La désirabilité sociale et l'utilité sociale des professions et des professionnels

Laurent Cambon

▶ **To cite this version:**

Laurent Cambon. La désirabilité sociale et l'utilité sociale des professions et des professionnels. Perspectives et conduites sociales, 9, 2004. hal-01881776

HAL Id: hal-01881776
https://hal.univ-cotedazur.fr/hal-01881776

Submitted on 26 Sep 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA DESIRABILITE SOCIALE ET L'UTILITE SOCIALE DES PROFESSIONS ET DES PROFESSIONNELS.

Laurent Cambon :
Laboratoire de Psychologie Expérimentale et Quantitative
Université de Nice - Sophia Antipolis.

INTRODUCTION :

On ne remet plus en cause aujourd'hui le rôle central qu'occupe le concept de valeur en psychologie sociale.[1] L'étude de la structure des attitudes (Eagly, Chaiken, 1993), l'étude de la représentation des situations, des interactions sociales (Forgas, 1976 ; Wish, Deutsh et Kaplan, 1976), celle des professions (Lorenzi-Cioldi et Joye, 1988) ou encore l'étude de la description personnologique (Rosenberg, Nelson et Vivekananthan, 1968 ; Kim et Rosenberg, 1981) mettent toutes en avant l'existence d'une dimension évaluative massive ou de plusieurs dimensions évaluatives. Malgré ces nombreuses données empiriques qui attestent le rôle central de la valeur, la psychologie sociale expérimentale récente semble avoir négligé l'étude de sa nature et de ses composantes. Dans cette introduction nous présenterons les trois principales conceptions psycho-sociales de la signification de la valeur.

Trois interprétations de la signification de la valeur

Valeur et signification

Les recherches d'Osgood (Osgood, Suci, & Tannenbaum, 1957) apportent un premier élément de réponse à la question de la signification de la valeur. En tentant de dresser la carte du domaine de la signification affective (ou émotive), Osgood a,

[1] Le concept de valeur dénote des réalités différentes dans les sciences psychologiques et sociales. Dubois (1997) oppose ainsi le sens qu'a le mot valeur au pluriel (« les » valeurs, comme fins ou justifications de l'action) au sens qu'il a au singulier (« la » valeur de tel ou tel objet ou de telle ou telle personne) . C'est à ce second sens (la valeur de X) qu'on se réfèrera dans ce chapitre.

en effet, été amené à mettre en évidence deux dimensions[2], la Valeur (V) et le Dynamisme (D). Osgood et ses collaborateurs ont montré que ces deux dimensions sous-tendaient la signification de nombreux concepts, qu'il s'agisse de mots (Osgood, Suci et Tannenbaum, 1957), de personnes (Kuusinen, 1969) mais aussi de visages (Hastorf, Osgood, Ono, 1966). Si, dans ses premières élaborations théoriques, Osgood attribuait une signification évaluative à V et une signification descriptive à D, ses travaux ultérieurs (Osgood, 1969 ; Osgood, 1979) l'ont amené à concevoir ces deux dimensions comme des dimensions évaluatives. Selon Osgood (1969), ces deux dimensions de la valeur témoignent de la signification *affective* des concepts. La Valeur et le Dynamisme correspondraient à deux aspects de l'émergence dans le langage des processus médiationnels, c'est-à-dire, de mécanismes adaptatifs permettant aux individus de distinguer rapidement ce qu'il faut approcher ou éviter. Ainsi, V, en renseignant les individus sur le caractère agréable Vs désagréable des objets, et D, en les renseignant sur la rapidité, la force Vs la lenteur, la faiblesse de ces mêmes objets, permettraient aux individus de s'adapter à leur environnement.

Valeur et adaptation

Une deuxième interprétation est celle du modèle des patterns relationnels de Peeters (Peeters, 1983, 1986, 1992 ; conception rappelée dans Beauvois, Dubois et Peeters, 1999). Moins ambitieuse qu'une théorie de la signification, cette conception porte plus spécifiquement sur la valeur que transmettent les adjectifs de personnalité. Selon cette conception, les traits de personnalité communiqueraient principalement des informations évaluatives sur la valeur adaptative que les traits ont pour autrui mais également sur la valeur adaptative qu'ils ont pour le soi. Ainsi, certains traits comme *sympathique*, *chaleureux* ont une valeur adaptative évidente pour les autres (si une personne est chaleureuse, je pourrai aller vers elle). Ils ont par contre une valeur ambiguë pour la personne sympathique et chaleureuse elle-même (cette valeur sera positive si les autres lui rendent la pareille, elle sera négative si les autres en abusent). Dans la mesure ou cette dimension traite de la valeur adaptative qu'une conduite a pour un autre que celui qui la possède, Peeters la nomme « profitabilité pour autrui » (PA). A l'opposé, des traits comme dynamique, ambitieux ont une valeur adaptative pour la personne qui les porte, par contre, ils ont une valeur ambiguë pour les autres (si autrui est dynamique et ambitieux et qu'il a une attitude favorable envers moi, la valeur communiquée par ces traits sera positive, elle sera par contre négative si cet autrui m'est hostile). Peeters nomme cette dimension « profitabilité pour soi » (PS). Cette conception

[2] Le modèle d'Osgood distingue trois dimensions : la Valeur, la Puissance et l'Activité. Cependant, les dimensions P et A sont très souvent corrélées. Aussi, Osgood proposa-t-il dès 1957 (Osgood, Suci et Tanennbaum) d'agréger ces deux dimensions en une seule : le Dynamisme.

théorique a reçu quelques validations empiriques. Dans une étude, Wojciszke (étude n°1, 1997), montre d'abord que l'on peut classer les 18 valeurs instrumentales du Rokeach Value Survey (1973) selon leur profitabilité pour autrui ou pour soi. Dans un second temps (étude n°2), il demande aux sujets de ranger ces traits sous une consigne « pour soi » ou « pour autrui ». Les résultats montrent que les catégories PA sont davantage utilisées pour évaluer autrui, alors que les catégories PS sont davantage utilisées pour évaluer le soi.

Valeur et fonctionnement social

La conception de Beauvois (1995 ; Beauvois, Dubois et Peeters, 1999 ; voir la synthèse de Dubois et Beauvois, 2002) distingue également deux registres de la valeur des objets *et* des gens et, en conséquence, de leur traduction cognitive dans le maniement des traits de personnalité :

- celui qui relève de l'affect, des motivations. Beauvois propose de parler de *désirabilité* sociale pour dénoter la composante cognitive en rapport avec cet aspect de la valeur.
- celui qui relève de l'optimalité sociale, un objet ou une personne se voyant attribuer de la valeur en fonction de son adéquation à quelque(s) option(s) fondamentale(s) du fonctionnement social. On parlera *d'utilité sociale*[3] pour désigner cette seconde composante cognitive de la valeur. Ce concept ne trouve pas ses fondements dans les affects et les motivations des gens mais dans le fonctionnement social, y compris dans ce qu'il peut avoir de spécifique à une formation sociale donnée. Ce serait par nos insertions dans les rapports sociaux (éducatifs, professionnels) que nous accéderions à une connaissance de cette valeur.

Le modèle de Beauvois, tout comme celui de Peeters, s'applique à la personnologie. Une hypothèse de Beauvois et ses collègues est, en effet, que la première dimension des TIP est constituée de traits énonçant les caractéristiques désirables d'une personne, alors que la seconde dimension est constituée d'adjectifs énonçant l'utilité sociale des individus. C'est à Gallay (1992) que l'on doit la première recherche ayant opérationnalisé cette distinction. Sa méthode a consisté à demander, dans un premier temps, à 15 sujets de citer 20 personnes connues et de les situer dans un tableau à quatre cases obtenu par le croisement de deux facteurs (désirabilité versus utilité) à deux modalités (positive versus négative) ; soit les cases suivantes : 1) une personne ayant beaucoup de qualités requises pour réussir

[3] Lorsqu'il a repris le concept d'utilité, Beauvois l'a doté d'une signification quasi-économique. Et c'est comme tel qu'il est utilisé dans ce chapitre. En dépit des précisions apportées, plusieurs critiques formulées à l'endroit de ce concept ont pour seule origine le fait qu'il soit doté de sa seule signification dans le sens commun. Ni Beauvois, ni nous même ne prétendrons jamais qu'un directeur d'usine soit plus utile qu'un directeur d'hôpital au sens commun du terme. Ils le sont au sens quasi-économique donné au concept d'utilité, celui-ci dénotant la production de valeurs sociales échangeables.

dans la vie sociale et qu'on n'aime pas beaucoup ; 2) une personne ayant beaucoup de qualités requises pour réussir dans la vie sociale, et qu'on aime beaucoup ; 3) une personne ayant peu de qualités requises pour réussir dans la vie sociale, et qu'on n'aime pas beaucoup ; 4) une personne ayant peu de qualités requises pour réussir dans la vie sociale, et qu'on aime beaucoup. Cette phase pré-expérimentale avait pour objet de vérifier que les quatre cases n'étaient point vides dans la carte relationnelle des gens ; de fait toutes contenaient au moins 9 % des personnes évoquées. Lors de la phase expérimentale proprement dite, les sujets devaient penser à deux personnes dans chacune des quatre cases et décrire les huit en choisissant six traits dans une liste en comportant soixante. Une analyse des correspondances réalisée sur ces descriptions a dégagé, comme attendu, deux facteurs correspondant aux deux variables expérimentales imposées à la classification des personnes. Le premier (expliquant 69 % de la variance) reproduit la variable tout pour être aimé/tout pour ne pas être aimé. C'est donc bien la désirabilité sociale. Il oppose des traits comme agréable, attachant, sympathique, honnête, ouvert, sincère à d'autres comme prétentieux, hypocrite, agaçant, vantard, menteur, mesquin. Le second (expliquant 26 % de la variance) reproduit la variable tout pour réussir/rien pour réussir. C'est donc bien l'utilité sociale qui oppose ambitieux, dynamique, intelligent, actif, autoritaire, travailleur à naïf, instable, vulnérable, timide, étourdi, émotif. (Voir tableau 2). Il est important de noter qu'il existe un très fort recouvrement entre les adjectifs appartenant à la dimension V d'Osgood, ceux appartenant à la dimension PA de Peeters et les adjectifs dégagés par Gallay donnant la désirabilité sociale. De même, les adjectifs relevant du dynamisme (Osgood), de la profitabilité pour soi (Peeters) et donnant l'utilité sociale sont à peu près les mêmes.

