

L'attribution de la valeur socioprofessionnelle entre pairs : un passage par des réseaux psychosociaux latents

Mots clés : réseaux, dyades, attribution de valeur, valeur socioprofessionnelle, compétences

Patrick Valeau

Daniel Pasquier

9, rue Pétréls 97417 La Montagne

adresses électroniques : valeau.patrick@wanadoo.fr; avenirentreprise@free.fr

Résumé. Cette recherche étudie l'attribution de la valeur socioprofessionnelle entre pairs. Pour ce faire, il a été demandé à cinq groupes d'étudiants en gestion (N=101) de citer, parmi leurs collègues, ceux qui leur semblaient professionnellement les plus prometteurs. Les participants ont, par ailleurs, été 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 ont été ajoutées les notes académiques considérées comme une indication sur la valeur technique des étudiants. Les résultats montrent que, suivant qu'elle se fasse suivant un mode unilatéral ou réciproque, l'attribution d'une valeur socioprofessionnelle à un individu par ses pairs peut suivre différentes logiques :

- *dans le premier cas, l'attribution se fait avant tout au mérite (notes) ;*
- *dans le second, elle passe par une allégeance à un certain nombre d'orientations sacionormatives (réactivité à la norme, désirabilité sociale).*

Les compétences sociales impliquées dans l'attribution réciproque pourraient, dans une certaine mesure, compenser de moindres performances techniques pour pouvoir bénéficier d'une bonne image. Dans le cadre de l'entreprise, elles pourraient faciliter l'accession aux promotions.

The attribution process of socioprofessional value : A way through latent psychosocial networks

Keywords : Network, Dyads, Process of Attribution of Value, Socio-professional Value, Skills

Summary. This research looks at the process of attribution of socio-professional value among peers. Five groups of management students (n=101) were asked to decide which of their colleagues had the greatest career potential. They were also asked to complete a number of tests measuring intelligence, locus of control, self esteem, social desirability, sensitivity to social norms and metacognitive skills. Academic results were used as an indicator of the actual abilities. The results show that the attribution of socio-professional value among peers can follow different logics, depending on whether attribution is unilateral or reciprocal :

- *when unilateral, attribution relates mainly to performance (academic results) ;*

- *when reciprocal, attribution is related to a number of socio-normative orientations such as sensitivity to norms, social desirability.*

The social skills involved in reciprocal attribution could, to a certain extent, compensate for lower technical abilities and help an individual to obtain promotion within an organisation.

Dans le cadre d'un précédent article (auteurs), nous nous demandions dans quelle mesure la perception des normes sociales, le désir et la capacité à s'y conformer pouvaient accroître l'employabilité de l'individu, améliorer certaines de ses performances au travail, voire faciliter sa promotion. Dans cet article, nous questionnons dans quelle mesure cette maîtrise des normes et des rapports sociaux influence la reconnaissance de ses compétences par les pairs, autrement dit de quelle façon elle affecte la *valeur socioprofessionnelle* que les autres lui *attribuent*.

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 la réactivité induite aux normes sociales de jugement et sur les 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 modes d'attribution de la valeur socioprofessionnelle ont été décryptés en étudiant l'ensemble des dyades possibles à l'intérieur de chacun des cinq groupes, en les regroupant compte tenu de deux cas de figures : l'attribution réciproque et l'attribution unilatérale. La question était alors de savoir si les compétences sociales affectaient la valeur socioprofessionnelle, dans la même mesure et de la même façon, dans les deux cas.

Dans la première partie, nous définissons les deux concepts en question : 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 l'utilisation du « paradigme des juges » et la construction d'un « modèle bidimensionnel d'analyse des attributions ». La troisième partie rend compte des résultats en considérant les variables, tour à tour, selon la dimension du modèle dans lequel elles sont statistiquement impliquées. Enfin, une partie discussion met ces observations en perspective en revenant sur la notion de réseau et en explorant leurs implications en matière de gestion des ressources humaines.

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 La valeur socioprofessionnelle attribuée (VSPA)

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 en question désigne ici l'évaluation du devenir professionnel d'un individu donné par un autre. 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 mesure de cette valeur correspond ici à la sélection, autrement dit à la promotion d'un individu par un autre au rang de « prometteur ».

