

Nicolas Kervyn
Vincent Yzerbyt
Charles M. Judd

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

« Les Batutsi sont la race dominante, ils sont intelligents, distants mais polis. Très diplomates, ils manquent parfois de franchise. Les Bahutu, qui représentent 90 % de la population, sont des paysans Bantus à l'âme lourde et passive, ignorant tout souci du lendemain. » Telle était la description faite par des Belges de la population du Rwanda et du Burundi à l'époque où ces pays devinrent des protectorats belges après la première guerre mondiale. Cette discrimination raciale est reconnue comme étant un des facteurs historiques qui a mené au génocide au Rwanda et au Burundi en 1994 et dont les conséquences sont encore palpables aujourd'hui dans la région des grands lacs. Près d'un siècle plus tard, les discours se sont polis mais ce genre d'opposition entre deux groupes sociaux, reconnaissant à l'un des qualités telles que l'intelligence et la diplomatie et à l'autre la joie de vivre, tout en soulignant le manque de franchise du premier groupe et la passivité du second, est encore omniprésent. Notre objectif dans ce chapitre est de rendre compte d'un programme de recherche qui s'est attaché à comprendre comment une telle perception compensatoire se crée et se maintient.

Les dimensions fondamentales de la perception sociale

De très nombreuses recherches ont été menées ces 50 dernières années afin de comprendre la manière dont nous appréhendons notre environnement social (Fiske, 1998 ; Gilbert, 1998 ; Leyens et Beauvois, 1997). Que ce soit dans le domaine de la perception des personnes ou dans le champ de la perception groupale, ces travaux ont permis d'identifier de façon récurrente deux dimensions, dimensions aujourd'hui considérées comme fondamentales. Ces deux dimensions ont été nommées de plusieurs façons différentes, mais nous avons décidé d'adopter les labels récemment proposés par Fiske, Xu, Cuddy et Glick (1999 ; Fiske, Cuddy, Glick et Xu, 2002 ; Fiske, Cuddy, et Glick, 2007) à savoir : la compétence et la sociabilité. Selon Wojciszke (1994), ces deux dimensions se rapportent très directement aux questions que se posent les individus lorsqu'ils rencontrent un inconnu. La première question est de savoir si le partenaire a de bonnes ou, au contraire, de mauvaises intentions. En d'autres termes, il s'agit de déterminer si cette personne va opter pour la coopération ou entrer en compétition. Une fois cette question résolue, la deuxième question concerne le fait de savoir si cette personne a la capacité de mettre en œuvre ses intentions et d'atteindre ses objectifs. Tandis que la réponse à la première question définit la manière dont la personne rencontrée sera perçue sur la dimension de sociabilité, la réponse à la deuxième question règle la façon dont cette personne est appréhendée sur la dimension de compé-

tence. Une autre façon de considérer ces deux dimensions est proposée par Peeters (1983) qui parle de traits profitables à autrui (other-profitable) pour la dimension de sociabilité et de traits profitables à soi (self-profitable) pour celle de compétence.

Malgré l'importance avérée de ces deux dimensions dans les interactions sociales, les recherches disponibles dans la littérature restent muettes sur une série d'aspects qui, à notre avis, méritent sans aucun doute d'être étudiés. Ainsi, les chercheurs ne semblent pas avoir formalisé de manière convaincante la nature des relations qui existent entre ces deux dimensions, en particulier dans le domaine des relations intergroupes. Jusqu'il y a peu, les travaux disponibles ne renseignaient pas non plus de tentatives explicites de cerner les similitudes ou les différences observées à cet égard tant dans le champ de la perception de personnes que dans celui de la perception groupale. Par ailleurs, si tant est que ces deux dimensions sont souvent liées l'une avec l'autre, il convient de préciser les conditions d'émergence de ces relations. Enfin, il importe de pouvoir mieux cerner les éventuelles conséquences de l'existence de ces relations entre perceptions de compétence et de sociabilité tant dans le domaine interpersonnel qu'intergroupe.

L'objectif de ce chapitre est de présenter un programme de recherche visant précisément à répondre à ces questions. Notre ambition est de fournir un compte-rendu de l'état actuel de nos connaissances théoriques et empiriques sur les relations qu'entre-tiennent les jugements de compétence et les jugements de sociabilité. Lorsque cela s'avère utile, nous aurons également à cœur de jeter des ponts entre les leçons tirées de nos recherches et d'autres efforts récemment apparus dans la littérature. De cette manière, nous espérons fournir au lecteur un panorama à la fois actualisé et complet des connaissances en matière de perception sociale et des dimensions fondamentales qui la sous-tendent.

Après un bref rappel des positions théoriques et des éléments empiriques accumulés depuis un demi-siècle, nous présenterons nos propres recherches. Dans un premier temps, nous détaillerons les études d'Yzerbyt, Provost et Corneille (2005) ainsi que les expériences conduites par Judd, Hawkins, Yzerbyt et Kashima (2005). Ces travaux sont véritablement les premiers qui ont mis à jour l'effet de compensation tant sur des groupes nationaux (Yzerbyt *et al.*, 2005) que sur des groupes artificiels (Judd *et al.*, 2005). Dans un deuxième temps, nous développerons les différents travaux empiriques qui ont permis de faire avancer notre compréhension théorique de l'effet de compensation ainsi que ses implications.

Antécédents théoriques et empiriques

On doit à Rosenberg, Nelson et Vivekananthan (1968) la première recherche empirique d'envergure ayant permis d'identifier les deux dimensions fondamentales dans la perception de personnes. Ces chercheurs ont donné à leurs participants une liste de

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

traits de personnalité communément rencontrés dans le langage courant et leur ont demandé de regrouper les traits qui étaient susceptibles d'être rencontrés chez une même personne. Ils ont ensuite considéré les regroupements réalisés par leurs participants comme une mesure de distance entre les différents traits (deux traits fréquemment placés dans le même groupe sont proches l'un de l'autre). Le modèle statistique qui rendait le mieux compte des données ainsi obtenues comprenait deux dimensions. S'appuyant sur diverses échelles complémentaires, Rosenberg *et al.* (1968) ont pu interpréter ces dimensions comme recouvrant l'aspect 'Social bon-mauvais' d'une part et l'aspect 'Compétent bon-mauvais' d'autre part.

Depuis ces travaux, les dimensions de compétence et de sociabilité ont été consacrées comme ayant un rôle fondamental dans de nombreux domaines tels que la perception de personnes (Beauvois, 1995 ; Dubois et Beauvois, 2002 ; Read, Jones et Miller, 1990 ; Reeder, 1993 ; Reeder et Brewer, 1979 ; Skowronski et Carlston, 1987 ; Wiggins, 1979 ; Wojciszke, 1994 ; Wojciszke, Bazinska et Jaworski, 1998 ; Zanna et Hamilton, 1972), les dilemmes sociaux (De Bruin et Van Lange, 1999 ; Smeesters, Warlop, Van Avermaet, Corneille et Yzerbyt, 2003 ; Utz, Ouwenkerk et Van Lange, 2004 ; Van Lange, Otten, De Bruin et Joireman, 1997), les relations intergroupes (Glick et Fiske 2001 ; Kay et Jost, 2003), en particulier le sexisme (Eagly et Kite, 1987 ; Glick et Fiske, 1996 ; Glick, Fiske et Mladinic, 2000), ainsi que les stéréotypes (Alexander, Brewer et Herrmann, 1999 ; Cadinu et Cerchioni, 2001 ; Cuddy, Fiske et Glick, 2004 ; Cuddy, Norton et Fiske, 2005 ; Fiske *et al.*, 2002 ; Fiske *et al.*, 1999 ; Yzerbyt *et al.*, 2005), jusqu'aux différences entre nations (Linssen et Hagendoorn, 1994 ; Phallet et Poppe, 1997 ; Poppe et Linssen, 1999) et entre cultures (Markus et Kitayama, 1991 ; Triandis, 1995).

Les travaux réalisés par Fiske et ses collègues (1999, 2002) sur les stéréotypes associés à différents groupes sociaux sont particulièrement illustratifs. Alors même que les stéréotypes sociaux ont longtemps été considérés comme étant soit positifs soit négatifs, les travaux de Fiske et de ses collègues (1999, 2002) ont montré que l'utilisation des deux dimensions fondamentales de la perception sociale permet de mieux rendre compte de la complexité dans les perceptions des groupes sociaux. S'inspirant de travaux antérieurs conduits par Phallet et Poppe (1997), leurs recherches ont montré qu'un groupe peut être vu de manière positive sur les deux dimensions (compétent et sociable) ou de manière négative sur les deux dimensions (incompétent et associable) mais qu'il est également possible qu'un groupe soit perçu de façon positive sur la dimension de sociabilité mais négative sur la dimension de compétence (sociable et incompetent) ou, au contraire, de façon positive sur la dimension de compétence mais négative sur la dimension de sociabilité (compétent et associable). Les études de Fiske *et al.* (1999, 2002) révèlent que l'on retrouve des groupes qui sont l'objet de chacun de ces 4 stéréotypes et que ces différents stéréotypes amènent leurs participants à ressentir des émotions différentes et à manifester des intentions comportementales différentes envers ces groupes (Cuddy, Fiske, et Glick, 2007).