Si les trois interprétations que nous avons évoquées mettent en avant l'idée d'une bi-componentialité de la valeur et accordent la même signification à la première composante, elles se distinguent par contre sur l'interprétation donnée à la seconde. Dans cet article, nous testerons des hypothèses issues de l'interprétation proposée par Beauvois.

Ainsi, une implication de la distinction entre désirabilité sociale et utilité sociale nous permet d'attendre qu'un objet ou une personne correspondant à un état valorisé du fonctionnement social soit davantage décrit en termes donnant son utilité qu'en termes donnant sa désirabilité. De même, elle nous permet de penser qu'un objet ou une personne répondant aux attentes affectives d'autrui, soit davantage décrit en termes donnant sa désirabilité qu'en termes donnant son utilité. Pour vérifier cette hypothèse, il nous faut trouver, dans un premier temps, des objets sociaux dont on connaît l'utilité sociale comparée et la désirabilité sociale comparée afin de vérifier, dans un second temps, que les différences dans leur description en termes de traits correspondent bien aux différences attendues sur ces

deux composantes de la valeur. Il nous semble que les professions constituent un tel objet.

L'évaluation des professions

Les professions sont, en effet, des objets d'évaluation sociale donnant lieu à des jugements portant aussi fréquemment sur une dimension en rapport avec l'attrait affectif qu'elles peuvent exercer que sur une dimension en rapport avec le poids économique qui leur est attribué dans la vie sociale. Ces deux dimensions correspondent assez bien à la distinction entre désirabilité et utilité avancée par Beauvois (1995). Des discours en rapport avec la dimension cognitivo-affective des professions sont, par exemple, fréquemment recueillies dans les travaux portant sur la psychologie des intérêts, cela dans la perspective d'une prédiction des orientations professionnelle (Dupont, Gendre, Berthoud, Descombes, 1979). Par exemple, les évaluations recueillies dans les tests d'intérêts professionnels sont très souvent des positionnements sur des échelles d'attirance (EVI, Sontag, 2002), des classements des activités en fonction des préférences (RIP, Botteman, Forner, Sontag, 1997) . Les professions peuvent par ailleurs être facilement situées sur un axe évaluatif opposant les professions valorisées socialement aux professions dévalorisées. Les travaux de Lorenzi-Cioldi (Lorenzi-Cioldi et Joye, 1988 ; Lorenzi-Cioldi, 1997) révèlent même que les jugements de l'utilité sociale des professions sont produits spontanément par les sujets à l'occasion d'une tâche de simple catégorisation. Ainsi, la première dimension dégagée par l'analyse dimensionnelle effectuée à partir de ces catégorisations est massivement évaluative et oppose les vendeurs, livreurs… aux médecins, avocats, PDG… Il semble évident ici que cette dimension de la valeur reflète davantage l'utilité sociale des professions (et d'ailleurs cette dimension est fortement corrélée aux salaires des professions) que leur désirabilité sociale. Dans ce chapitre, nous nous intéresserons à une classification professionnelle susceptible de permettre d'obtenir des évaluations contrastées sur les deux dimensions qui nous intéressent: la classification basée sur la productivité des professions.

Production et entretien

La distinction entre des activités professionnelles de la production et de l'entretien est assez peu usitée. Elle est même totalement absente du corpus de la psychologie sociale. On la trouve principalement exposée en économie, en sociologie et en sociologie du travail. La mise en évidence de cette distinction est souvent associée à une asymétrie évaluative, les professions de la production se voyant attribuer plus de valeur sociale que les professions de l'entretien. Cette distinction production versus entretien et l'asymétrie évaluative qui l'accompagne

peut se déceler à deux niveaux.
On la repère tout d'abord au niveau de la division fonctionnelle des activités au sein des organisations (ce que nous appellerons le niveau organisationnel). Les théoriciens des organisations distinguent, dans les sociétés appartenant au secteur primaire, secondaire, tout comme au secteur tertiaire, des fonctions de production, en ce qu'elles servent la production directe de capital (par exemple directeur de production, ouvrier de production pour une société de production de biens ; commercial, vendeur pour une société de grande distribution) et des fonctions d'entretien (dites encore « annexes »), permettant l'entretien de la production (par exemple directeur des ressources humaines, ouvrier d'entretien des locaux...). Le postulat affirmant que l'organisation industrielle doit être pensée en fonction du primat des activités de production témoigne, en outre, de l'asymétrie évaluative existant entre ces deux fonctions (Jardillier, 1979).
La distinction production/entretien se retrouve également au niveau de la division des activités de travail au sein de la société (ce que nous appellerons le niveau sociétal). Certaines industries (production de matières premières, production de biens etc.) sont plus particulièrement orientées vers la production de capital, alors que d'autres (« industries » culturelles, de soins, d'éducation, de loisirs etc.) permettent aux premières de bien fonctionner en s'occupant essentiellement de la santé, du bien-être et des loisirs des producteurs. On doit cette distinction aux théoriciens libéraux du XVIII et XIXème siècle (Adam Smith, Ricardo, Malthus ou encore James Stuart Mill) qui ont opposé un secteur productif (l'ouvrier, le patron) à un secteur improductif (le rentier, la bonne). Là aussi, la teneur évaluative de cette distinction est affirmée : c'est la production de richesses qui est le fondement du système économique, or les premières activités en produisant plus que les secondes, elles ont donc plus de valeur. Dans la même veine, plus récemment, les théoriciens du courant néo-industriel affirment que le secteur des services (que l'on peut assimiler globalement à celui de l'entretien) est un secteur improductif par rapport aux secteurs primaires et secondaires (que l'on peut assimiler à celui de la production) qui sont considérés comme les moteurs du système économique (voir Delauney et Gadrey, 1987, pour une présentation de ces travaux). Dans ce chapitre, nous aborderons les deux niveaux (niveau organisationnel et niveau sociétal) de la division des activités. Les cinq premières expériences traiteront du niveau sociétal de cette division, alors que la dernière traitera du niveau organisationnel.

Une étude antérieure

Une étude de Cambon (2002 a) vérifie, de façon expérimentale, l'utilité sociale et la désirabilité sociale associées à ces deux catégories de professions. Dans cette étude, des sujets expérimentaux devaient classer des professions que nous avions nous-mêmes répertoriées comme ressortissant de la production ou de

l'entretien en fonction d'un critère qui semblait refléter la désirabilité sociale (« classer les professions qui vous permettraient de vous épanouir dans la vie ») ou l'utilité sociale (« classer les professions qui rapportent le plus d'argent à la société »). Pour cela, ils se voyaient proposer toutes les comparaisons par paires possibles entre 12 professions et devaient sélectionner, pour chaque paire, la profession qui correspondait le mieux au critère de classement proposé dans la condition expérimentale (désirabilité sociale versus utilité sociale). Les résultats révèlent principalement que les professions de la production (directeur d'un centre métallurgique, mineur) sont jugées plus utiles socialement que les professions de l'entretien (directeur d'un centre hospitalier, cantonnier) alors que ces dernières sont jugées plus désirables que les premières et cela qu'il s'agisse de professions de bas ou de haut statut. Les résultats révèlent également un effet de nature semblable, quoiqu'indépendant, entre les professions masculines (plutôt jugées utiles) et les professions féminines (plutôt jugées désirables).[4] La distinction entre activités de production et d'entretien semble donc permettre une dissociation entre l'utilité sociale et la désirabilité sociale.

Aperçu des études et des hypothèses :

Vue d'ensemble

L'hypothèse principale à la base de notre travail pose que les traits donnant l'utilité et les traits donnant la désirabilité servent à communiquer, respectivement, l'utilité sociale et la désirabilité sociale des personnes, pour faire court, une composante de la valeur assez proche du registre économique et une composante de la valeur assez proche de la valence affective. Pour vérifier cela, nous développerons un train d'expériences dans lequel les sujets devront décrire des cibles connues par la profession qu'elles occupent ; professions dont l'utilité sociale et la désirabilité sociale seront invoquées [professions (niveau sociétal) de la production versus de l'entretien de bas et de haut statut dans les expériences 1, 2 et 5 ; professions de la production versus de l'entretien masculines et féminines dans les expériences 3 et 4 ; fonctions (niveau organisationnel) de la production versus de l'entretien de statut haut Vs intermédiaire Vs bas dans l'expérience 6[5]]. Dans les expériences 1-2-3-4, nous utiliserons des professions dont l'utilité sociale

[4] Ce sont les résultats de cette recherche que nous utilisons ici comme prétest de la DS et US des expériences 2, 3, 4.