L'apposition de l'adjectif attribué 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. Pour Dubois (2003) et Beauvois (2003), les situations de jugement induisent souvent des réponses normatives, mais ces considérations concernent surtout les jugements de la personne évaluée. Dans le cas présent, nous étudions l'évaluateur. Celui-ci peut, suivant les cas, juger 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. La valeur attribuée découle de ses schèmes de pensée, elle reflète ses caractéristiques au moins autant, sinon plus, que celles de l'objet évalué.

L'organisation et le travail constituent, à certains égards, des contextes spécifiques. Même s'ils gardent bien évidemment une commune mesure 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 » rappelle les dimensions nécessairement relationnelles et sociales de l'organisation.

Nous retenons et définissons ainsi l'expression « valeur socioprofessionnelle attribuée ». Cet article étudie cette attribution en tant qu'activité de catégorisation d'autrui (de la Haye, 1998) : il analyse la façon dont les individus conçoivent la catégorie « prometteur » dans le contexte socioprofessionnel et la manière dont ils y assignent certains de leurs pairs. Les critères utilisés pour former ce jugement constituent précisément l'objet de cette recherche.

1.2 Les compétences techniques et sociales

Certaines des définitions du concept de compétences restent très centrées sur les savoir-faire techniques nécessaires pour mener à bien des tâches plus ou moins complexes. D'autres définitions, comme celle de Borman et Motowidlo (1997), intègrent des compétences plus contextuelles liées à la prise en charge d'un certain nombre de rôles. Rychen et Salganik (2002) considèrent qu'elles se construisent par rapport à la capacité à

répondre à une « demande » considérant les « composantes sociales et identitaires » liées aux différentes fonctions (Alborghetti, Castro & Merdji, 1997). Dans ce sens, Le Boterf (2000) 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'aux motivations 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 (autodupéerie) et, ou, donner aux autres (hétérodupéerie) une image d'eux-mêmes qui soit conforme aux normes sociales (Paulhus, 1984, Tournois, Mesnil et Kop, 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 les auteurs, 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, en parallèle des compétences techniques, favoriser la reconnaissance de la valeur socioprofessionnelle de l'individu par ses pairs.

1.3 Reconnaissance, affinité partagée et réseaux sociaux.

« 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 valeur socioprofessionnelle attribuée (VSPA) correspond aux compétences professionnelles perçues et reconnues par l'émetteur du jugement de valeur. Partant de là, cette recherche ne vise pas à voir dans quelle mesure les compétences sociales participent à l'efficacité objective de l'individu ; elle a pour objectif de savoir dans quelle mesure les compétences techniques et les compétences sionormatives sont respectivement prises en compte dans ces jugements entre pairs.

Pour les 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'une 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. Ce faisant, 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 promotions, ce jugement s'appuie-t-il sur des variables plus objectives que les jugements plus généraux sur autrui (Robert, 2000)¹ ou reste-t-il tout aussi socio-affectif et socio-normatif en tenant compte des compétences sociales autant que des compétences techniques ?

S'agissant d'individus qui se connaissent (Moréno, 1943 ; Granovetter, 1973 ; Degenne et Forsé, 1994), nous considérons ces choix comme une cause et une conséquence des structures des relations existant entre eux (Degenne & Forsé, 1994)² : ces dyades participent à la constitution de réseaux sociaux. Un réseau peut-être défini comme « un ensemble d'éléments (d'individus) liés les uns aux autres par des relations qui peuvent être fort diverses. » (Granovetter, 1973 ; Degenne et Forsé, 1994). Dans le cadre de cette recherche, compte tenu des choix étudiés et des variables impliquées, nous explorons également les réseaux induits par les choix des individus. Nous distinguons, a priori, deux types de réseaux : des réseaux fondés sur la réciprocité des relations et des réseaux impliquant des relations asymétriques, fondés sur des formes de reconnaissances unilatérales.

2. Plan de la recherche

Nous avons opérationnalisé cette problématique avec 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.

