

Le lexique auto-descriptif en situation d'évaluation professionnelle : une médiation entre des contraintes situationnelles paradoxales

Odile Camus

► **To cite this version:**

Odile Camus. Le lexique auto-descriptif en situation d'évaluation professionnelle : une médiation entre des contraintes situationnelles paradoxales. La médiation, Dyalang, IRED, Dec 2000, Rouen, France. pp.349-360. hal-02528421

HAL Id: hal-02528421

<https://hal-normandie-univ.archives-ouvertes.fr/hal-02528421>

Submitted on 1 Apr 2020

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.

**LE LEXIQUE AUTO-DESCRIPTIF EN SITUATION
D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE : UNE MÉDIATION
ENTRE DES CONTRAINTES SITUATIONNELLES
PARADOXALES**

Odile Camus. PRIS, Université de Rouen.

Introduction

Les traits de personnalité constituent un lexique très étendu (4000 à 5000 termes). S'agit-il d'un lexique descriptif, dont l'objet serait la « personnalité » ? D'un point de vue fonctionnaliste tel que développé en psychologie sociale, sa signification apparaît essentiellement évaluative. La fonction des traits peut être appréhendée en tant que médiation psycho-socio-langagière : médiation, *via* le langage, entre réalité psychologique et réalité sociale. Ainsi, dans le cas de l'auto-description, « se dire » n'est pas tant parler d'une réalité pré-existante que se construire ; en même temps que l'auto-description, *a fortiori* en situation d'évaluation, est une expression sociale témoignant de l'intégration normative du locuteur. Certes, sous un angle pragmatique, tout le langage peut être envisagé de la sorte : d'une part, parler, c'est construire une réalité, et d'autre part, les mots, du fait de l'usage, sont porteurs de valeurs sociales. Mais le lexique personnalologique rend particulièrement manifeste cette médiation psycho-socio-langagière, en ce que l'objet du monde dont il est censé rendre compte, à savoir la personnalité, n'est pas dissociable de l'objet langagier que constitue le discours personnalologique.

1. La personnalité

1.1. Un concept de la psychologie commune

Les traits de personnalité, tout comme la notion même de personnalité, relèvent du vocabulaire usuel, et les concepts personnalologiques qu'utilise la psychologie académique de la personnalité sont des concepts communs. Cette psychologie s'inscrit donc dans la continuité de la psychologie commune, et ce dès l'origine : l'hypothèse lexicale (Cattell, 1943), sur laquelle repose la psychologie des traits et qui reste à la base de nombreux instruments psychométriques, pose que le lexique personnalologique usuel est le produit d'un codage linguistique des différences interindividuelles observées de manière répétitive. Ici, la psychologie commune, postulant un lien direct entre traits et comportements, les premiers étant censés expliquer les seconds, se double d'une sémiotique commune, suivant laquelle les mots sont des étiquettes décrivant une réalité pré-existante.

La psychologie sociale expérimentale quant à elle défend plutôt une position épistémologique discontinuiste, notamment lorsqu'elle prend pour objet d'étude cette psychologie commune. Elle dément en particulier le statut explicatif des traits, considérant les déterminismes de la conduite plutôt sous l'angle des contraintes situationnelles que sous celui des dispositions internes.

1.2. Remise en cause de la signification descriptive des traits

La critique des fondements scientifiques de la psychologie des traits s'appuie à l'origine sur deux types de travaux : d'une part, des recherches remettant en cause le rapport entre trait et comportement, montrant par exemple que les différents comportements censés actualiser le même trait ne sont que faiblement intercorrélés (Schweder 1975) ; et d'autre part, des recherches mettant en évidence le fait que les impressions personnologiques sont sous-tendues par des associations conceptuelles (matière des théories implicites de la personnalité ou TIP, Bruner et Tagiuri 1954) plutôt que par des co-occurrences comportementales effectivement observées. Par exemple, si j'estime qu'une cible est sociable, je vais très probablement estimer qu'elle est également dynamique, généreuse, optimiste, etc..., et qu'au contraire elle n'est pas passive, anxieuse, défaitiste, hésitante, etc... La simple activation de certains traits, centraux, suffit en effet pour la formation d'une impression personnologique globale, cohérente (Asch 1946).