Relations entre compétence et sociabilité

Si l'importance de prendre en compte la compétence et la sociabilité dans le domaine de la perception sociale ne fait plus guère de doute à l'heure actuelle, la question demeure de mieux cerner la nature de la relation entre ces deux dimensions fondamentale de la perception sociale. Si l'on apprend qu'un certain groupe est compétent, quelle inférence peut-on faire quant à sa sociabilité (et inversement)?

Dans leur recherche, Rosenberg *et al.* (1968) ont observé une corrélation positive entre la compétence et la sociabilité. Autrement dit, leurs données suggèrent que les individus vus comme hautement compétents tendent généralement à être perçus comme sociables et que les individus décrits comme peu sociables sont habituellement perçus comme peu compétents. Cette relation positive entre la compétence et la sociabilité, appelée *effet de halo*, avait été mise en évidence dès les premiers travaux sur le jugement social (Thorndike, 1920). L'effet de halo renvoie au fait que lorsque des informations positives (versus négatives) sont connues à propos d'une cible sociale, les observateurs inféreront la présence d'autres informations positives (versus négatives).

Les travaux de Fiske et de ses collègues (1999 ; 2002 ; 2007) ont montré que certains groupes sont perçus comme hautement compétents et hautement sociables tandis que d'autres sont perçus comme à la fois incompetents et associables. Dans ces deux cas de figure, les deux dimensions fondamentales sont donc positivement reliées. Mais, inversement, ces mêmes études ont également permis de montrer qu'un nombre important de groupes sont perçus comme étant sociables *et* incompetents ou associables *et* compétents. Ces deux types de stéréotypes suggèrent l'existence d'une relation négative entre la compétence et la sociabilité et mettent donc à mal la généralité de l'effet de halo, du moins en ce qui concerne la perception de groupes sociaux.

Ces stéréotypes mixtes nous apprennent en outre qu'il peut y avoir de grandes différences entre deux stéréotypes négatifs. Par exemple, le stéréotype dont les milliardaires sont l'objet dans de nombreux pays et celui dont souffrent les personnes âgées sont tous deux négatifs, mais ils ne sont pas équivalents pour autant. Les milliardaires sont typiquement perçus comme bons en affaires mais aussi froids et calculateurs (autrement dit, compétents et peu sociables). Ils sont ainsi la cible de ce que Fiske *et al.* (1999, 2002) appellent le stéréotype envieux. Les personnes âgées, quant à elles, sont typiquement vues comme chaleureuses mais lentes et ayant une mauvaise mémoire (en somme, sociables mais peu compétentes). Ils sont dès lors la cible de ce que Fiske *et al.* (1999, 2002) qualifient de stéréotype paternaliste. Des recherches de Cuddy *et al.* (2005) ont permis de montrer que lorsqu'une personne âgée est présentée comme plus compétente que les autres, cette personne est aussi évaluée comme étant moins chaleureuse. Dans le même ordre d'idée, Cuddy *et al.* (2004) ont montré qu'une femme qui travaille et est aussi mère de famille est perçue comme plus chaleureuse mais également moins compétente que les autres femmes qui travaillent et n'ont pas d'enfants. Ces deux

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

recherches fournissent de bons exemples de la relation négative entre la compétence et la sociabilité. Pour les personnes âgées, si la compétence augmente, la sociabilité diminue. Pour les femmes au travail, si la sociabilité augmente, la compétence diminue. L'hypothèse d'un effet de compensation, que nous allons examiner plus en détail dans la section suivante, est proche des effets obtenus par Cuddy *et al.* (2004, 2005).

■ Effet de compensation : stéréotypes France-Belgique

La première étude portant, à proprement parler, sur l'effet de compensation a été réalisée par Yzerbyt *et al.* (2005). L'objectif poursuivi dans cette étude était double. Il s'agissait d'une part de mesurer les stéréotypes de compétence linguistique concernant les Français et les Belges francophones auprès de répondants issus de ces deux groupes. Par ailleurs, les auteurs souhaitaient vérifier la présence d'une perception compensatoire des deux groupes sur les dimensions de compétence et de sociabilité. C'est à ce deuxième objectif que nous nous intéresserons ici. L'étude a été effectuée auprès de membres de chacun des deux groupes (des Belges francophones et des Français) et mesurait le stéréotype des participants quant à la compétence et la sociabilité de l'exogroupe (des Français pour les participants belges et des Belges pour les participants français) mais également l'auto-stéréotype de ces participants, c'est-à-dire la perception par les participants de la compétence et de la sociabilité de leur propre groupe. De plus, d'autres questions portaient sur les méta-stéréotypes, c'est-à-dire la façon dont les participants pensent être perçus par l'exogroupe (selon les Français, la manière dont les Belges perçoivent la compétence et la sociabilité des Français et selon les Belges, la manière dont les Français perçoivent la compétence et la sociabilité des Belges). Yzerbyt *et al.* (2005) ont émis l'hypothèse que les Français seraient perçus comme plus compétents que les Belges alors que les Belges seraient eux perçus comme plus chaleureux que les Français. Ce pattern était attendu pour la perception de l'exogroupe, pour celle de l'endogroupe et pour le méta-stéréotype. De fait, les résultats pour les évaluations de l'exogroupe et de l'endogroupe ont montré que les Français se voient attribuer et s'attribuent à eux-mêmes plus de compétence qu'aux Belges. Quant aux Belges, ils se voient attribuer et s'attribuent à eux-mêmes plus de chaleur qu'aux Français. En ce qui concerne les méta-stéréotypes, les données confirment aussi la présence d'une perception compensatoire des deux groupes. Les Français estiment que les Belges les perçoivent comme plus compétents que sociables. Et les Belges estiment que les Français les perçoivent comme plus sociables que compétents.

Cette belle unanimité sur la façon dont ces deux groupes se perçoivent l'un l'autre, se perçoivent eux-mêmes et pensent être perçus est une puissante illustration de l'effet de compensation. Dans une deuxième étude, Yzerbyt *et al.* (2005) ont montré que cet effet de compensation se retrouve aussi, même s'il est moins marqué, quand ce sont des membres d'un troisième groupe, les Suisses francophones, qui évaluent les Belges et les Français.

Bilans et perspectives en psychologie sociale – Volume 2

Yzerbyt *et al.* (2005) ont également analysé les corrélations entre les différents jugements donnés par les participants de leur première expérience. Les deux corrélations significatives qu'ils observent s'avèrent particulièrement intéressantes. En ce qui concerne les évaluations fournies par les Français, plus ceux-ci jugeaient les Belges sociables, plus ils jugeaient leur propre groupe compétent. De même, plus les Français considéraient les Belges sociables, plus leur méta-stéréotype pour la compétence était élevé. Nous reviendrons sur ces deux corrélations et leur importance pour l'effet de compensation.

■ Effet de compensation sur des groupes artificiels

L'étude de Yzerbyt *et al.* (2005) sur les stéréotypes réciproques des Belges et des Français a clairement mis au jour un effet de compensation. De même, les recherches de Cuddy sur les stéréotypes envers les personnes âgées (Cuddy *et al.*, 2005) et envers les mères au travail (Cuddy *et al.*, 2004) suggèrent l'existence d'un effet de compensation. Toutefois, dans ces recherches, les groupes utilisés sont des groupes sociaux familiaux. Les participants ont donc, une représentation du (ou des) groupes sur le(s)quel(s) porte la recherche avant même de prendre part à l'expérience, cette représentation ne peut donc être contrôlée dans tous ces aspects. Pour contourner ce problème et ainsi mieux étudier la relation entre compétence et sociabilité, Judd *et al.* (2005) ont utilisé des groupes artificiels créés au moment de l'expérience. Il devient donc possible de contrôler exactement les informations dont les participants disposent au moment où ils forment leur impression. Concrètement, Judd *et al.* (2005) ont voulu vérifier ce qu'il advenait des jugements si deux groupes se montrent très différents sur une première dimension fondamentale alors qu'ils sont ambigus sur la seconde. Dans ce cas, l'effet de compensation doit se traduire par le fait que ces groupes seront différenciés sur la seconde dimension dans le sens inverse de ce qui se passe pour la première. Par exemple, si un groupe est très compétent tandis que l'autre est très incompetent, l'effet de compensation prévoit que le premier groupe sera vu comme moins sociable que le second.

