

ATTRIBUTION DE LA VALEUR SOCIOPROFESSIONNELLE ET RÉSEAUX PSYCHO-SOCIAUX LATENTS

Daniel PASQUIER, Cabinet Avenir & Entreprise, 8 rue de la Haute
Croix, F-45800 Saint-Jean de Braye ; laboratoire PRIS Université de
Rouen ; daniel.pasquier@libertysurf.fr

Patrick VALÉAU, Gregeoi-Facirem,
IAE - Université de la Réunion
pvaleau@univ-reunion.fr

Résumé

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. Cette communication soutient que ces réseaux peuvent se développer et exister de façon non seulement informelle mais également de façon non-consciente, à l'insu pratiquement de leurs membres. Les résultats de cette recherche montrent clairement que les critères d'attribution d'une valeur socioprofessionnelle à un individu par ses pairs ne relèvent pas toujours des mêmes normes. Dans certains réseaux, cette valeur reste essentiellement influencée par les performances techniques ; dans d'autres, ce sont les compétences sociales qui favorisent l'accès à la notoriété, voire aux promotions.

I. Problématique

Cet article étudie sur quelle base se construit le jugement de valeur du professionnalisme de l'autre *A priori* lié aux compétences techniques de l'individu (Peaucelle, 1973), nous nous demandons dans quelle mesure le processus d'attribution de la valeur socioprofessionnelle pourrait intégrer le jeu subtil, discret et latent des affinités sociales. 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.

II. Cadre théorique

II.1. Le concept de « valeur socioprofessionnelle attribuée »

La valeur attribuée évoque la notion de jugement. Ce jugement peut être lié à des valeurs, à des sentiments ou à des intérêts. La valeur attribuée reflète les caractéristiques de l'évaluateur au moins autant, sinon plus, que celles de l'objet évalué. La valeur socioprofessionnelle attribuée (VSPA) évoque les activités technico-économiques liées au travail, le préfixe « socio » rappelant les dimensions nécessairement relationnelles et sociales de l'organisation.

II.2. Les compétences sociales

Certaines des définitions du concept de compétences restent très centrées sur les capacités à mener à bien des tâches plus ou moins complexes. 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. Pour Valéau et Pasquier (2004), ces différentes activités pourraient devenir des éléments de savoir-être permettant à l'individu d'évoluer plus efficacement dans le cadre des organisations et du travail.

III. Méthodologie

III.1. Milieu

Le recueil des données a porté sur cinq groupes d'étudiants en gestion (N=100). Il leur était demandé de citer parmi leurs collègues ceux dont l'avenir professionnel leur semblait le plus prometteur. Les participants ont, par ailleurs, répondu à des tests et à des questionnaires portant sur l'intelligence générale (G), sur la localisation du contrôle des renforcements (LOC) (Pasquier, Lucot, 1999), sur l'estime de soi (ES), sur la sincérité -échelle de mensonge- (M), sur la désirabilité sociale dans sa dimension autoduperie (AD) et dans sa dimension hétéroduperie (HD) (Paulhus, 1984), sur la réactivité normative (RN) (Pasquier, Valéau, 2004), et sur les capacités métacognitives (META). A ces informations s'ajoutaient les notes académiques ici considérées comme critère *grosso modo* objectif de la valeur technique des étudiants.

III.2. Méthode

La logique des attributions a été décryptée en étudiant les matrices des relations à l'intérieur de chacun des cinq groupes suivant trois cas de figures : l'attribution réciproque (A et B se choisissent également) ; l'ignorance mutuelle (A et B ne choisissent pas) ; l'attribution unilatérale (A choisit B, B ignore A) (Moreno, 1943 ; Degenne, Forse, 1994). L'effet des variables sur le processus d'attribution réciproque a été mesuré par la différence entre les scores des sujets qui se choisissent mutuellement et ceux des sujets s'ignorant mutuellement. L'effet des variables sur le processus d'attribution unilatérale correspond à l'écart entre les scores des sujets choisissant et ceux des sujets choisis. L'importance de ces deux effets a été évaluée par le t de Student.

IV. Résultats

Les résultats montrent que les notes orientent les deux processus d'attribution. Dans les deux cas, on observe un effet d'amplification de la valeur socioprofessionnelle attribuée. Le processus d'attribution unilatérale tient également compte de l'estime de soi. Le processus d'attribution réciproque se trouve par ailleurs influencé par les notes ainsi que par la désirabilité sociale, l'internalité, la réactivité normative et la métacognition. L'intelligence générale n'intervient en aucun cas, pas plus que la sincérité.