Ce qui organise de manière constante ces TIP, c'est la valeur. Au point que, pour Beauvois (1984), quand je dresse le portrait personnologique de quelqu'un, j'aurais plus vite fait de dire : « C'est un type bien », ou « Je n'peux pas l'sentir ». La signification des traits est donc avant tout évaluative¹.

1.3. Présupposés normatifs et cohérence du discours personnologique

Cette dimension évaluative se retrouve dans les inventaires de personnalité, dont les items sont très fréquemment ambigus ou polysémiques². L'imprécision descriptive réside notamment dans le fait que nombre d'items font simultanément appel à un positionnement évaluatif à l'égard d'une conduite, une appréciation objective de la fréquence et de l'intensité avec laquelle cette conduite est mise en œuvre, et l'expression d'un affect à l'égard de cette

¹ Les nombreux travaux relatifs à cette question portent essentiellement sur la description d'autrui.

² sauf quant à leur orientation évaluative, univoque, d'où le fait que cette polysémie ne fait généralement pas difficulté pour le sujet répondant

Le lexique auto-descriptif

conduite. Par exemple, un sujet répondant négativement à l'item « Je suis toujours au courant de tout ce qui se passe dans le monde » (mesurant la dimension « ouverture aux expériences » dans le BFQ, questionnaire construit sur le modèle des Big Five, Caprara & Al. 1993) signifiera tout à la fois qu'il n'estime pas important de s'informer, qu'il ne le fait que peu et mal, et qu'il n'aime pas le faire ; faire montre d' « ouverture », c'est ici accepter de s'identifier à un locuteur peu exigeant en matière d'information internationale – puisque pouvant « toujours » être au courant de « tout ».

Plus globalement, la signification des traits de personnalité repose sur le postulat implicite d'une convergence entre affects et attitudes d'une part, conduites d'autre part, les premiers étant censés déterminer les seconds. Ce postulat est le propre d'une psychologie commune, idéologiquement inscrite en ce qu'elle occulte les déterminismes sociaux des conduites (voir Joule & Beauvois 1998). Et la cohérence du discours personologique est construite par des présupposés normatifs. Ainsi, quand on demande à des sujets de décrire une cible, la décision d'attribuer ou non un trait est essentiellement déterminée par la conclusion évaluative implicite vers laquelle le trait oriente, plutôt que par sa pertinence référentielle, comme l'illustre l'échange suivant (deux sujets ont pour consigne de se mettre d'accord sur la personnalité d'une cible ; d'après Camus 1991) :

A. J crois qu'il est quand même rêveur euh ...parce que i s'fait des idées dans sa tête quoi - j'sais pas bon rêveur ou euh, j'vois pas/j'vois rien d'autre quoi ; tu vois un truc ?

B. Bah ouais m'enfin rêveur ça va pas trop

A. Bah ouais parce que rêveur c'est plus des trucs positifs (...) Il est imaginaire p't-être...enfin

B. On peut pas mettre ça ça fait poète ça fait euh

A. Ouais c'est ça qu'est trop ouais (...) Non seulement i s'plaint mais en plus i dit des trucs qui sont pas vraiment... c'est pas vrai, donc il invente ?

B. Inventif ? bah ouais mais ça fait, rêveur, -ouais- ça fait (rires)

On peut rendre compte de ces phénomènes dans le cadre de la théorie de l'argumentation (Anscombe & Ducrot 1983) : ces présupposés normatifs fonctionnent en effet comme des *topoi*, que les traits eux-mêmes suffisent à convoquer. Par exemple, pour qualifier quelqu'un qui communique beaucoup (valeur informative), le lexique usuel le plus immédiatement accessible (sociable, communicatif, etc.) présuppose la désirabilité sociale de la communication ; le même *topos* (« Plus on communique, plus on est quelqu'un de bien. ») est

Le lexique auto-descriptif

convoqué par : replié sur soi, réservé, effacé, etc., transmettant la valeur informative opposée. Il est en revanche difficile de trouver des traits convoquant un topos contre-normatif ; de tels traits, en fait, s'avèrent essentiellement descriptifs (dans l'exemple : bavard versus discret), leur orientation évaluative (i.e. : valeur argumentative) étant relative au contexte (voir Camus 1999 :273sq.)