Judd *et al.* (2005) ont donc présenté deux groupes à leurs participants, l'un haut en compétence et l'autre bas en compétence. Les deux groupes étaient ambigus, ni haut ni bas, en sociabilité. Concrètement, les participants apprenaient que des recherches récentes avaient permis d'identifier deux groupes sociaux, le groupe Vert et le groupe Bleu, et d'observer un grand nombre de membres de chacun de ces deux groupes. Le but de l'expérience était que les participants apprennent à connaître ces groupes. Ils disposaient pour cela d'information sur un certain nombre de comportements effectués par des membres de l'un ou l'autre groupe. Ils devaient communiquer ensuite leur impression à d'autres personnes. Les participants recevaient d'abord une série de fiches avec, sur chaque fiche, le nom d'un groupe, Vert ou Bleu, et un comportement. Il y avait 16 fiches pour chaque groupe. Pour le groupe haut en compétence, 6 fiches décrivaient

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

un comportement compétent (par exemple : « *X a gagné le prix annuel de l'employé qui a le plus contribué aux profits de la société* »), 2 décrivaient un comportement incompétent (par exemple : « *X est toujours en retard dans ses lectures pour le cours de français* »), 2 fiches décrivaient un comportement sociable (par exemple : « *X appelle régulièrement ses amis pour s'assurer qu'ils vont bien* »), 2 autres décrivaient un comportement associable (par exemple : « *X n'a pas voulu prendre la peine d'indiquer le chemin à un inconnu* ») et enfin 4 fiches décrivaient un comportement neutre (par exemple : « *X doit porter un plâtre pendant deux semaines parce qu'il/elle s'est cassé la jambe en déménageant* »)¹. Pour le groupe bas en compétence, 6 fiches décrivaient un comportement incompétent, 2 décrivaient un comportement compétent, 2 fiches décrivaient un comportement sociable, 2 autres décrivaient un comportement associable et enfin 4 fiches décrivaient un comportement neutre. Chacun des deux groupes était donc décrit par un nombre équivalent de comportements sociables et associables. De plus, chaque comportement de sociabilité était associé au groupe haut pour la moitié des sujets et au groupe bas pour l'autre moitié. Les comportements associables et les comportements neutres étaient contrebalancés de la même manière. Les participants devaient lire une première fois toutes les fiches présentées dans un ordre aléatoire et les séparer en deux piles en fonction du groupe. Ils devaient ensuite reprendre une des deux piles, relire chacune des fiches puis faire de même avec la seconde pile. Ceci fait, les fiches étaient récupérées par l'expérimentateur qui demandait alors aux participants d'écrire en une dizaine de lignes leur impression d'un groupe puis de l'autre afin, prétendument, de présenter les deux groupes à d'autres participants qui n'auraient pas eue l'occasion de lire les fiches. Cette tâche de rédaction permettait aux participants d'intégrer les différents comportements lus en une impression cohérente pour chacun des groupes. Au terme de cette étape, les participants recevaient un questionnaire sur lequel il leur était demandé d'évaluer chacun des groupes sur 8 traits de personnalité à l'aide d'échelles allant de -4 (pas du tout) à 4 (tout à fait). Il y avait 2 traits de compétence (capable, doué), 2 d'incompétence (paresseux, désorganisé), 2 de sociabilité (sociable, attentionné) et 2 traits d'associabilité (insensible, désagréable).

Pour analyser les réponses données aux jugements de traits, Judd et ses collègues (2005) ont calculé un score de compétence et un score de sociabilité pour chaque groupe en prenant au sein de chaque dimension la moyenne des scores des deux traits positifs et de ceux des deux traits négatifs (inversés). Confirmant le succès de la manipulation expérimentale, le groupe haut est associé à un score de compétence nettement plus élevé que le groupe bas. Plus important, l'effet de compensation est observé : le groupe haut obtient un score de sociabilité moins élevé que le groupe bas. En somme, bien que l'information de sociabilité dispensée dans cette expérience ait été neutre et

1. Ces comportements avaient été prétestés et seuls ceux qui étaient clairement positifs ou clairement négatifs sur une dimension et neutres sur l'autre dimension (ou neutres sur les deux dimensions pour les comportements neutres) étaient utilisés.

identique pour les deux groupes, on retrouve l'effet de compensation attendu: les participants perçoivent le groupe incompetent comme étant plus sociable que le groupe compétent.

Cette expérience a été reproduite par Judd *et al.* (2005) avec une manipulation de la sociabilité. À nouveau, l'effet de compensation influence la formation d'impression. Le groupe froid est jugé comme plus compétent que le groupe chaleureux. Les travaux de Judd et de ses collègues (2005) ont été conduits aux États-Unis. Depuis lors, plusieurs expériences, réalisées en Belgique (Kervyn, Yzerbyt, Judd et Nunes, 2008 ; Yzerbyt, Kervyn et Judd, 2008) et dans lesquelles la manipulation concernait la sociabilité pour la moitié des participants et la compétence pour l'autre moitié, ont permis de montrer que l'effet de compensation est bien présent quelle que soit la dimension manipulée.

Évolution théorique

Le fait de passer des groupes nationaux (Yzerbyt *et al.*, 2005) à des groupes sociaux artificiels et pour lesquelles toutes les informations dont disposent les participants peuvent être concoctées et manipulées par l'expérimentateur ayant permis d'asseoir notre confiance dans l'existence de l'effet de compensation, il s'agissait ensuite de mieux cerner les conditions d'émergence de cet effet. Après un travail visant à généraliser l'effet de compensation obtenu sur des groupes à la perception d'individus, nous avons cherché à mettre au jour les conditions nécessaires à cet effet de compensation.

■ Groupes et individus

Dans notre survol de la littérature, nous avons souligné le fait que la compétence et la sociabilité ont été pointées comme les deux dimensions fondamentales de la perception sociale tant par les chercheurs travaillant sur la perception interpersonnelle (Beauvois, 1995 ; Dubois, et Beauvois, 2002 ; Read *et al.*, 1990 ; Reeder, 1993 ; Reeder et Brewer, 1979 ; Skowronski et Carlston, 1987 ; Wiggins, 1979 ; Wojciszke, 1994 ; Wojciszke *et al.*, 1998 ; Zanna et Hamilton, 1972) que par ceux travaillant sur la perception des groupes sociaux (Alexander *et al.*, 1999 ; Cadinu et Cerchioni, 2001 ; Cuddy *et al.*, 2004 ; Cuddy *et al.*, 2005 ; Fiske *et al.*, 2002 ; Fiske *et al.*, 1999 ; Yzerbyt *et al.*, 2005). La question se posait donc de savoir si l'effet de compensation observé pour la perception de groupes sociaux se manifestait également pour la perception d'individus. Dans une de leurs expériences, Judd *et al.* (2005) ont fait varier la nature de la cible, soit des groupes, soit des personnes.

La moitié des participants pensaient lire des comportements décrivant deux groupes sociaux tandis que, pour l'autre moitié, ces mêmes comportements étaient présentés comme décrivant deux individus. Que les participants se retrouvent face à des groupes ou à des individus, l'un était présenté comme compétent et ambigu quant à sa

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

sociabilité et l'autre comme incompetent et ambigu quant à sa sociabilité. Après la rédaction de leur impression de chacune des cibles, les participants évaluaient les deux groupes, ou les deux individus, sur des traits positifs et négatifs de compétence et de sociabilité. Les résultats montrent que l'effet de compensation concerne aussi bien l'évaluation de deux individus que celle de deux groupes sociaux. Nous avons depuis lors reproduit l'expérience de Judd *et al.* (2005). Mais nous avons testé cet effet de compensation pour la perception de personne en manipulant la sociabilité. Au fil des expériences, les résultats sont sans équivoque. Ils permettent de conclure non seulement que la compétence et la sociabilité sont des dimensions fondamentales aussi bien pour la perception de groupes que de personnes, mais encore que la même relation compensatoire se manifeste entre elles pour ces deux types de cibles.

■ Le processus de comparaison

Dans toutes les expériences dans lesquelles un effet de compensation a été mis en évidence, qu'elles portent sur des groupes nationaux ou des cibles artificielles, les participants devaient juger deux cibles : les Belges et les Français, les Verts et les Bleus, etc. Autrement dit, ces expériences impliquent toujours un contexte de comparaison. Plusieurs résultats empiriques nous conduisent à penser que ce contexte de comparaison pourrait être une condition nécessaire à l'émergence de l'effet de compensation. Tout d'abord, lorsqu'on préteste les comportements utilisés pour la présentation des deux groupes (Judd *et al.*, 2005 ; Kervyn *et al.* 2008 ; Yzerbyt *et al.* 2008), les jugements de compétence et de sociabilité entretiennent une relation positive, c'est-à-dire dans la direction opposée à l'effet de compensation. Par exemple, nous avons demandé à une vingtaine de personnes abordées dans les bibliothèques de l'Université catholique de Louvain d'estimer pour chacun des comportements de la liste que nous leur présentions si, à leur avis, une personne effectuant ce comportement est compétente ou incompetente et si cette personne est sociable ou associable. Les résultats montrent que les comportements compétents sont considérés comme relativement sociables et les comportements sociables comme relativement compétents. Inversement, agir de façon associable était évalué comme peu compétent alors que faire preuve d'incompétence était vu comme peu sociable. Il convient de noter que cette relation positive entre la compétence et la sociabilité des comportements confère d'autant plus de poids à l'effet de compensation observé sur les groupes artificiels présentés à l'aide de ces comportements (Kervyn *et al.*, 2008 ; Yzerbyt *et al.*, 2008).