[5] Dans nos expériences, les variables statut et genre des professions étaient davantage des variables contrôlées que des variables d'intérêts. Nous voulions vérifier que l'asymétrie attendue dans la désirabilité et l'utilité attribuées aux professions de la production et de l'entretien était indépendante du statut et du genre des professions. Nous nous attendions cependant à ce que l'utilité attribuée aux professionnels exerçant un métier de haut statut et masculin soit supérieure à celle des professionnels exerçant un métier de bas statut et féminin et que les derniers soient jugés plus désirables que les premiers. Nous ne développons cependant pas ici ces hypothèses, préférant nous concentrer sur la variable production/entretien. Pour des résultats soutenant les hypothèses avancées voir Chambaz, Maurin et Torelli, 1998 pour le statut des professions et Glick, 1991 pour le genre des professions.

et la désirabilité sociale ont été pré-testées (voir note 4) par d'autres sujets expérimentaux, alors que, dans les expériences 5 et 6, ce seront les sujets de l'expérience qui auront à juger l'utilité et la désirabilité de ces professions. Ces deux dernières expériences devraient nous permettre ainsi d'établir des corrélations entre les évaluations des professions et les descriptions des professionnels afin d'affiner notre hypothèse principale.

Nous avons, à travers ces six recherches, éprouvé une seule hypothèse ayant une structure d'interaction entre deux variables. Nous nous attendons en effet à ce que les cibles occupant des professions jugées plus utiles que désirables (professions et fonctions de la production) soient davantage décrites avec des traits donnant l'utilité qu'avec des traits donnant la désirabilité. Corrélativement, nous nous attendons à ce que les cibles occupant des professions jugées plus désirables qu'utiles (professions et fonctions de l'entretien) soient davantage décrites en termes donnant la désirabilité qu'en termes donnant l'utilité. Ces hypothèses peuvent, à première vue, paraître tautologiques. Or, il convient d'insister sur le fait que le jugement de la valeur sur une profession et la description personnologique des personnes ayant cette profession sont deux variables bien différentes. L'homologie postulée entre les deux variables n'est possible que si l'on se place dans un cadre théorique affirmant la fonction évaluative de la description personnologique.

En marge de la vérification de cette hypothèse, à titre exploratoire, nous examinerons l'impact que peut avoir l'insertion professionnelle des sujets sur leurs évaluations des professions et leurs descriptions des professionnels (expériences 5 et 6).

Les six expérimentations présentées ci-dessous utilisent deux paradigmes différents. Par souci d'économie, nous effectuerons donc notre présentation paradigme par paradigme. Nous préciserons quelques principes applicables à ces paradigmes et renvoyons le lecteur au tableau récapitulatif ci-joint pour la présentation expérimentale de chaque étude (cf. Tableau 1)

Le premier paradigme expérimental

Les quatre premières expériences utilisaient un paradigme de description personnologique. Les sujets devaient décrire un ensemble de cibles avec comme seule information la profession de cette cible. Dans l'expérience 1, réalisée sur ordinateur, les cibles étaient connues par leur visage (masculin ou féminin). Celui-ci était apposé sur des photographies de métiers illustrant nos variables professionnelles (VI : métiers de la production Vs de l'entretien ; VI : métiers de haut Vs bas statut). Dans les expériences 2 et 3, expériences papier-crayon, les sujets ne connaissaient que la profession des cibles. Dans l'expérience 4, le sexe des cibles était précisé ou pas (homme versus femme versus une personne). Dans

chaque expérience, les sujets devaient extraire d'une liste d'adjectifs les trois traits décrivant le mieux les cibles. Ces traits étaient sélectionnés pour être saturés sur la désirabilité sociale (tD) ou sur l'utilité sociale (tU). Il était alors possible de calculer un score de désirabilité et d'utilité en comptant, pour la description de chacune des catégories professionnelles manipulées, le nombre total de tD versus de tU utilisés.

Le second paradigme expérimental

Les sujets devaient classer les professions sur un critère de désirabilité sociale puis sur un critère d'utilité sociale d'une manière semblable à celle exposée dans Cambon (2002 a). Ensuite, ils devaient décrire les personnes travaillant dans ces professions, le principe de cette dernière tâche étant identique à celui du premier paradigme.

Tableau 1 : descriptif des 6 expériences.

Expérience 1	
Objectif	Vérifier que les professionnels des activités les plus valorisées économiquement et socialement (production) soient davantage décrits à l'aide de tU que les professionnels des activités moins valorisées (entretien) et corrélativement que les professionnels des activités connues comme les plus appréciées sur le plan affectif ou motivationnelle (entretien) soient davantage décrits à l'aide de tD que les professionnels des activités moins appréciées sur un tel plan (production).
Sujets	90 étudiants (62 femmes, 28 hommes) étudiants en 1er et 2ème année de psychologie.
Procédure	L'expérience était présentée comme une simulation de recrutement. Chaque sujet voyait apparaître sur un écran d'ordinateur 4 séries de trois images, chaque image restant 5000 ms à l'écran. Chaque série illustrait un type de professions (production haut statut/production bas statut/entretien haut statut/entretien bas statut) sur lequel était apposé le visage d'une cible (le même visage était donc exposé successivement sur 3 contextes professionnels différents). A l'issue de chaque série, les sujets devaient évaluer la cible précédemment présentée qui restait alors 1000 ms à l'écran avant de disparaître et de laisser place à une grille d'adjectifs de laquelle ils devaient extraire les 3 qui convenaient le mieux pour décrire la cible. Une condition contrôle présentait les visages sur quatre séries de 3 contextes neutres différents restant 5000 ms à l'écran.
Matériel	24 images ont été utilisées. Chacune associait un visage[6] d'homme ou de femme à des contextes variant en fonction des conditions expérimentales. Chaque visage (hauteur : 4,5 cm, largeur : 4 cm) apparaissait en haut à gauche de l'écran[7], alors que le contexte (H : 18 cm L : 26 cm) occupait le reste de l'écran. Les contextes étaient des photographies de milieux professionnels. 4 catégories de contextes étaient utilisées : des contextes représentant des professions de la production de haut statut (ingénieurs), des professions de la production de bas statut (ouvriers), des professions de l'entretien de bas statut (pompier, infirmier et animateur), des professions de l'entretien de haut statut (professeur de faculté, juge et chirurgien). [8]
VI	Visages (homme Vs femme, intersujets) ; ordre de présentation des contextes et des photos (8 ordres, intersujets) ; domaine d'activité (production Vs entretien, intrasujets) ; statut des professions (haut Vs bas, intrasujets).
VD	Les descriptions ont été faites à partir d'une liste de 48 adjectifs extraits de la liste utilisée par Gallay (1992, cf. tableau 2). 24 de ces adjectifs étaient les plus saturés aux 2 pôles des 2 dimensions extraites par l'analyse des correspondances faite par Gallay. Les 24 autres ont été également extraits de la liste de Gallay et correspondaient aux traits les plus fréquemment utilisés dans une première série d'expériences. Seuls les 24 premiers adjectifs (les plus saturés en utilité et en désirabilité) nous ont servi pour le calcul des scores. Les autres adjectifs n'ont pas été pris en compte dans ce calcul. Ainsi, il était possible qu'aucun des 24 tU ou tD ne soit choisi par les sujets. Cette mesure rendait donc la vérification de nos hypothèses plus difficile, mais accroissait la validité externe des résultats et permettait de tester l'importance que les traits saturés revêtaient dans la description. Pour calculer les scores, on a recueilli, pour chaque description, le nombre de traits saturés positivement sur la dimension d'utilité (les sujets ne pouvant choisir que trois traits, leur nombre variait de 0 à 3), le nombre de traits saturés négativement sur cette même dimension (de 0 à 3). La différence entre les deux effectifs nous a donné un score d'utilité pouvant varier de -3 à +3 (+3 signifiait que les trois traits employés étaient saturés positivement en utilité, alors que -3 signifiait que les trois traits employés étaient saturés négativement en utilité).

[6] 8 visages évoquant de manière identique de la sympathie et de la compétence ont été sélectionnés à l'issue d'un prétest

[7] Les visages étaient ainsi disposés afin d'éviter qu'ils focalisent l'attention et ne donnent ainsi lieu à des descriptions basées sur les particularités physiques des cibles. C'est le même souci qui nous a conduit à n'exposer le visage qu'une seconde durant la phase de jugement.

[8] Ces images ont été sélectionnées à l'issue d'un prétest lors duquel 20 sujets devaient identifier les professions illustrées par les photographies et préciser leur domaine d'activité (production/entretien). Toutes les professions ont donné lieu à un fort taux d'identification. 20 juges devaient également classer les photographies en fonction de leurs DS et de leurs US. Les professions de la production comme celles de haut statut ont été jugées plus utiles que les professions de l'entretien et de bas statut. Les professions de l'entretien et de bas statut ont été jugées plus désirables que les professions de la production et de haut statut.