2. Le discours auto-descriptif

Au regard de ce qui précède, la description personnalologique, en ce qu'elle suppose un processus d'essentialisation³, relève de l'évaluation et procède de la reproduction de l'idéologie dominante, fondamentalement essentialiste (voir par exemple Dubois 1994). Mais ces conclusions ne dispensent pas d'un questionnement sur la fonction psychologique des traits, telle qu'elle apparaît en particulier avec l'auto-description. Dire « qui l'on est » suppose en effet de faire abstraction de toutes les circonstances existentielles qui font advenir la personne ; cette activité met en jeu le sentiment d'identité, assis notamment sur le sentiment de permanence, de continuité, mais aussi d'unicité (Voir par exemple *Psychologie française*, 35-1, 1990.). Le lexique personnalologique est donc particulièrement à même de permettre l'objectivation de ce sentiment – laquelle nécessite de toutes façons le médium langagier. De ce point de vue, les traits servent à donner un contenu représentationnel à cette chose insaisissable qu'est l'identité personnelle, ce qui n'est possible que moyennant un certain flou référentiel, et la personnalité peut se définir comme reconstruction objectivante et unifiante de l'expérience.

C'est aussi ce flou référentiel qui confère aux traits une position privilégiée pour la gestion de la dialectique identification / différenciation, au cœur de la question identitaire. En d'autres termes, ils permettent de se dire à la fois semblable et différent des autres. Ainsi, lorsque l'on demande à des sujets de se décrire à l'aide de traits, avec une méthodologie permettant d'éviter le classique biais de cohérence, dans une tâche anonyme et sans enjeu substantiel, on obtient des auto-portraits caractérisés par une forte inconsistance descriptive d'une part (attribution de traits relevant des pôles antagonistes d'une dimension personnalologique donnée, par exemple : optimiste et défaitiste ; réaliste et rêveur ; fragile et bien dans ma peau,

³ « L'essentialisation consiste à associer un substrat objectif, inaltérable aux catégories » (y compris « non naturelles », comme les catégories sociales, qui par ce processus prennent le statut cognitif de catégories naturelles). « Elle permet de lier l'organisation des attributs à un déterminant sous-jacent, invisible mais puissant. Le concept de personnalité est exemplaire du processus d'essentialisation » (CORNEILLE 1997 :43).

etc.), évaluative d'autre part (attribution, dans des proportions relativement comparables, de « qualités » et de « défauts ») (Camus 1998). Les portraits d'autrui, dans des conditions analogues, sont au contraire fortement consistants. L'inconsistance de l'autoportrait préserve le sentiment d'unicité : le sujet échappe ainsi à toute stéréotypisation. Il convient également de relever que, sur les différents indices construits dans cette recherche, la dispersion n'est pas plus importante que celle observée dans la description d'une cible, et certains traits se retrouvent dans plus des 2/3 des autoportraits : modeste, sensible, rêveur, émotif – traits qui ne sont qu'exceptionnellement attribués à la cible. Si les traits sont susceptibles de rendre compte des différences inter-individuelles, ce ne peut donc être que subjectivement, en tant que garant du sentiment d'unicité. Mais il est peu probable que la psychologie des traits soit adaptée à la discrimination des personnes en situation d'évaluation professionnelle.

3. Les situations d'évaluation professionnelle

L'évaluation de la personnalité en situation professionnelle intéresse l'analyste de deux points de vue au moins : d'une part, elle permet de préciser la signification du lexique personologique, privilégié dans ces situations, et d'autre part, elle fournit un éclairage intéressant de la manière dont se négocient les enjeux identitaires dans des situations qui constituent en quelque sorte des caricatures des interactions quotidiennes (dans la mesure où « faire bonne figure » - Cf. Goffman 1974 - est alors un objectif explicite, contractuellement défini, de l'évalué). Ces situations se caractérisent par un double paradoxe que le lexique personologique vient précisément résoudre.

3.1. Premier paradoxe : être différent et conforme.

L'autodescription en situation d'évaluation professionnelle est guidée par un certain modèle personologique, que j'appellerai « modèle personologique de l'employabilité » (MPE). Ce modèle sous-tend également la signification du terme « compétence », d'un usage inflationniste actuellement dans le domaine de la dite gestion des ressources humaines. Ce concept, polysémique, amalgame deux registres distincts, qui sont parfois désignés, comme le fait par exemple Parry (1996), par les termes de « compétences hard » (connaissances et habiletés spécifiques, nécessaires pour un emploi déterminé, qui font l'objet d'un apprentissage et peuvent être améliorées par l'entraînement), et « compétences soft ». Ces dernières – en fait : les traits de personnalité –, dont le statut de « compétences » semble, pour nombre d'auteurs, aller de soi, sont encore désignées par

Le lexique auto-descriptif

les termes de « compétences personnelles », ou « transversales », ou « sociales », ou encore les « savoir être » - par distinction d'avec les « savoir faire ».