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

² « *La structure contraint les comportements tout en émergeant des interactions* » (Degenne et Forsé, 1994)

2.1. Conjectures et analyses

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 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). L'objectif est de comprendre la logique des choix suivant qu'il s'agisse de réciprocité (attribution ou ignorance) ou d'unilatéralité (attribution ou ignorance)

Compte tenu des pistes générales présentées en première partie 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 professionnel 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. Le jugement est « a priori » normatif dans la mesure où il désigne les individus qui, dans ce contexte *devraient* être choisis. La norme en question est le mérite : le travail et l'évaluation de ce travail compte tenu de critères relativement objectifs. Toutefois, on peut raisonnablement supposer que cette logique méritocratique soit troublée par le jeu des stratégies d'autoprésentation et par le degré d'adhésion aux normes, que la cognition sociale interfère avec la cognition scolaire. La réciprocité reposerait des relations plus complexes, impliquant des motivations d'entrer activement en relation, introduisant d'autres normes comme la convivialité : le relationnel, la socialisation.

Les deux axes comparatifs définis *supra* fournissent les premiers éléments de description des réseaux sociaux 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 compétences³. On peut penser que la reconnaissance mutuelle de la valeur s'inscrit plutôt dans la dynamique des réseaux sociopolitiques alors que la reconnaissance unilatérale de la compétence participerait plutôt à la hiérarchisation des réseaux sociotechniques. La réciprocité induit peut-être une démarche sociale plus active...

Hypothèse 1 : Les attributions réciproques dépendent davantage des variables sionormatives que les choix unilatéraux.

Hypothèse 2 : Les attributions unilatérales dépendent plus des variables sociotechniques, notamment des notes, que les choix réciproques.

1.2. Population, consigne et indicateurs.

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

Tableau 1 : Structure des effectifs

Les données concernent 101 sujets (tableau 1). 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 possède systématiquement un bac+2 sans expérience professionnelle significative ; l'autre moitié (48) en formation continue n'a pas forcément un niveau bac + 2, mais présente 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 formation (48% de niveaux bac+3 et 52% pour les niveaux bac+4). Dans les 2 groupes en formation initiale, les âges vont de 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.

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 n'est pas sans rappeler celui initié par Moréno (1943). La consigne ici proposée est a priori quelque peu

³ 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.

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, volontairement, elle ne précise pas les causes et les critères de cette dernière. 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 ?

La question était 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 explicative 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 considérera ces notes comme un indicateur relativement objectif⁴ 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 (tab. 2) correspondant aux variables observées (notes brutes):

- 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 informatisée⁵ 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).

⁴ 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.

⁵ 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.

- 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.

Variabiles psychométriques	Codage
Raisonnement	G
Désirabilité sociale – Autoduperie	AD
Désirabilité sociale – Hétéroduperie	HD
Estime de soi	ES
Localisation du contrôle	LOC
Mensonge	M
Réactivité à l'induction normative	RN
Identification des variables étudiées	Méta
Valeur Socioprofessionnelle Attribuée	VSPA

Tableau 2. Variables psychométriques et codes

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.

Les résultats sont présentés tout d'abord sous la forme de schémas, puis de tableaux. 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 schémas représentent les données sous la forme d'un quadrilatère. Nous alignons ces trois cas de figures (choix symétrique, choix unilatéral, non choix symétrique), le long de l'axe des abscisses, les scores obtenus pour chacune des variables figurant sur l'axe des ordonnées (voir 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.

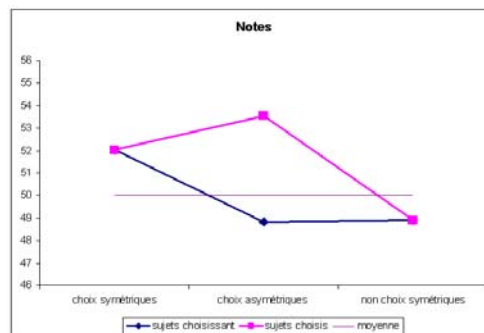
Les tableaux situés à la suite des schémas présentent les écarts qui sont testés par le t de Student d'une part et par une probabilisation bayésienne du d de Cohen d'autre part. Pour cette dernière, nous avons calculé la probabilité que le d de Cohen soit au moins égal à 0,20 dans la population parente, cette valeur étant donnée par Cohen⁶ comme limite inférieure d'un effet à prendre en compte.

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 variables affectant les deux formes d'attribution**

Une seule variable joue un rôle important dans l'attribution réciproque aussi bien que dans l'attribution unilatérale : les notes académiques (NOTES) attribuées par les professeurs (tableau 3).