	Les scores de désirabilité ont été calculés de manière identique avec les traits saturés sur cette dimension. Nous disposions donc, pour chaque description, de deux scores (utilité et désirabilité).
Expérience 2	
Objectif	Etendre la validité des résultats de l'expérience 1 à un matériel verbal et non plus iconique.
Sujets	84 étudiants (34 femmes et 50 hommes) en MST de gestion.
Procédure	Tous les sujets recevaient, en petits groupes de 10 à 15 personnes, une feuille leur demandant de décrire les membres de différentes professions. Ces cibles étaient à décrire en choisissant trois adjectifs parmi les 60 de la liste standard utilisée par Gallay.
Matériel	Les sujets devaient décrire 12 professionnels dont les professions étaient obtenues par le croisement des variables domaine d'activité et statut des professions. Toutes les professions étaient stéréotypiquement masculines (voir tableau 3). La définition de chacun des métiers était proposée[9] de manière à ce qu'il n'y ait aucun problème de compréhension.
VI	Statut des professions (haut versus bas, intersujets) ; ordre de présentation des professions (2 ordres, intersujets) ; ordre de présentation des adjectifs (2 ordres, intersujets) ; sexe des sujets ; domaine d'activité des professions (production versus entretien, intrasujets).
VD	4 scores ont été calculés : 2 scores (DS et US) pour les professions de la production et deux (DS, US) pour celles de l'entretien. Les scores d'utilité ont été obtenus en retranchant le nombre d'adjectifs saturés négativement sur cette dimension au nombre d'adjectifs saturés positivement dans la description de chaque type de profession. On a procédé de même avec les tD. Ce score pouvait varier entre +18 et –18.
Expérience 3 et 4	
Objectif	Intégrer une variable supplémentaire : le genre des professions.
Sujets	73 étudiants (39 femmes et 34 hommes) et 72 étudiants (61 femmes et 11 hommes) en 1er et 2ème années de sciences économiques.
Procédure	Tous les sujets recevaient individuellement une feuille leur demandant de décrire les membres de différentes professions. Ces cibles étaient à décrire en choisissant trois adjectifs parmi les 60 de la liste standard utilisée par Gallay.
Matériel	Le principe était le même que celui de l'expérience 2 : chaque sujet devait décrire 8 professionnels obtenus par le croisement des variables domaine d'activité et genre des professions. [10] Ces deux expériences ne variaient que par les métiers utilisés.
VI	Variables communes : cible à décrire (homme Vs femme Vs personne, intersujets) ; domaine d'activité (production Vs entretien, intrasujets) ; genre des professions (masculines Vs féminines, intrasujets). Pour l'expérience 3 : ordre de présentation des professions (2 ordres), ordre de présentation des adjectifs (2 ordres) ; sexe des sujets. Pour l'expérience 4 : ordre de présentation des professions (4 ordres).
VD	8 scores ont été calculés : 2 scores (DS et US) pour les professions de la production et les professions de l'entretien masculines et féminines. Ils ont été calculés de la même manière que dans l'expérience 2. Ces scores pouvaient varier entre +6 et -6.
Expérience 5 et 6	
Objectif	1) vérifier l'asymétrie évaluative entre production et entretien à un niveau sociétal et organisationnel ; 2) tester le lien entre les évaluations des professions et les descriptions des professionnels ; 3) examiner le rôle de l'insertion professionnelle des sujets dans leurs jugements.
Sujets	L'expérience 5 : 81 sujets (28 femmes, 53 hommes) en formation continue professionnelle. 21 sujets préparaient un BEP (bas statut) d'électrotechnique (production), 20 un BEP de moniteur de ski (entretien). 20 sujets préparaient un BTS (haut statut) productique (production), 20 un BTS métiers du tourisme (entretien). L'expérience 6 : 80 sujets (21 femmes, 59 hommes). Les sujets occupant un bas statut dans un secteur de production (entreprise agro-alimentaire) étaient 10 ouvriers (fonction de production) et 10 employés[11] (fonction d'entretien) ; ceux travaillant dans un secteur d'entretien (supermarché) étaient 10 vendeurs (fonction de production) et 10 employés divers [12] (fonction entretien). Les sujets

[9] La consigne précisait que les professions de mécanicien et d'électricien étaient des professions d'ouvrier (production) et non d'artisans (entretien).
[10] Nous n'avons pas manipulé le statut des professions car il n'existe pratiquement pas de professions de la production de haut statut à connotation féminine.
[11] Il s'agissait de livreurs, d'employés d'entretien et de secrétaires.
[12] Il s'agissait de vigiles, d'employés d'entretien et magasiniers.

	occupant un haut statut dans un secteur de production (sociétés de production de matériel électrique et de pièces détachées pour automobile) étaient 10 cadres et ingénieurs [13] occupant des fonctions de production ainsi que 10 cadres occupant une fonction d'entretien [14]. Les sujets du secteur d'entretien provenaient d'entreprises plus variées : huit commerciaux travaillant dans des sociétés de ventes, 1 directeur de supermarché et 1 chef de produit marketing occupaient donc une fonction de production ; 5 chargés de la gestion du personnel, 1 chargé de la qualité et 4 comptables occupaient donc une fonction d'entretien.
Procédure	Tous les sujets recevaient, en petits groupes de 10 à 15 personnes un dossier leur demandant 1) de classer des professions en fonction d'un critère de DS ; 2) de classer les mêmes professions en fonction d'un critère d'US ; 3) de décrire les représentants typiques de ces professions. Ces cibles étaient à décrire en choisissant trois adjectifs parmi les 24 les plus saturés en utilité et en désirabilité de la liste standard utilisée par Gallay.
Matériel	Les professions utilisées étaient stéréotypiquement masculines (cf. tableau 3). Les trois tâches (classement et description) étaient toujours passées dans le même ordre (classement de désirabilité, classement d'utilité et description)[15].
VI	Variables communes : insertion professionnelle des sujets (production haut statut Vs production bas statut Vs entretien haut statut Vs entretien bas statut) ; consignes de classement (DS Vs US, intrasujets). Pour l'expérience 5 : statut des professions (haut Vs bas, intersujets) ; domaine d'activité des professions (production Vs entretien, intrasujets). Pour l'expérience 6 : domaine d'activité des entreprises (production Vs entretien, intersujets) ; domaine d'activité des fonctions (production Vs entretien, intrasujets) ; statut des professions (haut Vs intermédiaire Vs bas, intrasujets).
VD	Les classements professionnels : dans l'expérience 5, on présentait toutes les comparaisons par paires possibles (15) entre les différents métiers. On a calculé un score pour chaque métiers correspondant au nombre de fois où ce métier était choisi dans les 5 comparaisons l'impliquant. A partir de ces scores, on a calculé le score obtenu par les professions de la production en agrégeant les scores de ces 3 professions ; score qui pouvait donc varier entre 3 (cas où ces 3 professions ont été le moins souvent choisies) et 12 (cas où les 3 professions ont été le plus souvent choisies). On procédait de même avec les professions de l'entretien. Dans l'expérience 6, on disposait d'un score pour chaque profession, soit 6 scores pouvant varier de 0 (cas où la profession n'a jamais été choisie) à 5 (cas où la profession a toujours été choisie). Les descriptions : Dans l'expérience 5, 4 scores ont été calculés — 2 scores (désirabilité et utilité) pour les professions de la production et pour les professions de l'entretien—. Les scores ont été calculés de la même manière que dans l'expérience 2. Ces scores pouvaient varier entre +9 et -9. Dans l'expérience 6, ils pouvaient varier entre –3 et +3.

[13] Un PDG, un sous-directeur, trois cadres chargés de la gestion de la production, cinq ingénieurs.
[14] Gestionnaires des ressources humaines, comptables, secrétaires de direction.
[15] L'étude de Cambon (2002 a) avait montré que c'est dans cet ordre que l'on accentuait la différence entre les classements de désirabilité et d'utilité.

TABLEAU 2 : Liste standard d'adjectifs utilisée dans les expériences.

Accueillant	**Baratineur**	**Etourdi****	**Intolérant**	Possessif	**Solitaire**
Actif**	**Borné**	**Fier**	Jaloux	**Prétentieux***	**Studieux**
Affectueux	**Colérique**	**Franc**	**Lunatique**	Raciste	**Susceptible**
Agaçant*	**Courageux**	**Froid**	Méchant	Radin	**Sympathique***
Agréable*	**Curieux**	**Gai**	**Menteur***	Rêveur	**Timide****
Agressif	**Décontracté**	Gamin	**Mesquin***	Rigolo	Tolérant
Ambitieux**	**Discret**	**Honnête***	**Modeste**	**Sensible**	**Travailleur****
Angoissé	**Dynamique****	**Hypocrite***	**Naïf****	**Sérieux**	**Vantard***
Attachant*	Egoïste	**Instable****	**Ouvert***	**Serviable**	Violent
Autoritaire**	**Emotif****	**Intelligent****	**Passionné**	**Sincère***	**Vulnérable****

NB : Les traits utilisés pour le calcul des scores de désirabilité sociale (*) et d'utilité sociale (**) sont soulignés. Les traits utilisés dans l'expérience 1 sont en caractère gras. Les 12 autres traits étaient compris dans la liste utilisée dans les expériences 2, 3 et 4.

Résultats et discussion :

Expérience 1

Vérification de la manipulation expérimentale du secteur et du statut des professions :

Après la passation, nous demandions aux sujets de se prononcer sur le secteur et le statut de chacune des professions présentées. Les images étaient alors présentées une à une. Tous les sujets ont correctement identifié les professions

Résultats du groupe contrôle :

Des contrastes a priori ont été effectués entre le groupe contrôle et les groupes expérimentaux. Ces huit contrastes sont tous significatifs. Ils révèlent que les descriptions obtenues en condition expérimentale sont indépendantes des caractéristiques intrinsèques des visages. Les résultats que nous allons présenter ne sont donc pas dus à un artefact lié au matériel employé.

