ainsi même si on tend vers des considérations plus objectives d'ordre technique, on reste indéniablement dans la construction de la reconnaissance sociale, c'est pourquoi nous retenons l'expression socio-technique. Le caractère asymétrique de l'attribution peut être interprétée comme une expression et une valeur de ce *monde* (Boltanski et Thévenot, 1991) : le monde socio-technique apparaît comme un monde hiérarchique : l'individu attribue une VSP à ceux dont les compétences techniques lui semblent supérieures à la sienne. Nous retrouvons ce faisant l'ordre formel voulu par les gestionnaires. Ce monde promeut une *coordination par la supervision directe et la standardisation des processus* décrites par Mintzberg (1978), une hiérarchie rejoignant les principes de Fayol (1916) ou Taylor (1912). L'attribution de la valeur s'inscrit dans le cadre de la reconnaissance d'une forme d'autorité de compétences, établie selon les règles de l'art spécifique au métier.

Dans le cadre des réseaux sociopolitiques, les notes comptent pour beaucoup, mais moins que dans les réseaux socio-techniques, d'autres variables jouant un rôle tout aussi important. L'effet de la VSPA est un peu plus marqué ce qui peut avoir deux explications : soit les dyades fonctionnant sur ce registre sont plus sensibles à l'effet d'image, ce qui concorderait avec ses orientations sociopolitiques ; soit le principe de réciprocité sur lequel se fonde ces réseaux produit davantage de VSPA. En dehors de ces deux variables, la plus déterminante est la dimension autoduperie de la désirabilité sociale (AD). Cette autoduperie correspond dans les textes au désir de se plaire à soi-même et se réfère généralement à un idéal du moi. Nous pouvons ici l'interpréter comme une aspiration, une ambition de l'individu. Ceux qui rentrent et réussissent dans les réseaux socio-politiques seraient des gens mus par une certaine envie de réussir. Il y a à la base une forte motivation à être reconnu par les autres membres de l'élite. L'idéal du moi peut être un produit individuel mais il rejoint très souvent la norme sociale (ici LOC) : les individus qui rentrent et réussissent dans les réseaux socio-politiques adhèrent souvent à la norme à laquelle ils sont souvent plus réactifs (RN) et dont ils sont plus

conscients que les autres (Méta). Ces réseaux mobilisent effectivement toutes les compétences sociales envisagées dans l'article précédent (Valéau & Pasquier, 2004). La nature et le sens de ces réseaux sont subtils : l'attribution de la valeur devient une forme d'échange : un don appelant un contredon (Mauss, 1923). La reconnaissance prend la forme d'une alliance. Ces réseaux ne sont pas uniquement sociaux, ils impliquent également des éléments de pouvoir destinés à accéder aux ressources. Ils sont de nature socio-politique.

D'après Bales (2001) , tout groupe comprend une dimension opératoire et une dimension socio-affective. La plupart des sociologues et des gestionnaires (Sainsaulieu, 1977 ; Mintzberg, 1986 ; Louart, 1990) évoquent cette double structuration dans les organisations : d'un côté, on trouve une dimension socio-technique basée sur le professionnalisme ; de l'autre, il reste le socio-politique basée sur les alliances. En cohérence avec ces distinctions, nous envisageons deux types de relations et de logique d'attribution de la VSP renvoyant à des réseaux psychosociaux latents, réseaux fonctionnant à l'interface des relations interpersonnelles symboliques et des relations nomologiques entre variables psychologiques.

Conclusion

Cet article montre que les réseaux nomologiques des variables psychologiques expliquant l'attribution de la VSP ne sont pas identiques suivant qu'elle se fasse sous la forme d'une *attribution unilatérale* ou à l'intérieur d'une *attribution réciproque*. La première reste centrée sur le mérite, la seconde met à contribution les compétences sociales qui sous-tendent les stratégies d'autoprésentation. Nous retrouvons ce faisant deux ordres des organisations et des groupes : l'ordre socio-technique et l'ordre socio-politique.

Ces résultats nous permettent de répondre à la question de départ : les compétences sociales peuvent contribuer à la reconnaissance des compétences autrement dit à l'attribution des valeurs socioprofessionnelles, mais pas de façon systématique : tout dépend des réseaux dans lesquels s'inscrivent les individus. Ainsi y aurait-il deux façons d'être reconnu et, ce faisant, de faire reconnaître sa valeur socioprofessionnelle : l'une, au mérite, objectivable par des critères socio-techniques propres au contexte professionnel structurant la hiérarchie des compétences ; l'autre, par affinité des stratégies d'autoprésentation et des processus d'allégeance ou de soumission aux normes. Les compétences sociales évoquées par Pasquier et Valéau opèreraient avant tout dans ce second contexte.