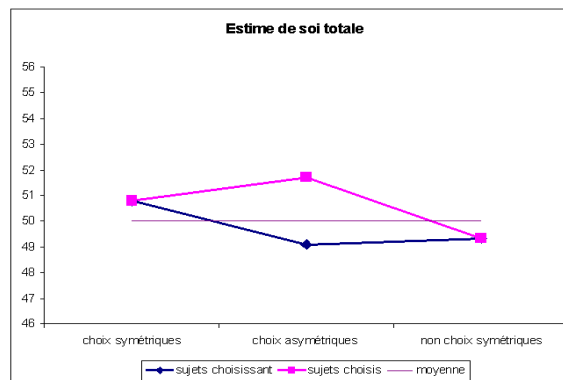
⁶ Cohen considère les délimitations suivantes : 0,20 petit effet (14,7% de non-chevauchement des distributions) ; 0,50 effet moyen (33% de non-chevauchement) ; 0,80 effet important (47,4% de non-chevauchement).

Variable	attribution	écart	t	d de Cohen	Effet notable	Effet négligeable
NOTES	réciroque	3,13	<0,0001**	0,32	93%	7%
	unilatérale	4,72	<0,0001**	0,48	100%	0%

Tableau 3. Les variables affectant les deux formes d'attribution

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. Cette variable a donc un effet sur les deux processus de choix : la valeur technique attire les choix réciroques et les choix unilatéraux. Plus finement, quand on compare la valeur des indices d de Cohen, on observe que la valeur technique vue au travers des notes académiques affecte plus fortement les choix unilatéraux (0,48 vs 0,32).

- **Les variables affectant uniquement l'attribution unilatérale**



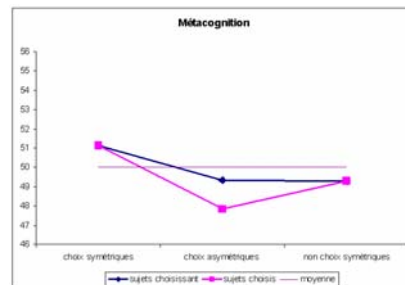
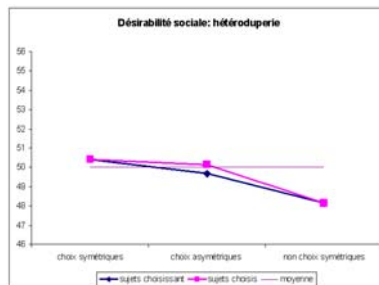
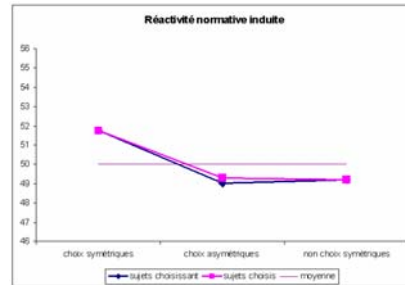
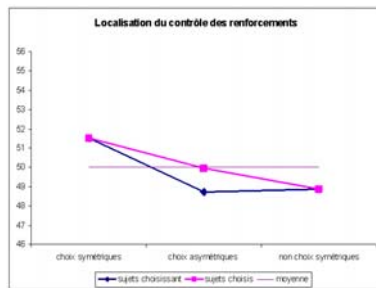
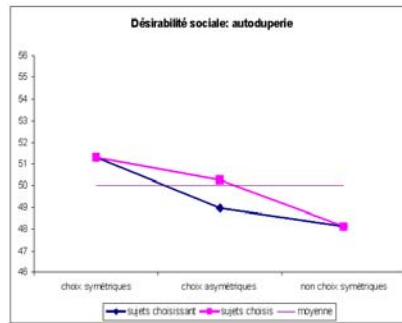
variable	attribution	écart Signif	d de Cohen	Effet notable	Effet négligeable
ES	réciroque	1,47 1,78 0,07	0,14	26%	74%
	unilatérale	2,63 3,61 0,0003**	0,28	85%	15%

Tableau 4 : Les variables affectant uniquement l'attribution unilatérale

L'estime de soi (ES) n'intervient que dans le processus d'attribution unilatérale (tableau 4). 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% relativise la portée de cette conclusion.

Les variables affectant uniquement l'attribution réciproque

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).