Un deuxième résultat empirique conforte l'hypothèse selon laquelle un processus comparatif conditionne l'effet de compensation. Dans la quatrième expérience rapportée par Judd *et al.* (2005), un seul groupe était présenté aux participants. Selon la condition, il s'agissait soit d'un groupe compétent et ambigu quant à la sociabilité, soit d'un groupe incompetent et ambigu quant à la sociabilité. Contrairement aux expériences dans lesquelles deux groupes étaient présentés, le groupe compétent était cette fois jugé

comme compétent et sociable et le groupe incompetent comme incompetent et associable. Ces résultats montrent donc qu'un effet de halo se manifeste lorsqu'un seul groupe est évalué plutôt que deux.

■ La spécificité des deux dimensions fondamentales

Nous considérons que seules les dimensions fondamentales de la perception sociale devraient manifester une relation négative. C'est parce que ces dimensions sont fondamentales que nous pensons qu'un effet de compensation est observé par Yzerbyt *et al.* (2005) et Judd *et al.* (2005). Pour toute autre dimension, l'effet de compensation ne devrait pas être observé. Au contraire, on devrait s'attendre à un effet de halo comme c'est habituellement le cas en formation d'impression.

Afin de tester cette hypothèse, nous avons utilisé le scénario mis au point par Judd *et al.* (2005) mais en utilisant cette fois une dimension non-fondamentale en tant que dimension non-manipulée, à savoir : l'hygiène de vie (alimentation saine, vie sportive, hygiène corporelle, etc.) (Yzerbyt *et al.*, 2008). Tout comme la sociabilité et la compétence, il s'agit d'une dimension qui va du négatif au positif. Le pré-test des comportements a, en outre, permis de voir que cette dimension est liée de façon positive à la dimension de compétence et à la dimension de sociabilité, tout comme les dimensions de compétence et de sociabilité sont liées de façon positive entre elles. Nous nous attendions à ce que cette relation positive persiste quand deux groupes sont présentés dans un contexte comparatif, contrairement à ce qui se passe dans le cas des deux dimensions fondamentales.

Cette hypothèse a été mise à l'épreuve dans une première expérience (Yzerbyt *et al.*, 2008), dans laquelle nous avons manipulé la compétence des deux groupes présentés (un groupe haut et un groupe bas) pour la moitié des participants et la sociabilité pour l'autre moitié des participants. Nous avons également fourni des informations ambiguës sur l'hygiène de vie de chacun des deux groupes. Utilisant une procédure similaire à celle utilisée dans nos études antérieures (Judd *et al.*, 2005), les participants lisaient, pour chaque groupe, 8 comportements ayant à un rapport direct avec la dimension manipulée (positifs pour le groupe haut, négatifs pour le groupe bas), 4 comportements neutres, 2 comportements d'hygiène de vie positifs et 2 comportements d'hygiène de vie négatifs. Après avoir décrit leur impression de chacun des deux groupes en quelques lignes, les participants évaluaient chaque groupe sur un certain nombre de traits positifs et négatifs de la dimension manipulée (compétence ou sociabilité) et de la dimension d'hygiène de vie. En accord avec notre hypothèse, le groupe compétent est non seulement jugé plus compétent mais est aussi perçu comme ayant une meilleure hygiène de vie que le groupe peu compétent. Le même pattern émerge dans le cas où la sociabilité est manipulée. C'est donc bien un effet de halo et non de compensation qui émerge.

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

Dans une deuxième expérience (Yzerbyt *et al.*, 2008), nous avons testé l'hypothèse selon laquelle, tout en manipulant une des deux dimensions fondamentales, il est possible d'obtenir un effet de compensation sur l'autre dimension fondamentale en même temps qu'un effet de halo sur une dimension non-fondamentale. Pour ce faire, nous avons à nouveau présenté deux groupes à nos participants, l'un haut, l'autre bas sur la dimension manipulée (compétence ou sociabilité) et tous deux ambigus sur l'autre dimension fondamentale (sociabilité ou compétence) et sur la dimension non-fondamentale d'hygiène de vie. Après avoir écrit leur impression à propos de chacun des groupes, les participants jugeaient la sociabilité, la compétence et l'hygiène de vie de chaque groupe. Comme prévu, pour la manipulation de compétence, le groupe plus compétent est perçu à la fois comme étant moins sociable et comme ayant plus d'hygiène de vie que le groupe moins compétent. Quand la sociabilité était manipulée, le groupe plus sociable est évalué comme ayant une meilleure hygiène de vie que le groupe basement sociable. Aucune différence n'émerge entre ces deux groupes au niveau de leur compétence.

En conclusion, ces deux expériences montrent que l'effet de compensation dépend de la présence d'un contexte comparatif, mais aussi que cet effet est propre aux dimensions de compétence et de sociabilité.

Flexibilité de la perception des groupes nationaux et compensation au niveau corrélationalnel

L'importance du contexte comparatif pour l'effet de compensation nous a conduits à réexaminer un aspect des résultats obtenus par Yzerbyt *et al.* (2005). En effet, ces auteurs montrent que lorsque les Français sont évalués à l'aune des Belges, les stéréotypes qui caractérisent ces deux groupes se complètent de deux façons distinctes. Sur la base de ce constat, Yzerbyt *et al.* (2005) proposent que les jugements émis par les participants à propos des deux groupes sur les deux dimensions fondamentales entretiennent des relations compensatoires, cette compensation pouvant être observée au niveau des moyennes et au niveau individuel (corrélationalnel). Il existe donc deux manifestations différentes de l'effet de compensation.

Le premier pattern concerne le score moyen de compétence et de sociabilité des deux groupes et correspond aux résultats présentés jusqu'à présent : quand un groupe est supérieur à l'autre sur une dimension, il lui sera inférieur sur l'autre dimension. Le deuxième pattern de compensation concerne les corrélations entre les scores du premier et du deuxième groupe. Il suppose que le score de compétence du premier groupe est lié de façon positive au score de sociabilité du deuxième groupe et que le score de sociabilité du premier groupe est lié de façon positive au score de compétence du deuxième groupe.

Bilans et perspectives en psychologie sociale – Volume 2

Sur cette base, nous avons formulé une hypothèse nouvelle sur le poids du contexte dans l'évaluation d'une cible sociale. En effet, si un groupe est évalué avant un autre, la façon d'évaluer le premier groupe devrait affecter la façon de voir le deuxième groupe dans un sens compensatoire. Ainsi, si le premier groupe est évalué comme très compétent mais peu sociable, le deuxième groupe sera évalué comme moins compétent et plus sociable que s'il était évalué en dehors d'un contexte de comparaison. De la même manière, si le premier groupe est évalué comme étant très sociable mais peu compétent, le même deuxième groupe sera évalué comme moins sociable et plus compétent que s'il était évalué en dehors d'un contexte de comparaison.

Afin de tester cette hypothèse, dans une première expérience (Kervyn *et al.*, 2008), nous avons demandé à des étudiants belges inscrits à l'Université catholique de Louvain d'évaluer la compétence et la sociabilité des habitants de deux pays. La moitié des participants évaluaient d'abord les Italiens puis les Belges, l'autre moitié évaluaient d'abord les Allemands puis les Belges. Le groupe évalué en second lieu est donc le même dans les deux conditions, seul le contexte comparatif change. Les Italiens sont généralement considérés comme très sociables mais moins compétents tandis que les Allemands sont généralement considérés comme très compétents mais moins sociables (Cuddy, Fiske, Kwan, Glick, Demoulin, Leyens, Bondet *et al.*, 2008). Nous avons comparé les évaluations des Belges dans ces deux contextes comparatifs entre elles ainsi qu'à celles récoltées dans une étude pilote où seule les Belges étaient évalués. Comme attendu, les Belges étaient évalués comme plus sociables et moins compétents lorsqu'ils sont comparés aux Allemands que lorsqu'ils sont comparés aux Italiens. Comme on pouvait également s'y attendre, les scores de compétence et de sociabilité des Belges dans l'étude pilote se situent à un niveau intermédiaire, entre ceux des Belges comparés aux Allemands et ceux des Belges comparés aux Italiens.

Afin de tester notre hypothèse portant sur la corrélation entre les scores du premier et du deuxième pays, nous avons calculé deux régressions, l'une pour prédire la compétence des Belges et l'autre pour prédire sa sociabilité. À chaque fois, nous tenons compte de la condition expérimentale (comparaison faite avec les Allemands ou avec les Italiens), le score des Belges sur l'autre dimension, le score du pays de comparaison sur chacune des deux dimensions, ainsi que de l'interaction entre la condition et chacun de ces trois scores. En accord avec notre hypothèse, la sociabilité du pays de comparaison prédit la compétence des Belges. De même, la compétence du pays de comparaison prédit la sociabilité des Belges. Ces deux régressions nous apprennent donc que plus le pays de comparaison est évalué comme sociable, plus les Belges sont vus comme compétents. Et plus le pays de comparaison est jugé compétent, plus les belges sont perçus comme sociables. En outre, les analyses montrent que ces effets de compensation ne dépendent pas du pays de comparaison : ils ne sont pas différents selon que le pays de comparaison s'avère être l'Italie ou l'Allemagne.