Résultats des groupes expérimentaux :

En marge de la vérification de notre hypothèse principale, l'anova révèle un effet simple du type de traits utilisés dans les descriptions $F(1,73) = 35.17$, $p<.0000001$. Il montre que les sujets emploient davantage de traits donnant l'utilité (tU) ($m = 0.76$) que de traits donnant la désirabilité (tD) ($m = 0.32$). Ce résultat est intéressant car il va à l'encontre des hypothèses supposant une plus grande utilisation, dans la formation d'impression, des traits de la première dimension des TIP sur les traits de la seconde dimension. Ainsi, Wojciszke, Bazinska et Jaworski (1998) montrent que les traits relevant de la moralité (des traits assimilables aux tD) sont plus accessibles que les termes se référant à la compétence (des traits assimilables aux tU). Nos résultats suggèrent que l'utilisation d'un registre dépend fortement des contextes du jugement : lors d'évaluations formelles, le registre de tU

serait plus adapté que le registre de tD, l'inverse étant vrai dans le cadre de rapports interpersonnels informels, cadre qu'emprunte l'expérience de Wojciszke *et al*.
Notre hypothèse principale est vérifiée par l'effet d'interaction impliquant le domaine d'activité des professions et le type de traits F (1,73) = 30.75, p<.0000001. Elle révèle que les tU sont davantage utilisés pour décrire les professionnels de la production (PP) (m = 1.01) que les professionnels de l'entretien (PE) (m = 0.51)[16]. Corrélativement et conformément aux attentes que l'on pouvait faire sur la base des prétests, les PE (m = 0.46) sont davantage décrits en tD que ne le sont les PP (m = 0.18). De plus, les PP sont davantage décrits en tU (m = 1.01) qu'en tD (m = 0.18), alors que cette différence n'est pas significative en ce qui concerne les PE. Il est à noter que l'on observe des résultats allant dans le même sens avec la variable « statut des professions » (les professions de haut statut sont plutôt perçues comme utiles alors que les professions de bas statut sont plutôt perçues comme désirables).
Conformément à nos prédictions, les professionnels dont les professions sont perçues comme étant les plus utiles économiquement et socialement (PP) sont davantage décrits en tU que les professionnels dont les professions sont perçues comme étant les moins socialement utiles (PE). Il est intéressant de constater que professions et professionnels les moins valorisés socialement sont perçus d'une manière désirable. Tout se passe donc comme si les sujets associaient de la désirabilité aux positions socialement dévalorisées. Ces résultats surprenants ne sont pourtant pas isolés. Dittmar (1992, Dittmar et Pepper, 1994) montre ainsi que les descriptions de cibles opulentes versus démunies sont bien distinctes et peuvent se représenter respectivement sur deux dimensions orthogonales: une dimension de capacité (intelligent, brillant, travailleur) et une dimension d'expressivité (heureux, chaleureux), des dimensions sommes toutes assez proches des dimensions d'utilité sociale et de désirabilité sociale.

Expériences 2, 3 et 4

Résultats de l'expérience 2 :

Comme dans l'expérience 1, on observe un effet simple du type de traits utilisés F (1,68) = 123.19, p<.0000001, révélant que les sujets utilisent davantage de tU (m = 4.4) que de tD (m = 1.4) dans leurs descriptions.

[16] Nous avons fixé à p<.05 le seuil de significativité des comparaisons à priori et post-hoc. Pour ne pas alourdir la présentation du document, nous ne mentionnerons pas les *F* et les *p* des comparaisons à priori.

TABLEAU 3 : liste des professions utilisées dans les expériences (2-3-4-5-6)

	professions de la production		profession de l'entretien	
	haut statut	bas statut	haut statut	bas statut
Expérience 2	directeur (Drt)[17] d'une entreprise textile Drt d'une entreprise automobile Drt d'une entreprise métallurgique Drt d'une raffinerie Drt d'un centre aérospatial Drt d'une entreprise agro-alimentaire	mineur grutier tourneur-fraiseur soudeur électricien mécanicien	Drt d'une maison de production de cinéma Drt d'une chaîne d'hôtel Drt d'un opéra Drt d'une université Drt d'un musée Drt d'un centre hospitalier	cantonnier pompier moniteur de sport barman brancardier éboueur
Expérience 3		tourneur-fraiseur (masculin) soudeur (masculin) ouvrier brodeur (féminin) ouvrier fileur (féminin)		cantonnier (masculin) brancardier (masculin) fleuriste (féminin) aide soignante (féminin)
Expérience 4		mineur (masculin) soudeur (masculin) ouvrier brodeur (féminin) ouvrier fileur (féminin)		cantonnier (masculin) éboueur (masculin) auxiliaire puéricultrice (féminin) concierge (féminin)
Expérience 5	Drt. d'une entreprise agro-alimentaire Drt. d'un centre aérospatial Drt. d'une entreprise automobile	Soudeur Menuisier Ajusteur	Drt. d'une grande école Drt. d'une clinique Drt. d'une chaîne d'hôtels	Brancardier Barman Accessoiriste
Expérience 6	Pour l'entreprise de production (construction automobile) : Directeur de production (haut statut), Ingénieur en électronique (statut intermédiaire), Soudeur (bas statut). Pour l'entreprise de service (société de grande distribution) : Directeur des ventes (haut statut), Ingénieur commercial (statut intermédiaire), Vendeur (bas statut).		Pour l'entreprise de production (construction automobile) : Directeur des ressources humaines (haut statut), chef comptable (statut intermédiaire), Magasinier (bas statut). Pour l'entreprise de service (société de grande distribution) : Directeur des ressources humaines (haut statut), chef comptable (statut intermédiaire), Agent de sécurité (bas statut).	

[17]L'utilisation systématique de la qualification de directeur nous a permis d'obtenir des professions à salaires, à stéréotypes et à qualifications perçues équivalentes. Il est en effet très difficile de trouver des professions de haut statut équivalentes sur ces différents aspects.

Par ailleurs, on retrouve à nouveau, et conformément à nos hypothèses, l'effet d'interaction attendu entre le type de traits utilisés et le domaine d'activité des professions, $F(1,68) = 114.04$, $p<.0000001$. Elle n'a cependant pas la même forme que dans l'expérience précédente. Elle révèle que si les PE ne font pas l'objet d'une caractérisation particulière, les PP sont davantage décrits en tU ($m = 6.2$) qu'en tD ($m = 0.59$). Par ailleurs, les tU sont davantage employés afin de décrire les PP ($m = 6.2$) que les PE ($m = 2.6$), alors que les tD sont davantage utilisés dans la description des PE ($m = 2.2$) que dans celle des PP ($m = 0.59$). Il est à noter qu'on trouve à nouveau un effet de signification semblable avec la variable « statut des professions ».

Résultats des expériences 3 et 4 :

Encore une fois, on relève un effet simple du type de traits, $F(1,49) = 9.26$, $p<.004$, indiquant que les tU sont davantage utilisés ($m = 0.69$) que les tD ($m = 0.37$). [18]

L'effet d'interaction entre le domaine d'activité de la profession et le type de traits utilisés est à nouveau présent, $F(1,49) = 28.56$, $p<.00001$. Il révèle que les cibles associées aux professions de la production sont davantage décrites en tU ($m = 1.06$) que les cibles associées aux professions de l'entretien ($m = 0.31$). Corrélativement, les cibles associées aux professions de l'entretien sont davantage décrites en tD ($m = 0.63$) que ne le sont les cibles associées aux professions de la production ($m = 0.10$). En outre, les PP sont davantage décrites en tU ($m = 1.06$) qu'en tD ($m = 0.10$). On note un effet de même nature en ce qui concerne les professions masculines (plutôt perçues comme utiles) et féminines (plutôt perçues comme désirables)

Conclusion :

Ces quatre premières expériences ont validé nos hypothèses. On peut cependant émettre deux critiques à l'encontre des interprétations que nous faisons de nos résultats.

Premièrement, on pourrait arguer que les descriptions en tD et en tU ne reflètent pas vraiment la valeur des personnes décrites, mais qu'elles traduisent surtout la connaissance que les sujets ont des caractéristiques propres à chacun des métiers. Autrement dit, il est tout à fait possible que les PP soient décrit comme étant dynamiques, ambitieux et autoritaires parce qu'ils sont objectivement ainsi. Le même raisonnement peut bien sûr être tenu pour les PE. Afin d'éliminer cette alternative et renforcer notre hypothèse, il faudrait montrer qu'il existe une forte corrélation entre les évaluations que les sujets portent sur la désirabilité et l'utilité

[18] Les deux expériences ayant donné des résultats très semblables, nous ne présenterons que ceux de l'expérience 3.

des professions et les descriptions qu'ils donnent des professionnels occupant ces professions. C'est ce que nous ferons dans les expériences 5 et 6 en proposant aux sujets d'effectuer tout d'abord une tâche d'évaluation des professions puis une tâche de description personnologique.

Deuxièmement, il convient de noter que les résultats des études précédentes ont été obtenus avec des sujets probablement appelés à travailler dans des métiers ou des fonctions d'entretien (étudiants en psychologie, en sciences économiques, en droit et en école supérieure des affaires). Cette appartenance n'est sans doute pas sans effet sur une tâche comme celle qui a été proposée aux sujets. Par conséquent, les patrons de résultats obtenus ne sauraient être généralisés à d'autres populations. Aussi, nous tiendrons compte de l'insertion professionnelle des sujets dans les deux expériences suivantes. Notons cependant, qu'il est remarquable que des individus destinés à travailler dans le secteur de l'entretien jugent ces activités moins utiles que celles de la production. A considérer que les sujets s'autocatégorisent en fonction du domaine professionnel, un tel résultat irait à l'encontre de la plupart des travaux sur le biais de favoritisme endogroupe (Hewstone, Rubin & Willis, 2002).

Expériences 5 et 6 :

Classement des professions.

Contrairement aux résultats obtenus dans le prétest de l'expérience 1 et dans les résultats de Cambon (2002 a) relatifs aux classements des professions des expériences 2, 3 et 4, l'anova révèle un effet simple du secteur d'activité, $F(1,73) = 27,54$; $p<.00001$ (exp. 5) et de la fonction des professions, $F(1,72) = 196,35$; $p<.00001$ (exp. 6). Ils montrent que les professions (versus fonctions) de la production (PP/FP) sont mieux évaluées (m PP = 8,37 ; m FP = 3,1) que les professions (Vs fonctions) de l'entretien (PE/FE) (m PE = 6,62 ; m FE = 1,8). Il semble donc que la distinction entre production et entretien fonctionne de manière identique au niveau sociétal et au niveau organisationnel. Il semble également que la valorisation des activités de production soit plus massive chez les sujets insérés professionnellement (exp. 5 et 6) que chez les étudiants (exp. 1, 2, 3, 4).