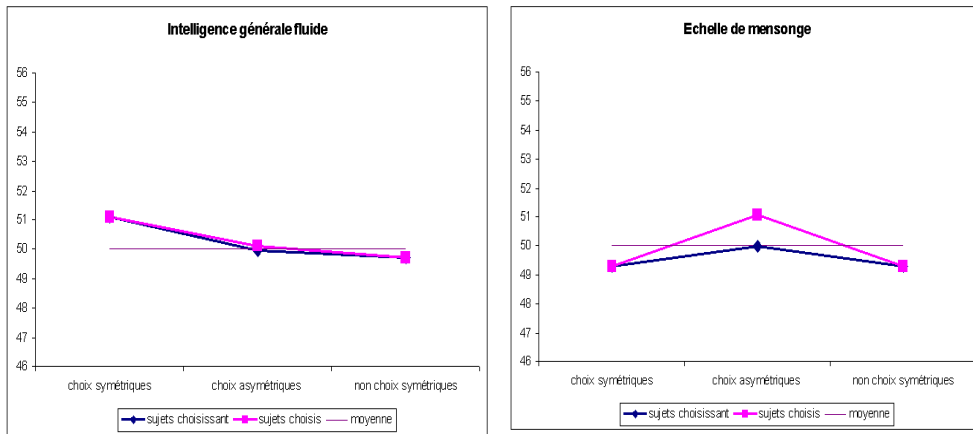
variable	attribution	écart	t	signif.	d de Cohen	Effet notable	Effet négligeable
AD	Réciproque	3,19	3,95	<0,0001**	0,32	94%	06%
	Unilatérale	1,28	1,68	0,09	0,13	20%	80%
LOC	Réciproque	2,68	3,53	<0,0004**	0,27	84%	16%
	Unilatérale	1,23	1,56	0,11	0,12	16%	84%
RN	Réciproque	2,53	3,07	0,002* *	0,25	74%	26%
	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 5 : Les variables n'affectant que l'attribution réciproque

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 (tableau 5).

- **Les variables n'affectant aucune des deux attributions**

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	écart	t	Signi f.	d de Cohen	Effet notable	Effet négligeable
G	réci-proque	1,42	1,80	0,07	0,14	26%	74%
	uni-latérale	0,17	0,22	0,84	0,01	1%	99%
M	réci-proque	0	0	1	0	0%	100%
	uni-latérale	1,09	1,33	0,17	0,10	12%	88%

Tableau 6 : Les variables n'affectant aucune des deux attributions

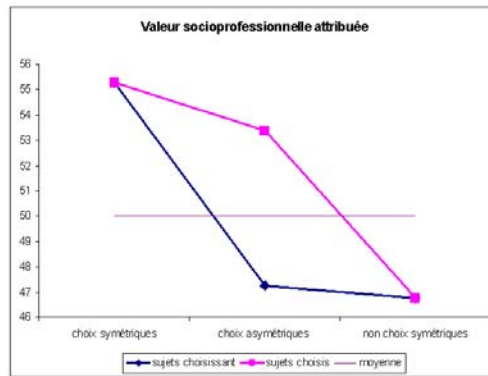
Aucun des deux processus ne peut être pris en compte au vu des tests statistiques (tableau 6). On affirme même un effet de réciprocité négligeable pour M et un effet d'unilatéralité négligeable pour G. La logique des attributions échapperait donc à l'influence de la variable latente intelligence fluide générale et à la variable latente sincérité.

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 obtenues⁷ 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.

Les liens entre la VSPA et les deux attributions

Avant de discuter l'ensemble de ces résultats, on regardera l'équilibrage des deux types d'attribution en fonction du niveau de la VSP attribuée (tableau 7).

⁷ Le coefficient de corrélation entre G et NOTES est de 0,32.