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

Dans une deuxième expérience (Kervyn *et al.*, 2008), nous avons voulu reproduire ces effets de compensation au niveau des scores moyens et des corrélations pour le jugement d'un pays qui n'est pas le groupe d'appartenance des participants. Pour ce faire, nous avons demandé à la moitié de nos participants d'évaluer les Brésiliens puis les Canadiens et à l'autre moitié d'évaluer les Japonais puis les Canadiens. À nouveau, le deuxième groupe était le même et le premier pays était, soit typiquement très sociable mais moins compétent (Brésiliens), soit typiquement très compétent mais moins sociable (Japonais). Comme dans notre première expérience, les Canadiens sont évalués plus négativement sur la dimension de compétence quand ils étaient comparés aux Japonais que quand ils sont comparés aux Brésiliens, et ils sont jugés plus négativement sur la dimension de sociabilité quand ils sont comparés aux Japonais que quand ils sont comparés aux Brésiliens. Dans la condition contrôle, les scores de compétence et de sociabilité des Canadiens se situent à un niveau intermédiaire, entre ceux des Canadiens comparés aux Japonais et ceux des Canadiens comparés aux Brésiliens. On retrouve aussi l'effet de compensation au niveau des corrélations : plus le pays de comparaison est jugé compétent, plus les Canadiens sont jugés sociables, et plus le pays de comparaison est jugé sociable, plus les Canadiens sont jugés compétents.

Ces deux expériences (Kervyn *et al.*, 2008) montrent clairement que, lorsque deux groupes sont comparés, la façon dont le premier est évalué influencera le jugement du deuxième et ce, de deux manières différentes mais toutes deux en accord avec l'effet de compensation. Au niveau des scores moyens, les scores du deuxième groupe s'adaptent de manière compensatoire selon le stéréotype du premier groupe. Au niveau corrélational, quel que soit le stéréotype du premier groupe, plus celui-ci est évalué comme haut sur une dimension fondamentale, plus le deuxième groupe sera évalué comme haut sur l'autre dimension fondamentale.

■ Effet de compensation et appartenance groupale

Jusqu'à présent, nous avons décrit différents scénarios expérimentaux dans lesquels nous avons observé un effet de compensation entre la compétence et la sociabilité. Mais il faut bien reconnaître que nous avons passé sous silence un aspect primordial en psychologie sociale, à savoir : l'appartenance groupale (Bourhis et Leyens, 1999 ; Brewer et Brown, 1998). Nous avons traité les évaluations des participants dans les différentes expériences comme émanant d'observateurs détachés, ce qui est loin d'être toujours le cas dans la vie quotidienne. Notre compréhension de l'effet de compensation nous conduit à penser que celui-ci peut être tempéré, mais pas pour autant effacé, par des considérations découlant de l'appartenance et/ou de l'identification des observateurs à tel ou tel groupe. En d'autres mots, nous nous attendons à ce que les observateurs soient tentés d'évaluer plus positivement leur groupe mais nous estimons que cette tendance n'éliminera pas le fait que quand ce groupe est comparé à un autre, l'un sera vu comme haut en compétence et bas en sociabilité et l'autre comme bas en

compétence et haut en sociabilité. Cette option s'appuie sur les résultats de trois recherches dans lesquelles, soit l'identification était mesurée (Kervyn *et al.*, 2008 ; Yzerbyt *et al.*, 2005), soit l'appartenance groupale était manipulée (Judd *et al.*, 2005).

Dans l'étude d'Yzerbyt *et al.* (2005) déjà évoquée, les participants étaient forcément membres d'un des deux groupes impliqués dans la comparaison. Dans leur évaluation des Belges et des Français, les participants belges et français surestimaient la différence sur la dimension qui avantage leur groupe. Dans le même temps, ils reconnaissent l'existence d'une carence de leur part sur l'autre dimension mais tendent à en diminuer la magnitude. Qui plus est, Yzerbyt *et al.* (2005) observent que cette tendance de la part des participants belges à surestimer la différence entre les deux groupes sur la dimension de sociabilité est d'autant plus marquée que les participants sont plus identifiés à leur groupe.

Dans les recherches portant sur la flexibilité de la perception groupale en fonction du contexte comparatif rapportées par Kervyn et collègues (2008), les résultats obtenus dans l'expérience dans laquelle l'endogroupe de participants était évalué en second lieu sont reproduits dans l'expérience où les participants ne sont cette fois membres d'aucun des deux groupes. L'effet de compensation est donc observé avec et sans appartenance groupale des participants. De plus, dans la première expérience, Kervyn et collègues (2008) ont mesuré l'identification des participants. Les données révèlent que plus les participants étaient identifiés à leur groupe, plus ils évaluaient de façon positive la compétence et la sociabilité de leur pays. Cette tendance n'empêchait toutefois pas le fait que ces participants perçoivent la Belgique comme plus sociable que compétente lorsqu'elle est comparée à l'Allemagne et comme plus compétente que sociable lorsqu'elle est comparée à l'Italie.

Dans une de leurs expériences, Judd *et al.* (2005) ont manipulé l'appartenance groupale des participants. En recourant à la même méthode de création de groupes minimaux, Judd *et al.* (2005) ont expliqué à la moitié de leurs participants qu'ils étaient membres du groupe qui leur était ensuite présenté² comme haut en compétence et à l'autre moitié qu'ils étaient membres du groupe qui leur était ensuite présenté comme bas en compétence. Les données indiquent que l'ensemble des participants perçoit le groupe haut comme plus compétent que le groupe bas et, qu'en accord avec l'effet de compensation, l'ensemble des participants perçoit le groupe haut comme moins sociable que le groupe bas. Les membres du groupe haut perçoivent toutefois une plus grande différence sur la dimension de compétence que les membres du groupe bas et les membres du groupe bas perçoivent une plus grande différence sur la dimension de sociabilité que les membres du groupe haut. Autrement dit, les participants accentuent la différence qui met leur groupe en valeur et, dans une moindre mesure, reconnaissent

2. Toujours à l'aide de comportements prétendument observés auprès de membres du groupe.

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

aussi la différence sur la dimension moins avantageuse. Les membres du groupe haut en compétence font donc eux aussi preuve d'un effet de compensation même si celui-ci est moins marqué que dans les évaluations données par les membres du groupe bas.

En somme, l'appartenance groupale engendre une perception plus positive de l'endogroupe sur les deux dimensions fondamentales et en particulier sur la dimension sur laquelle se distingue l'endogroupe. Cette tendance se marque d'autant plus que l'identification est forte mais elle n'empêche pas l'émergence de l'effet de compensation.

■ Effet de compensation et maintien de stéréotypes mixtes

Si l'effet de compensation influence à ce point l'impression à propos de tel ou tel individu ou la perception des groupes sociaux, il n'est pas évident pour autant que cet effet affecte les interactions qui s'ensuivent. Nous avons donc voulu en savoir plus au sujet des conséquences de l'effet de compensation en nous intéressant à deux processus très importants pour le maintien des stéréotypes. Tout d'abord, nous avons tenté de voir si l'effet de compensation peut influencer la recherche de nouvelles informations, voire conduire à la confirmation d'hypothèse. Dans le même ordre d'idées, nous nous sommes étudié le processus d'attribution causale lors de la rencontre de nouvelles informations au sujet des cibles sociales concernées.

Afin de tester l'hypothèse selon laquelle l'effet de compensation influence la recherche de nouvelles informations, nous avons adapté un scénario expérimental imaginé par Snyder (1984 ; Snyder et Swann, 1978 ; Snyder, Tanke et Bersheid, 1977 ; voir également Dumont, Yzerbyt, Snyder, Mathieu, Comblain et Scaillet, 2003). Nous avons présenté deux groupes (le Bleu et le Vert) à l'aide de comportements à nos participants, l'un haut, l'autre bas, sur la dimension manipulée (la compétence ou la sociabilité selon la condition) et tous deux ambigus sur l'autre dimension. Tout comme dans le scénario original (Judd *et al.*, 2005), les participants écrivaient ensuite leur impression de chacun des deux groupes et les évaluaient sur plusieurs traits de compétence et de sociabilité. Ensuite, les participants apprenaient qu'ils avaient l'occasion de choisir parmi une liste de questions celles qu'ils voudraient poser à l'un ou l'autre groupe afin d'apprendre à mieux les connaître. Pour chacune des quarante questions proposées, les participants devaient indiquer sur une échelle en 6 points s'ils préféreraient la poser au groupe Vert ou, au contraire, au groupe Bleu. Ces questions (10 questions par catégorie) avaient été rédigées de telle manière qu'elles sous-entendent soit que l'interlocuteur est compétent, soit qu'il est sociable, soit qu'il est incompétent soit encore qu'il est associable. Par exemple, « *Quand vous n'avez pas envie d'aller à une soirée à laquelle vous êtes invité, quelles excuses utilisez-vous ?* » est une question qui laisse entendre que l'interlocuteur est associable et « *Quand vous voulez vraiment réussir un examen, préférez-vous étudier en bibliothèque ou chez vous ?* » présuppose que l'interlocuteur est compétent.