Le plus fascinant dans ces réseaux reste sans doute le fait qu'ils fonctionnent alors que les participants ne connaissent pas les choix des autres. Ils opèrent de façon non-consciente mais bien réelle : ils peuvent déterminer « les opportunités et les contraintes qui pèsent sur l'allocation des ressources et expliquer les régularités de comportement que l'on peut observer. » (Degenne & Forsé, 1994). Ces phénomènes peuvent influencer concrètement les recrutements et la promulgabilité des individus. Percer le mystère des communications et des traitements de l'information implicites sur lesquels s'appuie ces réseaux latents passe au premier plan des préoccupations d'une GRH plus rationnelle, d'autant plus que les deux logiques d'attribution de la valeur ne prennent en compte ni les capacités intellectuelles, ni les qualités morales des individus. Seules des recherches qualitatives pourront y contribuer et déterminer si les réseaux nomologiques des variables psychologiques déterminent les réseaux psychosociaux latents ou bien si les réseaux psychosociaux latents correspondent à des fonctionnements psychologiques dans lesquels les individus se reconnaissent.

Bibliographie

- Alborghetti E., Castro J.L. & Merdji M. (1997). La situation du cadre français : du statut à la compétence. Congrès A.G.R.H., Montréal, 24-36
- Bales R.F. (2001). *Social Interaction Systems: Theory and Measurement*, Paris:Broché.
- Boltanski L., Thevenot L. (1991). *De la justification, les économies de la grandeur*. Paris : Gallimard.
- Bournois F. & Roussillon S. (1998). *Préparer les dirigeants de demain - Détecter et gérer les cadres à haut potentiel*, Paris : Editions d'Organisation.
- Crowne, D.P. & Marlowe, D. (1964). *The Approval Motive : Studies in Evaluative Dependence*. John Wiley & Sons
- Degenne A. & Forse M. (1994). *Les réseaux sociaux*. Paris : Armand Colin.
- De La Haye A.M. (1998). *La catégorisation des personnes*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Falcoz C. (2002). La gestion des cadres à haut potentiel. *Revue Française de Gestion*, 28,138.
- Fayol H. (1916). Administration industrielle et générale. *Bulletin de la Société de l'Industrie minière*. Réédition de 1999 Paris :Dunod.\$
- Festinger L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Le Boterf G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris : Editions d'organisation
- Louart P. (1990). Trois paradoxes en gestion des ressources humaines. *Cahier de la Recherche*. Lille : IAE.
- Mauss M. (1923). Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés primitives. *Année Sociologique*
- Mintzberg H. (1979). *The Structuring of Organizations*, Prentice-Hall.
- Mintzberg H. (1986). *Le pouvoir dans les organisations*. Paris : Editions d'Organisation.
- Moreno J.L. (1943). *Who shall survive*, trad. fr. de 1954 *Fondements de la sociométrie*. Paris : PUF.
- Pasquier, D. & Lucot, J.C. (1999) Une nouvelle échelle de localisation du contrôle - interne externe. *Pratiques Psychologiques*, 2, 77-84.
- Paulhus, D. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of personality and social psychology*, 46, 598-609.

- Peaucelle J.L. (1973), *La modélisation des attrait*s, Thèse de Doctorat ; Paris V.
- Piaget J. (1971). Inconscient affectif et inconscient cognitif. *Raison Présente*.
- Py J. & Somat A. (1991). Normativité, conformité et clairvoyance : leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire. In Beauvois (J.L.), Joule (R.V.) et Monteil (J.M.) (Eds). *Perspectives cognitives et conduites sociales*. 3, 167-193
- Rychen D.S. & Salganik L. (2002). Consolidation of the concept of competence, *OECD-OCDE, DeSeCo Symposium*. 1-20.
- Sainsaulieu R. (1977). *L'identité au travail, les effets culturels de l'organisation*. Paris : PFNSP.
- Snyder, M. (1974). The self-monitoring of expressive behavior, *Journal of Personality and social psychology*, 30, 526-537
- Snyder, M. (1987) *Public appearances / private realities : the psychology of self-monitoring*. New-York: WH Freeman Company.
- Taylor F.W. (1912) *Principes d'Organisation Scientifique des Usines*. Paris : Dunod & Pinat éditeurs.
- Tournois J., Mesnil F. Et Kop J.L. (2000). Autotricherie et hétérotricherie : Un instrument de mesure de la désirabilité sociale. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*. 50, 1, p 219-232.
- Tournois, J., Mesnil, F. & Kop, J.-L. (1997). Autoduperie-Hétéroduperie : doit-on renoncer à la distinction entre attribution et déni ? In Juhel J., Marivain T. & Rouxel G. (Eds) *Psychologie et différences individuelles. Questions actuelles*. Rennes : P.U.R.
- Valeau, P. & Pasquier, D. (2004). La manipulation des questionnaires de personnalité par le répondant : de la tricherie aux compétences professionnelles. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 9, 3-4, 191-214.
- Watzlavick P., Weakland J., Fisch R. (1975). *Changement, paradoxes et psychothérapie*. Paris : Seuil.
- Yzerbyt V & Scharרון G (1996). *Connaître et juger autrui Introduction à la cognition sociale*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Annexe