Variab le	attribution	différence	t	signification	d de Cohen	Effet notable	effet négligeable
VSPA	récioproque	8,53	14,01	<0,0001**	1,15	100%	0%
	unilatérale	6,12	8,71	<0,0001**	0,68	100%	0%

Tableau 7 : la VSPA et les deux types d'attribution

On observe, en premier lieu, que les liens entre les deux modes d'attribution et le niveau de VSPA sont très élevés, celui impliquant l'attribution réciproque apparaissant relativement plus important. Ces liens ne sont pas réductibles à une simple question de tautologie. Dans le cadre de l'attribution réciproque, il semble y avoir une forme d'homogamie : ce sont les gens qui reçoivent le plus de VSPA qui se choisissent entre eux et ceux qui en reçoivent le moins qui ne se choisissent pas. Concernant l'attribution unilatérale, il semble y avoir un effet de notoriété : ce sont les gens qui reçoivent le plus de VSPA qui sont choisis. Les choix n'étant pas exprimés publiquement, on peut se demander par quels processus ces deux formes de reconnaissance, symétrique ou asymétrique, opèrent. La discussion suivante explore cette alchimie discrète des réseaux latents qui président à la formulation de ces choix.

4. Discussion

Nos résultats montrent que l'attribution réciproque de la valeur ne suit pas tout à fait les mêmes règles que l'attribution unilatérale (figure 1). Nous voyons que les liens établis entre les variables sont pour certains modifiés de façon significative suivant le contexte dans lequel elles opèrent, et ce conformément à nos hypothèses. En effet, on observe que les attributions réciproques positives ou négatives dépendent des variables socionormatives alors que l'attribution unilatérale dépend plus des notes que les choix réciproques.

Nous discutons ici l'idée que la logique de ces attributions reflète des réseaux sociaux latents d'une double nature. Conformément aux propositions de l'analyse structurale (Degenne et Forsé, 1994), nous pouvons, *a posteriori*, réexaminer les relations qui sous-tendent les

attributions de valeur réciproques et les attributions de valeur unilatérales. 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 sacionormatif, fondé sur des 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 sociopolitiques. Il reste que cette variable a un effet plus important dans le cadre des réseaux sociotechniques. 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, ce jugement n'a pas tout à fait le même sens suivant celui qui l'émet.

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 sociotechnique basée sur le professionnalisme ; de l'autre, il reste le sociopolitique basé sur les alliances. Les deux logiques d'attribution de la V.S.P.A. étudiées dans le cadre de cet article rejoignent ces distinctions anciennes.

Dans le cadre des réseaux sociotechniques, les notes jouent un rôle important, mais il faut également tenir compte de l'estime de soi qui peut-être interprétée comme une VSP auto-attribuée, les notes elles-mêmes pouvant 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 « *sociotechnique* ». Le caractère asymétrique de l'attribution peut être interprété comme une expression et une valeur de ce *monde* (Boltanski et Thévenot, 1991). Le monde sociotechnique 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 spécifiques au métier.