Bilans et perspectives en psychologie sociale – Volume 2

Les résultats (Kervyn *et al.*, 2008) montrent que l'impression formée à propos des deux groupes reproduit bien l'effet de compensation. Plus important, cet effet de compensation influence également le choix de questions adressées à chaque groupe. Pour le groupe haut sur la dimension manipulée, les participants sélectionnent des questions positives sur cette dimension et des questions négatives sur la dimension non-manipulée ; tandis que pour le groupe bas sur la dimension manipulée, ils préfèrent poser des questions négatives sur la dimension manipulée et des questions positives sur la dimension non-manipulée. Ainsi, lorsque c'est la sociabilité qui est manipulée, les questions adressées au groupe haut sont, par exemple : « *Qu'aimez-vous faire quand vous passez une soirée entre amis ?* » et « *Pouvez-vous vous rappeler d'une expérience où votre naïveté ou votre ignorance vous a joué des tours ?* » alors que les questions choisies pour le groupe bas sont, par exemple : « *Quelles sont les choses que les autres font et qui vous mettent en colère ?* » et « *Quand vous lisez le journal, vous intéressez-vous en priorité aux informations de politique intérieure ou à l'actualité internationale ?* ».

Afin d'établir mieux encore l'influence de l'effet de compensation sur le processus de confirmation d'impression, nous avons réalisé une autre expérience (Kervyn *et al.*, 2008) en nous appuyant directement sur celle décrite ci-dessus. Nous avons retenu les 10 questions qui étaient le plus souvent sélectionnées pour le groupe haut et les 10 questions qui étaient le plus souvent sélectionnées pour le groupe bas et, ce, séparément pour la condition dans laquelle la sociabilité et pour celle dans laquelle la compétence avaient été manipulées. Reprenant un paradigme classique imaginé par Snyder (Snyder et Swann, 1978 ; Snyder, Tanke et Bersheid, 1977), nous avons testé l'hypothèse selon laquelle une personne interviewée avec des questions biaisées donnera une image d'elle-même qui reflète le biais 'inscrit' dans les questions. Trois participants qui ne se connaissaient pas prenaient part à l'expérience. Un des trois participants était désigné comme intervieweur par tirage au sort. Les deux autres héritaient du rôle d'interviewé. Les deux interviewés se soumettaient ensuite à un prétendu *Test d'estimation de nombre de points* (voir Judd *et al.* 2005). Après avoir fait mine de corriger les deux tests, l'expérimentateur informait les deux interviewés que, sur base de leur résultat au test, l'un faisait partie du groupe Bleu et l'autre du groupe Vert. L'expérimentateur expliquait alors aux trois participants que l'intervieweur allait poser un certain nombre de questions à chacun des deux interviewés afin d'apprendre à mieux les connaître, eux, ainsi que leur groupe d'appartenance. Les participants apprenaient aussi que les questions étaient sélectionnées par ordinateur pour correspondre au mieux, soit au groupe Vert, soit au groupe Bleu. Durant l'interview, un des deux interviewés se voyait poser les 10 questions du groupe bas (en sociabilité ou en compétence selon la condition) et l'autre les 10 questions du groupe haut. Au terme de l'interview, chacun des trois participants évaluait le groupe Bleu et le groupe Vert ainsi que chacun des deux interviewés sur la compétence et la sociabilité.

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

Les résultats indiquent que l'effet de compensation est nettement présent dans les évaluations données par l'intervieweur à propos des deux groupes et des deux interviewés. Comme attendu, l'interviewé du groupe haut, ainsi que le groupe auquel il était sensé appartenir, sont évalués de façon plus positive sur la dimension manipulée mais aussi de manière plus négative sur la dimension non-manipulée que l'interviewé du groupe bas et son groupe d'appartenance. Cet effet de compensation pour les jugements de l'intervieweur est similaire pour la manipulation de la sociabilité et pour la manipulation de la compétence. Quant aux évaluations faites par les interviewés eux-mêmes, elles ne révèlent pas d'effet de compensation significatif pour la manipulation de sociabilité mais bien pour la manipulation de compétence. Pour la manipulation de compétence, la compensation est présente dans l'évaluation de l'autre interviewé, du groupe d'appartenance de l'autre interviewé et même dans l'évaluation donnée par les interviewés à propos de leur propre groupe d'appartenance. La seule évaluation qui n'est pas influencée par l'effet de compensation est celle des interviewés à propos d'eux-mêmes.

Ces deux expériences (Kervyn *et al.*, 2008) confirment le fait que l'effet de compensation influence non seulement le processus de formation d'impression mais mène également à des biais dans la recherche de nouvelles informations. En posant des questions qui sont biaisées dans le sens de leurs stéréotypes, les observateurs rendent plus probable l'émergence de nouvelles informations qui se trouvent être en accord avec leurs attentes stéréotypées.

Un autre processus de maintien des stéréotypes que les recherches en psychologie sociale ont identifié est le processus d'attribution causale (Pettigrew, 1979 ; Yzerbyt, Rocher et Schadron, 1996 ; pour des revues de question sur l'attribution en général, voir Gilbert, 1998 ; Leyens et Beauvois, 1997). En effet, les gens ont tendance à attribuer de manière dispositionnelle les nouvelles informations qui sont en accord avec leur stéréotype. Autrement dit, ces informations sont interprétées comme étant révélatrices de caractéristiques profondes des membres de ce groupe. À l'opposé, les informations contre-stéréotypiques sont plus facilement attribuées de façon situationnelle et sont donc interprétées comme étant dues à des facteurs qui ne relèvent pas des personnes concernées.

Nous avons reproduit l'expérience de Kervyn *et al.* (2008) décrite ci-dessus avec les deux groupes artificiels mais, au lieu de devoir choisir à qui attribuer telle ou telle question, les participants lisaient des comportements supplémentaires à propos des groupes et devaient estimer si la cause du comportement était dispositionnelle ou non et si elle était situationnelle ou non. Pour chacun des deux groupes, les informations supplémentaires étaient composées de quatre comportements (différents de ceux utilisés pour la présentation des groupes), un comportement de haute compétence, un comportement de basse compétence, un comportement de haute sociabilité et un comportement de basse sociabilité.

Bilans et perspectives en psychologie sociale – Volume 2

Les résultats (Kervyn *et al.*, 2008) indiquent que la façon dont les nouveaux comportements sont attribués à des causes dispositionnelles est influencée par notre manipulation et ce dans un sens compensatoire. Pour le groupe haut, le comportement haut sur la dimension manipulée et celui bas sur la dimension non-manipulée sont attribués de façon plus dispositionnelle que le comportement bas sur la dimension manipulée et celui haut sur la dimension non-manipulée. Des résultats inverses sont observés pour le groupe bas. Cette expérience illustre donc parfaitement l'influence de l'effet de compensation sur un deuxième processus de maintien des stéréotypes. Qui plus est, ces résultats ont été répliqués (Kervyn *et al.*, 2008) en utilisant des mesures plus subtiles telles que la sélection de termes plus ou moins abstraits pour décrire de nouveaux comportements (Geeraert, Yzerbyt, Corneille et Wigboldus, 2004 ; Maass, Salvi, Arcuri et Semin, 1989 ; Semin et Fiedler, 1988).

■ Étude de cas : étudiants d'échange

Si nos expériences en laboratoires constituent des illustrations d'autant plus convaincantes du phénomène de compensation qu'elles s'appuient sur des groupes fictifs, il n'en reste pas moins qu'il est précieux de montrer l'émergence de la compensation dans un contexte écologique. Est-il possible que les conceptions à propos d'autres groupes évoluent d'une manière qui soit conforme à la compensation ? C'est la question que l'on retrouve au cœur d'une enquête d'envergure conduite par Demoulin, Geeraert et Yzerbyt (2008). Ces chercheurs se sont intéressés à des étudiants belges s'étant engagés, dans le cadre d'un programme d'échange international, à séjourner un an dans un pays étranger. Demoulin *et al.* (2008) ont demandé à ces étudiants de leur indiquer trois mois avant leur départ, trois mois après leur arrivée dans le pays d'accueil, un mois avant leur retour au pays, et, enfin, un an après la fin de leur séjour, comment ils percevaient leurs concitoyens ainsi que les habitants de leur pays d'accueil tant en termes de compétence que de sociabilité. Les chercheurs disposaient, ainsi, pour chaque participant de quatre scores mesurés à quatre reprises.

Les résultats les plus directement pertinents pour notre propos concernent les analyses transversales. Nous nous bornerons à présenter ici les résultats des corrélations impliquant la différence entre les pays sur la compétence, d'une part, et la différence entre les pays sur la sociabilité, d'autre part, (voir aussi Judd *et al.*, 2005). Dans la mesure où les étudiants espèrent sans doute vivre de bonnes expériences et n'ont aucune expérience directe avant leur séjour, il est probable qu'ils aient initialement tendance à calquer leurs évaluations du pays d'accueil sur celles de leur propre pays. Le résultat de ce processus de projection est que, avant le début du séjour, la corrélation entre les deux scores de différence est positive. Plus un pays est perçu comme étant supérieur à l'autre sur une dimension, plus ce pays est vu comme supérieur sur l'autre dimension. Les choses changent du tout au tout au terme du séjour et un an après le retour au pays. À ce stade, plus les participants notent une différence entre les deux pays

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

sur une dimension, plus ils distinguent ces mêmes pays sur l'autre dimension mais, cette fois, dans le sens opposé, reflétant un effet de compensation. Ces résultats montrent que les perceptions stéréotypées des étudiants ont été largement influencées par la logique de la compensation, confirmant ainsi, dans un contexte écologique, les observations réalisées dans des contextes certes bien contrôlés mais aussi moins écologiquement valides.