Conformément à nos hypothèses, on relève un effet d'interaction entre les dimensions du jugement et le domaine d'activité (exp. 5), $F(1,73) = 114,95$; $p<.00001$, et entre les dimensions de jugement et la fonction des professions (exp. 6), $F(1,72) = 72,15$; $p<.00001$. Elles montrent que les PP/FP (respectivement m = 9,9 ; m = 3,5) sont jugées plus utiles que les PE/FE (respectivement m = 5 ; m = 1,4) et que les PE (m = 8,2) sont jugées plus désirables que les PP (m = 6,8). On retrouve des effets de même nature en ce qui concerne les variables « statut des professions » et « statut des fonctions ». Cependant, il convient de noter que les FP (m = 2,7) sont jugées plus désirables que les FE (m = 2,2). Cet effet est peut être du

aux fonctions utilisées dans le questionnaire (parmi les fonctions d'entretien se trouve une fonction assez peu désirable : chef comptable).

L'effet de l'insertion professionnel des sujets apparaît dans l'interaction de troisième ordre impliquant toutes les variables de l'analyse, $F(3,73) = 2,65$; $p<.05$ (exp. 5) ; $F(3,72) = 3,52$; $p<.005$ (exp. 6). Conformément à nos hypothèses, elle révèle tout d'abord que tous les sujets, quelle que soit leur insertion professionnelle, jugent les PP/FP plus utiles que les PE/FE et cela quel que soit le statut de ces professions. Ensuite, elle montre qu'il n'y a que les jugements de désirabilité qui varient en fonction de l'insertion des sujets. Cependant, ces dernières variations (jugement de désirabilité) sont assez ténues puisqu'elles ne concernent que quelques groupes.[19]

Description des professions.

Comme dans les expériences précédentes, on relève un effet simple du type de traits, $F(1, 73) = 27,91$; $p<.00001$ (exp. 5) ; $F(1,72) = 68,13$; $p<.00001$ (exp. 6), qui montre que les sujets utilisent plus de tU (m exp. 5 = 3,8 ; m exp. 6 = 1) que de tD (m exp. 5 = 2,5 ; m exp. 6 = 0,36).

On retrouve également l'interaction entre le domaine d'activité des professions (Vs des fonctions) et le type de traits utilisés, $F(1,73) = 230,96$; $p<.00001$ (exp. 5) ; $F(1,72) = 56,43$; $p<.00001$ (exp. 6). Elle révèle que les professionnels exerçant des professions de la production (PPP)/professionnels exerçant des fonctions de production (PFP) sont décrits avec davantage de tU (respectivement m = 5,8 ; m = 1,6) que les PPE/PFE (respectivement m = 1,8, m = 0,41) alors que ces derniers sont décrits avec davantage de tD (respectivement m = 4,8, m = 0,5) que les premiers (respectivement m = 0,2, m = 0,22). En outre, les PPP/PFP sont décrits avec plus de tU (respectivement m = 5,8, m = 1,6) que de tD

[19] En ce qui concerne l'expérience 5, il n'y a que les sujets travaillant dans une PE de haut statut qui jugent les PE de haut statut plus désirables socialement que les PP de même statut. Il est possible que l'évaluation particulière de ces derniers sujets traduise un biais de favoritisme endogroupe. Néanmoins, il est remarquable que tous les autres sujets jugent les PP plus désirables que les PE. Ce patron de résultats s'oppose à celui obtenu dans le prétest de l'expérience 1 et dans les résultats de Cambon (2002 a) servant de prétest aux expériences 2-3-4 réalisées auprès d'étudiants non insérés professionnellement et peut s'expliquer en faisant référence aux processus d'intériorisation. Les sujets insérés, face à la prégnance de la valorisation du domaine de la production dans le discours organisationnel (Jardillier, 1979), auraient fini par intérioriser l'utilité associée aux PP en trouvant ces dernières plus désirables que les PE. Si les sujets occupant des postes d'entretien de haut statut ne suivent pas cette tendance, c'est peut être parce qu'elle est contrecarrée, chez eux, par une stratégie de maintien de l'estime de soi. Cette stratégie les inciterait à conserver un peu d'identité positive en attribuant de la désirabilité à leurs professions. Il est remarquable de constater que ces sujets ne vont cependant pas jusqu'à attribuer plus d'utilité à leur profession. En ce qui concerne l'expérience 6 : les sujets occupant des FP de bas et de haut statut, ainsi que les sujets occupant des FE de bas statut dans des entreprises de la production attribuent plus de désirabilité aux FE (en l'occurrence le métier de magasinier) qu'aux FP (en l'occurrence le métier de soudeur). Ce résultat témoigne probablement de la connaissance que ces sujets ont de la pénibilité des conditions de travail des professions de la production de bas statut. Ce sont, en effet, les trois catégories de sujets mentionnées qui sont en contact avec ces métiers.

(respectivement m = 0,2, m = 0,22) alors que les PPE sont décrits avec plus de tD (m = 4,8) que de tU (m = 1,8). [20]
Enfin, l'interaction de troisième ordre impliquant l'insertion professionnelle des sujets est également significative, F (3,73) = 5,38 ; p<.005 (exp. 5) ; F(3,72) = 6,57 ; p<.0005 (exp. 6). Cette interaction témoigne, à nouveau, de la plus grande variabilité des attributions de désirabilité par rapport aux attributions d'utilité[21].

Corrélations entre les classements et les descriptions.

Les deux scores (classement et description) ont été transformés en rangs. En ce qui concerne les scores de classement, la profession (Vs fonction) la plus souvent choisie pour un type de jugement (désirabilité versus utilité), par un sujet, se voyait attribuer le rang 1 alors que la profession (Vs fonction) la moins souvent choisie, par un sujet, se voyait attribuer le rang 6. On a procédé de la même façon en ce qui concerne les scores de description : la profession (Vs fonction), pour un sujet, recevant le plus grand nombre de traits d'une dimension (désirabilité versus utilité) se voyait attribuer le rang 1, alors que la profession (Vs fonction) recevant le moins grand nombre de traits, par un sujet, se voyait attribuer le rang 6. Cette transformation a été effectuée afin d'obtenir des scores comparables entre les deux types de variables dépendantes (classement et description) et parce que le rang traduit mieux qu'un score sur une échelle d'intervalle l'idée de hiérarchie évaluative. Nous avons donc calculé les corrélations entre les scores de classement de désirabilité versus d'utilité attribués par chaque sujet aux six professions (Vs fonctions) et les scores de description en tD et en tU attribués par chaque sujet à ces mêmes professions (Vs fonctions) ; soit une matrice de 4 colonnes et 486 lignes (81 sujets X 6 professions) pour l'expérience 5 et 480 lignes (80 sujets X 6 professions) pour l'expérience 6. Des corrélations de Spearman ont été calculées, d'une part entre les classements de désirabilité et les descriptions en tD, $\rho = .52$ (exp. 5), $p<.00001$; $\rho = .31$, $p<.00001$ (exp. 6), et, d'autre part entre les classements d'utilité et les descriptions en tU, $\rho = .81$, $p<.0000001$ (exp. 5) ; $\rho = .63$, $p<.0000001$ (exp. 6). Ces résultats fournissent un indice fort du fait que la description psychologique sert, en partie, à communiquer la valeur des gens. Il convient, cependant, de noter que les corrélations relatives aux jugements de désirabilité, bien que significatives, sont nettement moins fortes que les corrélations impliquant les jugements d'utilité. D'ailleurs, la différence entre les deux coefficients, pour les deux expériences, est

[20] On n'observe pas d'effet du type de trait sur les PFE dans l'expérience 6.
[21] En ce qui concerne l'expérience 5 : les sujets insérés dans les PP de bas statut, contrairement à tous les autres sujets, jugent les PPE de haut statut comme plus utiles que désirables. En ce qui concerne l'expérience 6 : les sujets de production/ haut statut et d'entretien/bas statut, contrairement aux deux autres groupes, jugent les PFP plus désirables que les PFE.

significative. Ces résultats semblent montrer que les tD communiquent moins directement la valeur des individus que ne le font les tU.

DISCUSSION GENERALE :

Discussion :

Malgré l'utilisation de matériels et de professions variés, les études présentées offrent une grande convergence de résultats tant au niveau de l'évaluation des professions qu'au niveau de la description des professionnels. Au niveau de l'évaluation des professions, toutes les activités de production sont jugées plus « utiles » que les activités d'entretien au sens psychoéconomique donné ici à ce concept. Les activités de production sont, en outre, toujours jugées plus « utiles » que « désirables ». A l'exception des résultats de l'expérience 6, toutes les activités de l'entretien sont jugées plus désirables que les activités de la production. Les activités de l'entretien sont, en outre, toujours jugées plus désirables qu'utiles. On retrouve le même patron de résultats en ce qui concerne les professions de haut statut versus de bas statut et les professions masculines versus féminines, sans qu'on puisse avancer que l'une de ces variables explique statistiquement les effets des autres. Les résultats obtenus pour la description des professionnels sont tout à fait comparables. Il semble donc que plus l'utilité d'une profession augmente et plus elle soit décrite en tU, alors que plus une profession est désirable et plus elle est décrite en tD. Cette conclusion est soutenue par l'analyse des corrélations que nous avons effectuées dans les expériences 5 et 6. Ces corrélations tendent par ailleurs à montrer que les tD communiquent moins nettement la valeur des professionnels que les tU. Ces résultats restent cependant à reproduire.