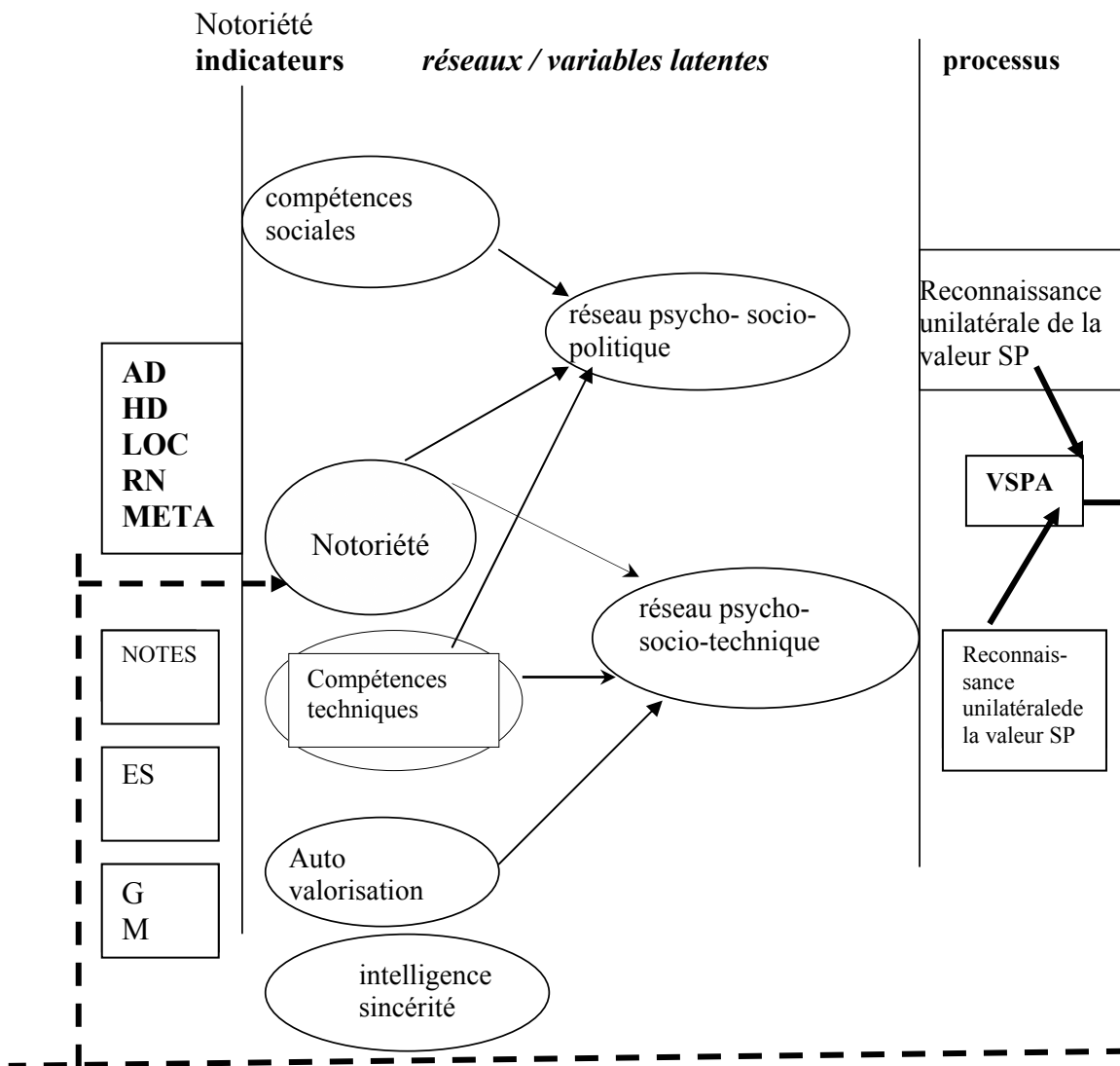


Figure 1 : Attribution de la VSPA et réseaux sociaux latents

Dans le cadre des réseaux sociopolitiques, les notes comptent pour beaucoup, mais moins que dans les réseaux sociotechniques, d'autres variables jouant un rôle tout aussi important comme 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 sociopolitiques seraient des gens mus par une certaine envie de réussir, il y aurait, à la base de ces réseaux, 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 l'internalité) : les individus qui rentrent et réussissent dans les réseaux sociopolitiques adhèrent souvent à la norme à laquelle ils sont souvent plus réactifs (RN) et dont ils sont plus conscients que les autres (META). Ces réseaux mobilisent effectivement toutes les compétences sociales que nous avions précédemment envisagées (Pasquier & Valéau, 2006). La nature et le sens de ces réseaux sociopolitiques apparaissent subtils, complexes, voire ambigus. Cette forme d'attribution de la valeur peut être vue comme une forme d'échange : un don appelant un contre don (Mauss, 1923), une marque d'affection au moins aussi utile, socialement, que la conformité aux normes (Beauvois, 2003)⁸. Cette 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, c'est pourquoi nous avons retenu l'expression « *sociopolitique* ».

Les réseaux sociaux, qu'ils soient techniques ou politiques, semblent inscrire la Valeur Socioprofessionnelle Attribuée dans le cadre d'un processus autoalimenté, la reconnaissance engendre la reconnaissance, amenant les plus reconnus à le devenir encore davantage. Ce processus aboutit à un phénomène de *starisation* : les plus prometteurs sont, en quelque sorte, mis sur un piédestal par leurs *fans*. Ce phénomène n'est pas sans rappeler celui étudiée par Callon et Latour (1991) : ces derniers ont montré que la réputation des auteurs connus et reconnus dans un champ scientifique donné, émerge dans le cadre de jeux de citations relativement circulaires. Suivant cette perspective, le statut de *super-prometteur* attribué à quelques-uns apparaît plus que jamais comme un phénomène, pour une large part, socialement construite