Lien avec d'autres approches

Ayant démontré l'existence de l'effet de compensation et précisé les conditions nécessaires à son apparition, ainsi qu'un certain nombre de ses conséquences, nous désirons terminer ce parcours en évoquant un autre courant de recherches dont les conclusions nous paraissent proches de celles que nous tirons de nos travaux sur l'effet de compensation. On peut assez facilement établir un lien entre l'effet de compensation et les travaux sur la créativité sociale (Tajfel et Turner, 1979 ; Mummendey et Scheider, 1984 ; Cadinu et Cerchioni, 2001). Ces travaux montrent comment, quand un groupe se compare à un autre sur une dimension qui lui est défavorable, il cherchera à mettre en avant une autre dimension pour laquelle la comparaison lui serait, cette fois-ci, favorable. Nous estimons que nos travaux sur l'effet de compensation peuvent être considérés comme une formalisation des recherches antérieures sur la créativité sociale. En effet, nos recherches ont permis d'établir que ce genre de compensation est observé lorsque deux groupes ou deux individus sont comparés (Judd *et al.*, 2005) sur les deux dimensions fondamentales de la perception sociale (Yzerbyt *et al.*, 2008), que l'effet de compensation est observé même pour des groupes artificiels et qu'il a un ensemble d'implications pour la suite des interactions sociales entre les membres des deux groupes (Kervyn *et al.*, 2008).

Dans le droit fil des propositions issues de la théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1979 ; pour une présentation détaillée, voir Bourhis et Leyens, 1996), certains chercheurs se sont posés la question de savoir pourquoi, malgré les grandes disparités de statut et les fréquentes injustices qui existent entre les groupes sociaux dans notre société, il y a peu de contestations de la hiérarchie sociale en place. Certains chercheurs (cf. Jost et Banaji, 1994 ; Jost, Pelham, Sheldon et Sullivan, 2003 ; Kay, Jost, Mandisodza, Sherman, Petrocelli et Johnson, 2007) ont introduit à cet égard le concept de *justification du système*. Nombreux sont, en effet, les individus qui pensent que la hiérarchie sociale existante est justifiée et que la position des différents groupes sociaux correspond de fait à leurs mérites respectifs. Cette croyance ne surprend guère chez les personnes qui occupent une position privilégiée ou dominante dans la structure sociale. On s'étonnera cependant davantage de rencontrer une telle croyance chez des individus se trouvant dans une position sociale moins favorisée.

Bilans et perspectives en psychologie sociale – Volume 2

Dans une des expériences illustratives de ce courant de recherche, Kay *et al.* (2003) ont présenté un individu à leurs participants. Pour la moitié des participants, cet individu était pauvre mais heureux et, pour l'autre moitié, cet individu était pauvre et malheureux. Suite à cette présentation, les participants remplissaient une échelle mesurant leur perception du caractère justifié ou non du système. Kay *et al.* (2003) rapportent que les participants ayant été exposé à l'individu pauvre mais heureux manifestent un score de justification du système plus élevé que ceux qui ont été exposés à l'individu pauvre et malheureux. Autrement dit, l'individu qui est présenté de façon compensatoire semble engendrer plus le sentiment que le système social est juste.

Nous pensons que l'effet de compensation que nous avons mis en évidence constitue un phénomène général dont l'effet mis à jour par Kay *et al.* (2003) est une illustration particulière. Notre interprétation de l'effet de compensation est sous-tendue par l'idée selon laquelle les gens désirent avoir une vision équilibrée des groupes sociaux qu'ils observent. Si Kay *et al.* (2003) montrent que le fait d'avoir une vision compensatoire permet aux gens de percevoir le système social comme justifié, notre programme de recherche nous incite à penser que la nature des dimensions en jeu sera déterminante. Il est clair selon nous que les travaux de Jost et de ses collègues doivent être interprétés à la lumière des deux dimensions fondamentales identifiées dans les recherches sur la perception sociale. En effet, dans la mesure où nos recherches (Yzerbyt *et al.*, 2008) montrent que l'effet de compensation est observé seulement pour les deux dimensions fondamentales, nous pensons que les résultats rapportés par Kay *et al.* (2003) émergent parce que ces auteurs ont en réalité bien évoqués ces deux dimensions. Nos recherches permettent selon nous de raffiner l'interprétation que l'on peut faire des travaux de Kay *et al.* (2003).

Dans la mesure où l'effet de compensation se manifeste, tant pour la perception de groupes sociaux que pour la perception de personnes (Judd *et al.*, 2005), d'autres liens peuvent être mis en avant avec la littérature traitant de la perception des personnes. Ainsi, dans une passionnante série de recherches, Tiedens, Ellsworth et Mesquita (2000) ont montré qu'une personne exprimant de la colère est perçue comme plus compétente qu'une personne exprimant de la tristesse. Dans le même ordre d'idées, on s'attend à ce qu'une personne compétente exprime plus de colère et moins de tristesse qu'une personne incompétente. Bien que le lien entre les émotions et la dimension de sociabilité ne soit pas direct (Cuddy *et al.*, 2007), nous pensons néanmoins que les effets observés par Tiedens *et al.* (2000) sont proches de l'effet de compensation.

Conclusion

Nous avons débuté ce chapitre par un exemple illustrant toute l'importance et la pertinence de ce que nous appelons les stéréotypes compensatoires. Une revue de la littérature dans les domaines de la perception des personnes et des groupes nous a

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

permis d'affirmer que la compétence et la sociabilité sont les deux dimensions fondamentales de la perception sociale. Nous avons ensuite décrit notre programme de recherche qui visait à comprendre comment ses deux dimensions interagissent et donnent lieu à un tel effet de compensation. Les recherches que nous avons présentées nous ont permis d'avancer de façon significative dans notre compréhension de l'effet de compensation.

Sur le plan théorique, nous avons en effet pu identifier deux conditions nécessaires à l'émergence de l'effet. Tout d'abord, il convient que les cibles soient placées dans un contexte de comparaison sociale (Judd *et al.*, 2005). Ensuite, nos travaux ont montré que l'effet de compensation ne se manifeste pas avec n'importe quelle paire de dimensions mais uniquement lorsque les deux dimensions fondamentales de perception sociale sont impliquées (Yzerbyt *et al.*, 2008).

Ces deux conditions nécessaires à l'émergence de l'effet de compensation permettent de réconcilier les divergences que nous avons relevées quant aux attentes des auteurs sur la relation entre les deux dimensions fondamentales. Si deux groupes sont comparés, alors il y aura une relation négative entre les deux dimensions, et seulement pour ces deux dimensions. Dans les autres cas, un effet de halo, traduisant une relation positive entre les différentes dimensions sera observé.

Les deux pré-requis qui viennent d'être rappelés ne limitent en rien l'importance et la prévalence de l'effet de compensation. En effet, les jugements que nous portons sur les groupes ou les personnes qui nous entourent sont relatifs. Nous avons tendance à comparer les autres groupes sociaux par rapport au nôtre et les caractéristiques des autres personnes par rapport aux nôtres (Festinger, 1954). Il est donc très fréquent que les deux conditions nécessaires à l'effet de compensation soient remplies.

Nos autres recherches convergent toutes pour mettre en évidence la robustesse de l'effet de compensation et toute l'importance de ses conséquences. Cet effet a été observé sur des cibles aussi diverses que des individus (Judd *et al.*, 2005), des groupes artificiels (Judd *et al.*, 2005 ; Kervyn *et al.*, 2008 ; Yzerbyt *et al.*, 2008) et des groupes nationaux (Kervyn *et al.*, 2008 ; Yzerbyt *et al.*, 2005). Il se révèle tant au niveau des scores moyens des groupes que des corrélations entre ces scores (Kervyn *et al.*, 2008 ; Demoulin *et al.*, 2008). Nous l'avons également observé sur des mesures indirectes telles que la sélection de questions (Kervyn *et al.*, 2008) et l'attribution causale (Kervyn *et al.*, 2008), ce qui atteste de son impact au niveau de la confirmation d'hypothèse (Kervyn *et al.*, 2008) et des biais d'attribution causale (Kervyn *et al.*, 2008).

On le voit, l'effet de compensation ne constitue en tout état de cause pas un phénomène anecdotique. Au contraire, les travaux que nous avons évoqués dans le domaine des relations intergroupes, mais aussi dans celui des relations interpersonnelles, soulignent son rôle déterminant dans la perception sociale comme dans les interactions sociales. Une des questions qui reste en suspens concerne toutefois les « raisons »

précises qui conduisent les observateurs à opter pour une telle compensation dans la perception de leur environnement social. Nous espérons que les recherches qui suivront nous permettront d'en savoir plus dans un proche avenir.