IV. 1. Tableau 1. Les variables influencent les deux processus

variable	attribution	différence	t	signification
Valeur attribuée	réciproque	8,53	14,01	<0,0001**
	unilatérale	6,12	8,71	<0,0001**
Notes	réciproque	3,13	3,90	<0,0001**
	unilatérale	4,72	6,16	<0,0001**

IV. 2. Tableau 2. Les variables influencent le processus d'attribution unilatérale

variable	attribution	différence	t	signification
Estime de soi	réciproque	1,47	1,78	0,07
	unilatérale	2,63	3,61	0,0003**

IV. 3. Tableau 3. Les variables influencent le processus d'attribution réciproque

variable	attribution	différence	t	signification
autoduperie	réciproque	3,19	3,95	<0,0001**
	unilatérale	1,28	1,68	0,09
Localisation du contrôle	réciproque	2,68	3,53	<0,0004**
	unilatérale	1,23	1,56	0,11
Clairvoyance normative	réciproque	2,53	3,07	0,002**
	unilatérale	0,29	0,35	0,72
Hétéroduperie	réciproque	2,77	2,72	0,006**
	unilatérale	0,45	0,40	0,67
Métacognition	réciproque	1,81	2,11	0,03*
	unilatérale	1,50	1,90	0,057

IV. 4. Tableau 4. Les variables n'ont aucun effet

variable	attribution	différence	t	signification
Intelligence générale	réciproque	1,42	1,80	0,07
	unilatérale	0,17	0,22	0,84
Sincérité	réciproque	0	0	1
	unilatérale	1,09	1,33	0,17

V. Discussion et Conclusions

Au vu de ces résultats on peut conjecturer l'existence de deux modes d'attribution de la valeur socioprofessionnelle caractérisant deux types de réseaux psycho-sociaux latents :

- le réseau psycho-socio-technique, au mérite, plutôt objectivé par des indicateurs techniques propres au contexte professionnel ;
- le réseau psycho-socio-politique, d'ordre socio-normatif, tenant compte des stratégies d'autoprésentation et des processus d'allégeance ou de soumission aux normes du « socialement correct ».

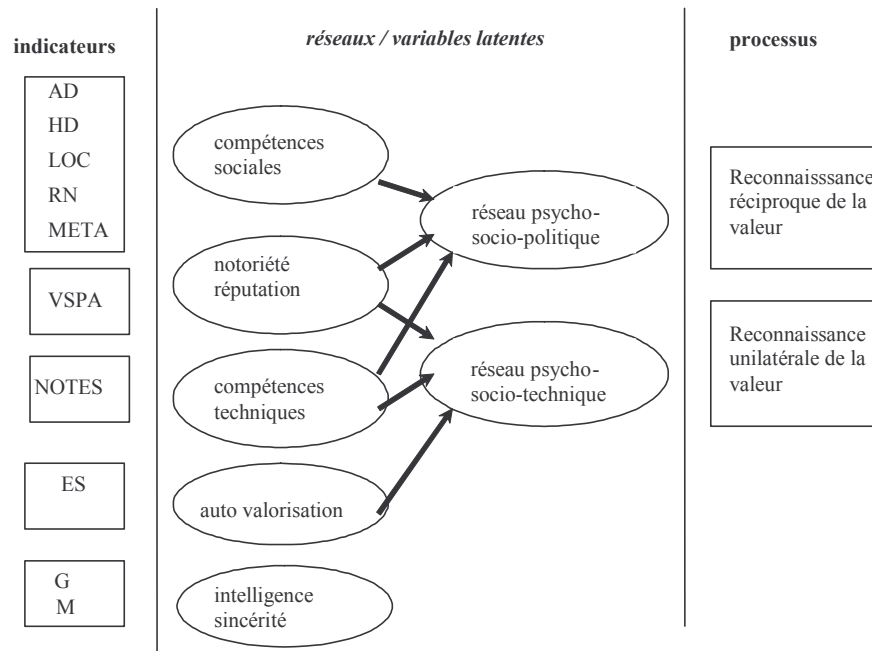


Figure 1 : réseaux psychosociaux latents

Le plus fascinant dans le jeu de ces réseaux reste sans doute le fait qu'ils fonctionnent alors que les participants ne connaissant pas les attributions des autres. Ils opèrent de façon non-consciente mais bien réelle : dans le cadre des réseaux socio-normatifs, les compétences sociales peuvent, dans une certaine mesure, compenser de moindres performances techniques pour pouvoir bénéficier d'une bonne image, voire accéder à des promotions.

Bibliographie

Degenne A. & Forse M. (1994). *Les réseaux sociaux*. Paris : Armand Colin.

Moreno J.L. (1943). *Who shall survive*, trad. fr. de 1954 *Fondements de la sociométrie*. Paris : PUF.

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 attraits*, Thèse de Doctorat ; Paris V.

Pasquier, D. & Lucot, J.C. (1999). Une nouvelle échelle de localisation du contrôle - interne externe. *Pratiques Psychologiques*, 2, 77-84.

Pasquier, D. & Valéau, P. (2004). *Le paradigme de Jellison et Green : de la clairvoyance à la réactivité normative*, soumis.

Valéau, 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.