Conclusion

Cet article montre que l'attribution de la VSP ne dépend pas des mêmes variables psychosociologiques suivant qu'elle se fasse sous la forme d'une *attribution unilatérale* ou à l'intérieur d'une *attribution réciproque*. La première, d'ordre sociotechnique, reste centrée sur un mérite plus ou moins objectivable par les critères propres au contexte professionnel ; la seconde, d'ordre sociopolitique, repose sur l'affinité de stratégies d'autoprésentation et des processus d'allégeance aux normes sociales. Compte tenu de ces résultats, nous pouvons dire que les compétences sociales liées à la maîtrise

⁸ Beauvois (2003) considère que les jugements normatifs sont, a priori, socialement plus utiles que les jugements affectifs.

des normes peuvent contribuer, dans une certaine mesure, à la reconnaissance des compétences techniques, autrement dit à l'attribution des valeurs socioprofessionnelles, mais pas de façon systématique : elles opèrent dans le cadre des réseaux sociopolitiques beaucoup plus efficacement que dans les réseaux sociotechniques.

L'une des limites de cet article porte sur la nature ontologique des réseaux étudiés : nous avons tout au long de cet article parlé de « réseaux sociaux » : il s'agit en fait de réseaux fonctionnant à l'interface des relations interpersonnelles symboliques et des variables psychologiques qui fondent la personnalité. Ils correspondent à des fonctionnements psychologiques dans lesquels les individus se reconnaissent. Le plus fascinant dans ces réseaux reste sans doute 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). Nous devrions parler à leur sujet de « réseaux psycho-sociaux latents ».

Ces réseaux pourraient, selon nous, influencer concrètement le recrutement et la promotion des individus. Partant de là, il appartient au gestionnaire de trancher : faut-il neutraliser les jeux sociopolitiques, en considérant qu'ils détournent les salariés des véritables objectifs de l'entreprise ou doit-on au contraire intégrer et cultiver ces compétences sociopolitiques comme des capacités à s'intégrer et à jouer convenablement leurs rôles face aux collègues et aux autres partenaires de l'entreprise ? La réponse à cette question dépend des valeurs et de la vision du travail en vigueur dans l'entreprise.

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.
- Beauvois, J.L. (2003). Judgement norms, social utility, individualism. In Dubois (Ed.). A sociocognitive approach to social norms. London: Rootledge
- Boltanski, L. & Thevenot L. (1991). De la justification, les économies de la grandeur. Paris : Gallimard.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual performance : the meaning for personnel selection research. Human Performance, 10 (2), 99-109.
- Bournois, F. & Roussillon, S. (1998). Préparer les dirigeants de demain - Détecter et gérer les cadres à haut potentiel. Paris : Editions d'Organisation.
- Callon, M. & Latour, B. (1991), *La science telle qu'elle se fait*. La Découverte
- Coopersmith, S. (1984). Self-esteem inventories. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists. Edition française. Paris : E.C.P.A.
- Crowne, D.P. & Marlowe, D. (1964). The Approval Motive : Studies in Evaluative Dependence. John Wiley & Sons.
- Degenne, A. & Forsé, M. (1994). Les réseaux sociaux. Paris : Armand Colin.
- De La Haye, A.M. (1998). La catégorisation des personnes. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (2003). A sociocognitive approach to social norms. London : Rootledge
- 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.
- Granovetter, M.S. (1973), The strength of weak ties. American Journal of Sociology, 78, 1360-1380.
- 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.
- Merton R. K. (1948). The self-fulfilling prophecy, *Antioch Review*, 8
- 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.
- Doctorat ; Paris Peaucelle, J.L. (1973), La modélisation des attraits, Thèse de 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
- Robert, P. (2000). Etude des indicateurs relatifs à la connaissance descriptive et évaluative des personnes : les comportements d'une personne et les comportements attendus à l'égard d'une personne. Thèse de 3^{ème} cycle. Université de Rennes 2.
- 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.
- Tournois, J., Mesnil, F. & 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.

Valéau, P. et Pasquier, D. (2002). Recrutement : des tests de personnalité à la présentation de soi. Personnel ANDCP.

Valéau, P. et 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, n° 3-4, 191-214.

Watzlavick, P., Weakland, J. & Fisch, R. (1975). Changement, paradoxes et psychothérapie. Paris : Seuil.

Yzerbyt, V. & Schardron, G. (1996). Connaître et juger autrui Introduction à la cognition sociale. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.