Les résultats relatifs à la manipulation de l'insertion professionnelle (exp. 5 et 6) révèlent que cette insertion n'exerce pas d'impact sur les jugements (classement et description) d'utilité alors qu'elle a un petit effet sur les jugements (classement et description) de désirabilité. La variabilité des jugements de désirabilité sociale n'est pas surprenante. La psychologie sociale est habituée à traiter de la variance dans les jugements en fonction de variables individuelles ou groupales. Ainsi, le groupe d'appartenance professionnel est classiquement conçu, dans la psychologie des intérêts, comme un des déterminants des désirs professionnels. C'est à travers les concepts de soi et d'identité vocationnelle, que les auteurs représentatifs de cette approche théorisent l'influence de l'appartenance professionnelle sur les évaluations des professions (Super, Savickas, Super, 1996). Mais on peut tout aussi bien évoquer le processus de rationalisation pour rendre compte de cette influence (Lieberman, 1956 ; Beauvois et Dubois, 1999 ; Dumora, Lannegrand-Willems,

1999). L'homogénéité des jugements, et *a fortiori* des jugements d'utilité, est par contre plus inhabituelle. Une explication possible à cette homogénéité des jugements tient dans la nature même du jugement d'utilité sociale. En effet, l'utilité sociale d'un objet est un fait social, non subjectif. Elle est définie par rapport à un fonctionnement social donné. On doit donc s'attendre qu'à l'intérieur de ce fonctionnement tous les individus aient la même connaissance de l'utilité d'un objet. Si l'on considère que les jugements du prestige des professions sont un indicateur de leur utilité sociale, alors de tels effets sont déjà apparus dans la littérature. Une recherche de Huteau (1972), concernant la connaissance des hiérarchies de prestige professionnel, révèle que la connaissance du prestige professionnel fait l'objet d'une norme sociale que les sujets intégreraient progressivement au cours de leur socialisation. Cette norme « gommerait » l'effet des appartenances catégorielles des enfants (ou du moins celles de leurs parents). Les résultats de cet auteur montrent, en effet, que si les sujets les plus jeunes hiérarchisent les professions en tenant compte de l'appartenance socio-économique de leurs parents, ils se décentrent progressivement de ces appartenances pour effectuer, à partir de l'âge de 17 ans, des hiérarchies homogènes. D'autres part, les travaux cherchant à mettre en évidence une hiérarchie de prestige des professions ont ainsi régulièrement fait apparaître des classements largement consensuels (Count, 1925 ; Smith, 1943 ; Deeg et Paterson, 1947 ; North et Hatt, 1947 ; Hakel, Hollmann et Dunnette, 1968 ; Braun et Bayer, 1973 ; Plata, 1975 ; Fossum et Moore, 1975 ; Treiman, 1977 ; Chambaz, Maurin et Torelli, 1998).

Il est également intéressant de noter que la distinction entre les activités de la production et de l'entretien semble davantage affecter les jugements des sujets insérés professionnellement que les jugements des sujets non insérés. En effet, alors que le prétest de la première expérience et les résultats de Cambon (2002 a) servant de prétest aux expériences 2, 3 et 4, prétests réalisés auprès d'étudiants, ne révèlent jamais l'existence d'un effet simple de cette variable, cet effet apparaît dans les résultats obtenus auprès des sujets insérés professionnellement. Une explication possible de cette différence réside dans les représentations que les individus se font de cette variable. En effet, il est possible que cette variable ait un effet plus massif lorsqu'elle fait partie du répertoire conceptuelle des sujets que lorsqu'elle n'en fait pas partie. Or, si au sein des organisations, la distinction production/entretien est une variable que les personnes connaissent et que l'on retrouve dans les discours managériaux (cf. Jardillier, 1979) ; on peut, par contre, douter que des étudiants non insérés professionnellement aient connaissance de cette distinction. Une étude de Cambon (2000) a d'ailleurs montré que des sujets étudiants ne se représentaient pas ces deux catégories de professions. Une MDSCAL réalisée sur une tâche de catégorisation de professions objectivement structurées par la dimension P/E, si elle

faisait émerger la classique dimension entre activités liées aux personnes versus liées aux choses, manquait à faire ressortir les catégories production/entretien.

En marge de la vérification stricte de nos hypothèses, un résultat récurent témoigne de la plus grande fréquence d'utilisation des adjectifs donnant l'utilité. On retrouve cette tendance dans toutes les expériences. Elle suggère que la description personnologique, lorsqu'elle est pratiquée dans une perspective d'évaluation (les sujets de l'expérience 1 croyaient participer à une simulation de recrutement, les sujets des autres expériences devaient caractériser des « bons » professionnels), sert avant tout à renseigner sur l'utilité des individus, les tD, pourtant si usités dans le domaine des relations interpersonnelles, étant relégués à un rôle secondaire. Ce résultat peut être complété par celui qu'a obtenu Martin (2001). Dans une expérience, elle propose à ses sujets des portraits présentant un personnage impliqué dans diverses relations (des relations marquées par une absence de pouvoir Vs des relations marquées par un rapport de pouvoir Vs des relations ambiguës par rapport à l'exercice du pouvoir). Les sujets avaient pour tâche de préciser le degré auquel des tU et des tD correspondaient au personnage. Les résultats montrent que les sujets associent beaucoup plus fortement les tU aux situations de pouvoir qu'aux autres situations. Les relations impliquées dans les situations de pouvoir étaient celles qui unissent un recruteur et un postulant, un enseignant et un élève, un patron et un salarié. Ces résultats semblent indiquer que les situations formelles (essentiellement de travail) activent davantage que les situations informelles le répertoire des tU.

Conclusion :

L'ensemble de ces résultats est compatible avec l'interprétation de la valeur personnologique comme dissociant une valeur sociale ancrée dans affectivité et une valeur sociale ancrée dans les attendus du fonctionnement social (Beauvois, 1994 ; Beauvois, Dubois et Peeters, 1999). Cette interprétation repose, en effet, sur l'idée que la description psychologique sert avant tout à énoncer les valeurs de désirabilité et d'utilité des personnes décrites et que ces deux types de valeurs ont des marqueurs personnologiques distincts. Nos résultats montrent bien que les adjectifs rendant compte de la valeur des individus ancrée dans les attendus du fonctionnement social sont d'autant plus employés que les cibles à décrire sont associées à des professions socialement utiles. Corrélativement, les adjectifs caractérisant la désirabilité des comportements sont d'autant plus utilisés que les cibles sont associées à des professions désirables.
Le modèle de Peeters (Peeters, 1983, 1986, Beauvois, Dubois et Peeters, 1999) est également compatible avec celui de Beauvois et peut rendre compte d'une partie de nos résultats. Il permet, par exemple, d'expliquer l'utilisation des traits désirables

ou profitables pour autrui (PA) pour caractériser les cibles associées aux positions sociales les plus dévalorisées. On peut, en effet, envisager que celles-ci sont associées, dans la représentation des sujets, à des individus peu menaçants, qui peuvent donc être approchés et faire ainsi l'objet de descriptions PA.
En outre, selon Peeters (Beauvois, Dubois et Peeters, 1999) « *la dimension PS se rattache à une conception de ce que doit être la valeur individuelle, conception qui marque l'évaluation de l'individu, soit par lui-même, soit par les autres dans certaines évaluations formelles où les préoccupations relationnelles passent au second plan* » (page 269). Une telle conception peut rendre compte de la supériorité des traits donnant l'utilité (ou PS) que nous avons observée dans nos expériences. Elle explique, par contre, moins facilement les patrons d'attribution de ces traits. Le modèle ne permet, en effet, pas de prédire que des « autruis » associés à des positions valorisées socialement fassent davantage l'objet d'une caractérisation PS que des individus occupant des positions moins valorisées. Mais surtout, le modèle de Peeters prédit que les personnes attribueront davantage de traits PS (tU) aux membres de l'endogroupe qu'aux membres de l'exogroupe, alors qu'ils attribueront davantage de traits PA (tD) à ces derniers qu'aux premiers (Phalet et Poppe, 1997). Or, nos résultats montrent que, non seulement, les sujets occupant des fonctions d'entretien n'attribuent que très peu de caractéristiques utiles (PS) aux PE (qui, à accepter l'idée que les sujets s'autocatégorisent en fonction du domaine d'activité, constituent pourtant un endogroupe pour eux), mais qu'en plus, ils attribuent systématiquement ces caractéristiques aux PP (qui constituent un exogroupe pour eux). Des résultats comparables ont été récemment obtenus par Poppe et Linssen (1999) et par Cambon (2002 b) concernant la description d'endogroupes et d'exogroupes nationaux, mais également scolaires. Ils révèlent que les traits PS ou donnant l'utilité sont associés aux groupes ayant le plus de pouvoir économique (groupes nationaux) ou le plus fort statut scolaire (groupes scolaires) et cela indépendamment du fait que le groupe décrit soit endogroupe ou exogroupe. Les résultats de Cambon (2002 b) vont même plus loin. En effet, cet auteur demande à des sujets de décrire leur endogroupe et un exogroupe à l'aide d'un vocabulaire constitué de tU et de tD. Dans une condition, leur endogroupe a une plus forte valeur sociale que l'exogroupe. Dans une autre condition, leur endogroupe a une plus faible valeur sociale que l'exogroupe. Les résultats montrent que, loin de décrire leur endogroupe d'une manière identique, les sujets des deux conditions expérimentales modulent leurs descriptions en fonction de la valeur conférée à l'endogroupe. Lorsqu'il a plus de valeur sociale que l'exogroupe, les sujets décrivent le premier en tU et le second en tD, alors que lorsqu'il a moins de valeur que l'exogroupe, les sujets décrivent le premier en tD et le second en tU. Ces derniers résultats invalident l'interprétation de Peeters puisque le registre de tU (ou PS) varie essentiellement en fonction de la valeur sociale des individus décrits et

pas en fonction de la description de l'endogroupe versus de l'exogroupe. Ces résultats semblent également indiquer que la fonction des traits est moins de décrire une réalité quelconque que de communiquer la valeur des personnes. En effet, si leur fonction était de décrire une réalité, les descriptions obtenues par les sujets de Cambon, lorsqu'ils devaient décrire un même endogroupe, auraient dû être très consistantes. Or, ce n'est pas ce qu'on observe, puisque au contraire, ces descriptions varient en fonction de la valeur attribuée au groupe.