Bibliographie

- Alexander, M. G., Brewer, M. B. et Herrmann, R. KE. (1999). Images and affect : A functional analysis of out-group stereotypes *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 78-93.
- Beauvois J.L. (1995). La connaissance des utilités sociales, *Psychologie française* 40, 375-388.
- Bourhis, R.Y., Leyens, J.P., (1999). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*, Liège : Mardaga.
- Brewer, M. B., & Brown, R. J. (1998). Intergroup relations. Dans D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 554-594), New York, McGraw Hill.
- Cadinu, M. R. et Cerchioni, M. (2001). Compensatory biases after ingroup threat: "Yeah, but we have a good personality." *European Journal of Social Psychology*, 31, 353-367.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. et Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 4, 701-718.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. et Glick, P. (2007). The BIAS Map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 631-648.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Kwan, V. S. Y., Glick, P, Demoulin, S., Leyens, J. Ph., Bond, M. H. *et al.* (sous presse). Stereotype Content Model across cultures: Universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology*.
- Cuddy, A. J. C., Norton, M. I. et Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The stubbornness and pervasiveness of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61, 267-285.
- De Bruin, E.N.M. et Van Lange, P.A.M. (1999). Impression formation and cooperative behavior. *European Journal of Social Psychology*, 29, 305-328.
- Demoulin, S., Geeraert, N., et Yzerbyt, V. Y. (2008). *The culture of compensation: The impact of a cultural exchange on stereotypical judgments of warmth and competence*. Manuscrit en préparation. Université Catholique de Louvain.

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

- Deschamps, J. -C. (1973-1974). L'attribution, la catégorisation sociale et les relations intergroupes. *Bulletin de Psychologie*, 27, 710-721.
- Dubois, N. et Beauvois, J.-L., (2002). Désirabilité et utilité : deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *Orientation scolaire et professionnelle*, 30, 391-400.
- Dumont, M., Yzerbyt, V., Snyder, M., Mathieu, B., Comblain, C. et Scaillet, N. (2003). Suppression and hypothesis testing: Does suppressing stereotypes during interactions help to avoid confirmation biases? *European Journal of Social Psychology*, 33, 659-677.
- Eagly, A. H. et Kite, M. E. (1987). Are stereotypes of nationalities applied to both women and men? *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 451-462.
- Festinger, L. (1954) A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-40.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C. et Glick, P. (2007). Universal dimensions of social perception: Warmth, then competence. *Trends in Cognitive Science*. 11, 77-83.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P. et Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from the perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C. et Glick, P. (2007). Universal dimensions of social perception: Warmth, then competence. *Trends in Cognitive Science*. 11, 77-83.
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. J. C. et Glick, P. (1999). (Dis)respecting versus (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55, 473-491.
- Geeraert, N., Yzerbyt, V. Y., Corneille, O., et Wigboldus, D. (2004). The return of dispositionalism: On the linguistic consequences of dispositional suppression. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 264-272.
- Gilbert, D. T. (1998). Ordinary personology. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 89-150). New York: McGraw-Hill.
- Glick, P. et Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P. et Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. Dans M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 33, pp. 115-188). Thousand Oaks, CA: Academic Press.

Bilans et perspectives en psychologie sociale – Volume 2

- Glick, P., Fiske, S. T. et Mladinic, A. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763-775.
- Hewstone, M. (1990). The “ultimate attribution error”? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology*, 20, 311-335.
- Jost, J. et Banaji, M. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Jost, J.T., Pelham, B.W., Sheldon, O. et Sullivan, B.N. (2003). Social inequality and the reduction of ideological dissonance on behalf of the system: Evidence of enhanced system justification among the disadvantaged. *European Journal of Social Psychology*, 33, 13-36.
- Judd, C., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V. et Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: Understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 899-913.
- Kay, A. C. et Jost, J. T. (2003). Complementary justice: Effects of “poor but happy” and “poor but honest” stereotype exemplars on system justification and implicit activation of the justice motive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 823-837.
- Kay, A. C., Jost, J.T., Mandisodza, A.N., Sherman, S.J., Petrocelli, J.V. et Johnson, A.L. (2007). Panglossian ideology in the service of system justification: How complementary stereotypes help us to rationalize inequality. Dans M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. (Vol. 38, pp. 305–358). Thousand Oaks, CA: Academic Press.
- Kervyn, N., Judd, C. et Yzerbyt, V. (soumis, 2008). Compensation effect in attribution bias. Manuscript submitted for publication. Catholic University of Louvain.
- Kervyn, N., Yzerbyt, V., Demoulin, S. et Judd, C. (sous presse, 2008). Competence and warmth in context: The compensatory nature of stereotypic views of national groups. *European Journal of Social Psychology*.
- Kervyn, N., Yzerbyt, V., Judd, C. et Nunes, A. (submitted, 2008). A question of compensation: The social life of the fundamental dimensions of social perception. Manuscript submitted for publication. Catholic University of Louvain.
- Linssen, H. et Hagendoorn, L. (1994). Social and geographical factors in the explanation of the content of European nationality stereotypes. *British Journal of Social Psychology*, 33, 165–182.

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

- Maass, A., Salvi, D., Arcuri, L., et Semin, G. (1989). Language use in intergroup contexts: The linguistic intergroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 981-993.
- Markus, H. R. et Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Mummendey, A., & Schreiber, H.J. (1984). 'Different' just means 'better': Some obvious and hidden pathways to ingroup favoritism. *British Journal of Social Psychology*, 23, 363-367.
- Peeters, G. (1983). Relational and informational patterns in social cognition. Dans W. Doise et S. Moscovici (Eds.), *Current issues in European Social Psychology* (pp. 201-237). Cambridge: Cambridge University Press.
- Pettigrew, T. F. (1979). The ultimate attribution error: Extending Allport's cognitive analysis of prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 5, 461-476.
- Phalet, K. et Poppe, E. (1997). Competence and morality dimensions in national and ethnic stereotypes: A study in six eastern-European countries. *European Journal of Social Psychology*, 27, 703-723.
- Poppe, E. et Linssen, H. (1999). In-group favouritism 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.
- Read, S. J., Jones, D. K. et Miller, L. C. (1990). Traits as goal-based categories: The importance of goals in the coherence of dispositional categories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 1048-1061.
- Reeder, G.D. (1993). Trait-behavior relations in dispositional inference. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 586-593.
- Reeder, G. D. et Brewer, M. B. (1979). A schematic model of dispositional attribution in interpersonal perception. *Psychological Review*, 86, 61-79.
- 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, 283-294.
- Skowronski, J. J. et Carlston, D. E. (1987). Social judgment and social memory: The role of cue diagnosticity in negativity, positivity, and extremity biases. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 689-699.
- Smeesters, D., Warlop, L., Van Avermaete, E., Corneille, O. et Yzerbyt, V. (2003). Do Not Prime Hawks With Doves: The Impact of Dispositions and Situation-Specific

Bilans et perspectives en psychologie sociale – Volume 2

- Features on the Emergence of Cooperative Behavior in Mixed-Motive Situations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 972-987.
- Snyder, M. (1984). When belief creates reality. *Advances in Experimental Social Psychology*, 18, 247-305.
- Snyder, M., Tanke, E. et Berscheid, E. (1977) Social perception and interpersonal behavior: On the self-fulfilling nature of social stereotypes. . *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 656-666.
- Snyder, M., & Swann, W. B. (1978). Behavioral confirmation in social interaction: From social perception to social reality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 14, 193-211.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks Cole.
- Tiedens, L., Ellsworth, P., & Mesquita, B., (2000). Sentimental stereotypes: emotional expectations for high and low status group members. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(5), 560-575.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Utz, S., Ouwerkerk, J. W. et Van Lange, P.A.M. (2004). What is smart in a social dilemma? differential effects of priming competence on cooperation. *European Journal of Social Psychology*, 34, 317-332.
- Van Lange, P. A. M., Otten, W., De Bruin, E. M. N. et Joireman, J. A. (1997) Development of prosocial, individualistic, and competitive orientations: Theory and preliminary evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 733-746.
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 395-412.
- Wojciszke, B. (1994). Multiple meanings of behavior: Construing actions in terms of competence or morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 222-232.
- Wojciszke, B., Bazinska, R. et Jaworski, M. (1998). On the dominance of moral categories in impression formation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1251-1263.
- Yzerbyt, V., Kervyn, N. et Judd, C. (sous presse, 2008). Compensation versus halo: The unique relation between the fundamental dimensions of social judgment. *Personality and Social Psychology Bulletin*.

Les dimensions fondamentales de la perception sociale : recherches expérimentales sur l'effet de compensation

Yzerbyt, V., Provost, V. et Corneille, O. (2005). Not so competent but warm . . . Really? Compensatory stereotypes in the French-speaking world. *Group Processes and Intergroup Relations*, 8, 291-308.

Yzerbyt, V. Y., Rocher, S. J., et Schadron, G. (1997). Stereotypes as explanations: A subjective essentialistic view of group perception. In R. Spears, P. Oakes, N. Ellemers & A. Haslam (Eds.), *The psychology of stereotyping and group life* (pp. 20-50). Oxford: Basil Blackwell.

Zanna, M. P. et Hamilton, D. L. (1972). Attributes dimensions and patterns of traits inferences. *Psychonomic Science*, 27(6), 343-354.

Épreuves de contrôle