Le modèle de Peeters envisage un individu indépendant des structures sociales, principalement préoccupé de ses possibilités adaptatives. En cela, il ne permet pas de rendre compte des attributions de traits effectuées dans des situations sociales lourdes impliquant des valeurs, une structure sociale. A l'opposé, le modèle de Beauvois dépeint un sujet inscrit dans une structure sociale, structure qui détermine la connaissance qu'il a de la valeur des objets. Ces deux conceptions (Beauvois d'une part et Peeters d'autre part) des deux dimensions typiques des T.I.P. restent néanmoins assez proches. Elles donnent à voir une première dimension (désirabilité ou profitabilité pour autrui) correspondant à « *une valeur assez universelle de la personne humaine qui indique qui doit être approché ou évité et dont le pôle positif fonde le lien social. La seconde dimension (utilité sociale, ou profitabilité pour soi) correspond à un registre de valeurs peut être un peu plus relatives qui indiquent dans nos cultures ce qui fait la valeur de l'individu, en tant qu'entité différenciée d'autrui, non relationnelle, marqué par des exigences de développement et de performances*» (Beauvois, Dubois & Peeters, 1999).

BIBLIOGRAPHIE :

Beauvois, J.L. (1994). *Traité de la servitude libérale. Analyse de la soumission*. Paris, Dunod.

Beauvois, J.L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie française*, 40, 375-388.

Beauvois, J.L. et Dubois, N. (1999). Socialisation et internalisation des utilités comportementales. Dans J.L. Beauvois, N. Dubois et W. Doise (Eds), *La construction sociale de la personne*. Grenoble : PUG.

Beauvois, J.L., Dubois, N. et Peeters, G. (1999). L'évaluation personnologique. Dans J.L. Beauvois, N. Dubois et W. Doise (Eds), *La construction sociale de la personne*. Grenoble : PUG.

Botterman, Forner, Sontag (1997). *Relevé d'Intérêts Professionnels*. Paris : Les éditions du centre de psychologie appliquée.

Braun, J.S. et Bayer, F. (1973). Social desirability of occupations : Revisited. *VocationalGuidance Quaterly*, 21, 202-205.

Cambon, L. (2000). *Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des professions*. Thèse de doctorat. Document non publié. Université de Clermont-Ferrand.

Cambon, L. (2002 a). Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des activités professionnelles. *L'orientation scolaire et professionnelle, 31,* 75-96.

Cambon, L. (2002 b). *Rapports entre groupes et dimensions de la valeur*. Actes du 4ème Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française. Athènes.

Chambaz, C., Maurin, E. et Torelli, C. (1998). L'évaluation sociale des professions en France. *Revue française de sociologie*, 39, 177-226.

Count, G.S. (1925). Social status of occupations. *School Review*, 33, 16-17.

Deeg, M.E. et Paterson, D.G. (1947). Changes in social status of occupations. *Occupations*, 25, 205-208.

Delauney J-C. et Gadrey J. (1987) *Les enjeux de la société de service*. Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris.

Dittmar, H. (1992). Perceived material wealth and first impressions. *British Journal of Social Psychology*, 31, 379-391.

Dittmar, H. et Pepper, L. (1994). To have is to be : materialism and person perception in working-class and middle-class british adolescents. *Journal of Economic Psychology*, 15, 233-251.

Dubois, N. (1997). Valeur. Dans *Dictionnaire Fondamental de la Psychologie*. Paris, Larousse.

Dubois, D., Beauvois, J.-L (2002). Évaluation et connaissance évaluative : une théorie dualiste de la connaissance. *Nouvelle Revue de Psychologie Sociale, 1*, 103-111

Dupont, J.B., Gendre, F., Berthoud, S., Descombes, J.P. (1979). *La psychologie des intérêts*. P.U.F., Paris.

Dumora, B., Lannegrand-Willems, L. (1999). Les processus de rationalisation en psychologie de l'orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle, 28,* 3-29.

Eagly, A.H., Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace and compagny, Orlando.

Forgas, J.P. (1976). The perception of social episodes : categorical and dimensional representations in two social milieus. *Journal of Personal and Social Personality, 33,* 199-209.

Fossum, J.A. et Moore, M.L. (1975). The stability of longitudinal and cross-sectional occupational prestige rankings. *Journal of Vocational Behavior*, 7, 305-311.

Gallay, M. (1992). *Composante évaluative et composante affective dans les processus personnologiques*. Document non publié. Laboratoire de psychologie sociale, université Grenoble II.

Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. Sex Roles, 25, 351-378.

Hakel, M., Hollmann, T.D., et Dunnette, M.D. (1968). Stability and change in the social status of occupations over 21 and 42 year periods. *Personel and Guidance Journal*, 46, 762-764.

Hastorf, A.H., Osgood, C.E., Ono, H. (1966). The semantics of facial expressions and the prediction of the meanings of stereoscopically fused facial expressions. *Scandinavian Journal of Psychology, 7,* 179-188.

Hewstone, M., Rubin, M., Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual Review of Psychology, 23,* 575-604.

Huteau, M. (1972). Le prestige des professions. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1, 51-66

Jardillier, P. (1979). L'organisation humaine des entreprises. P.U.F., Paris

Kim, M.P. et Rosenberg, S. (1980). Comparison of two structural models of implicit personality theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 375-389.

Kuusinen, J. (1969). The affective and denotative structures of personality ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 181-188.

Lieberman, S. (1956). The effects of change in roles on the attitudes. *Human Relations, 9,* 385-402.

Lorenzi-Cioldi, F. (1997). Professions au masculin et au féminin : un moyen terme entre le masculin et le féminin ? *Revue internationale de psychologie sociale*, 2, 135-152.

Lorenzi-Cioldi, F., et Joye, D. (1988). Représentations sociales de catégories socioprofessionnelles : aspects méthodologiques. *Bulletin de psychologie*, 40, 377-390.

Martin, S. (2001). *Valeur et contexte : influence de la valeur et du contexte sur le jugement personnologique.* Thèse de doctorat. Document non publié. Université de Rennes.

North, C.C., et Hatt, P.K. (1947). Jobs and occupations, *Opinions News*, 9, 3-13.

Osgood, C.E. (1969). On the whys and wherefores of E, P and A. Journal of Personality and Social Psychology, 12, 194-199.

Osgood, C.E. (1979). From yang and yin to and or but in cross-cultural perspective. *International Journal of Psychology*, 14, 1-35.

Osgood, C.E., Suci, G.J. et Tannenbaum, P.H. (1957). The Measurement of Meaning. Urbana : University of Illinois Press.

Peeters, G. (1983). Relational and informational patterns in social cognition. Dans W. Doise et S. Moscovici (Eds) *Current Issues in European Social Psychology*. Cambridge, Cambridge University Press.

Peeters, G. (1986). Good and Evil as softwares of the brain : on psychological « immediates » underlying the metaphysical « ultimates ». A contribution from cognitive social psychology and semantic differential research. Ultimate reality and meaning. *Interdisciplinary Studies in the Philosophy of Understanding*, 9, 210-231.

Peeters, G. (1992). Evaluative Meanings of Adjectives In vitro and In Context: Some Theoretical Implications and Practical Consequences of Positive-Negative Asymmetry and Behavioral-Adaptative Concepts of Evaluation. *Psychologica Belgica, 32,* 211-231.

Phalet, K., Poppe, E. (1997) Competence and morality dimensions of national and ethnic stereotypes : a study in six eastern-european countries. *European Journal of Social Psychology, 27,* 703-723.

Poppe, E., Linssen, H. (1999). In-group favoritism and the reflection of realistic dimensions of difference between national states in central and eastern european nationality stereotypes. *British Journal of Social Psychology, 38,* 85-102.

Plata, M. (1975). Stability and change in the prestige rankings of occupations over 49 years. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 95-99.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York : Free Press.

Rosenberg, S., Nelson, C., et Vivekananthan, P.S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9-4, 283-294.

Smith, M. (1943). An empirical scale of prestige status of occupations. *American Sociological Review*, 8, 185-192.

Sontag (2002). *E V I* . Paris : Les éditions du centre de psychologie appliquée.

Super, D.E., Savickas, M.L., Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to career. Dans D. Brown, L. Brooks et coll. (Eds), *Career choice and development*, San Francisco, Jossey-Bass.

Treiman, D.J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. New York, Academic Press.

Wish, M., Deutsch, M., Kaplan, S.J. (1976). Perceived dimensions of interpersonal relations. *Journal of Personality and Social Psychology, 33,* 409-420.

Wojcinszke, B. (1997). Parallels between competence versus morality related traits and individualistic versus collectivistic values. *European Journal of Social Psychology*, 27, 245-256.

Wojciszke, B., Bazinska, R., et Jaworski, M. (1998). On the dominance of moral categories in impression formation. Personality and Social Psychological Bulletin, 24, 12, 1251-1263.