Afin de préciser le contenu du MPE, il suffit par exemple de se référer au « portrait robot qui émerge sans cesse » des listes de dites « compétences transversales » (Bellier-Michel, 1997 :10) : « Ouvert, dynamique, évolutif, adaptable, plein de confiance en lui, capable de s'imposer, de communiquer et de prendre des initiatives, autonome mais très attaché à l'entreprise », c'est en fait le « portrait caricatural du jeune cadre dynamique » ; dans ce stéréotype, les soit-disant compétences, « directement liées au modèle de la classe dominante », ne réfèrent pas du tout au contenu du travail ; il s'agit de manière générale des qualités qui concernent l'image sociale de la personne et sa façon d'être avec autrui.

Le MPE est encore révélé par les offres d'emploi, qui contiennent fréquemment des traits (dynamique, motivé, etc...). Le Poultier et Guéguen (1991) montrent ainsi que la présence de traits de personnalité suscite plus de candidats que l'absence de telles caractéristiques dans la même annonce : « (...) des milliers de personnes traitant les mêmes données suivront le même raisonnement : « ces qualités personnelles demandées, ce sont les miennes, finalement ce poste me va assez bien. »

Le concept de conformité supérieure de soi (ou « effet PIP », *Primus Inter Pares*, Codol 1975) rend compte de ces phénomènes : la construction identitaire suppose la comparaison sociale ; le sujet, en quête de valorisation, se compare à autrui, d'où résulte une situation paradoxale puisque le désir de plaire à autrui pousse à un certain conformisme social *a priori* incompatible avec la volonté de préserver un sentiment d'unicité (différenciation sociale). Le sujet, pour résoudre ce paradoxe, s'affirme plus conforme que les autres, ce qui se traduit notamment par l'instauration de soi comme référence de la comparaison soi-autrui (« Je suis comme les autres » devient « Les autres sont comme moi »). Or, ce processus fondamental de la construction identitaire s'actualise de manière caricaturale en situation d'évaluation professionnelle, et particulièrement en entretien de recrutement, où il s'agit d'être l'élite parmi des pairs.

3.2. Second paradoxe : se décrire et se mettre en valeur.

3.2.1. En entretien de recrutement

Les situations d'évaluation présentent un autre paradoxe, qui tient au contrat de communication (Charaudeau 1989) qu'elles instaurent. Ce contrat comporte en effet une double contrainte (Cf. Bateson) : il

Le lexique auto-descriptif

est contractuellement requis (soit : attendu et désirable) de l'évalué qu'il se mette en valeur (ne pas « savoir se vendre » suffit souvent pour invalider une candidature), en même temps qu'il lui est demandé de dire qui il est. La mise en scène ici (Cf. Goffman *op.cit.*) ne peut pas s'ignorer en tant que telle : il s'agit pour le candidat de faire croire au recruteur que le personnage qu'il joue est l'individu psychologiquement incarné, tout en sachant que le recruteur sait que lui, le candidat, essaie de se mettre en valeur et non pas de se montrer tel qu'il est.

Ce paradoxe culmine au cours de la traditionnelle séquence d'auto-description où le recruteur invite le candidat à parler de ses qualités mais aussi et surtout de ses défauts, puisqu'ici plus qu'ailleurs, se décrire ET se mettre en valeur paraissent *a priori* difficilement compatibles. La manière dont le candidat interprète le contrat est notamment fonction de la conduite d'entretien qu'adopte le recruteur (Camus 1996) : si cette dernière est consensuelle, d'inspiration non directive, alors l'interprétation du contrat sur le versant « valorisation » prédomine. Le candidat ne respecte pas la consigne et ne fournit que des arguments favorables à son embauche :

Recruteur : Est-ce que vous pouvez maintenant me parler de vos défauts ?

Candidat : Mes défauts... Je suis assez volontaire... Quand je réussis pas je suis assez fâchée... enfin fâchée c'est-à-dire contre moi-même.

L'interprétation de "je suis fâchée", filtrée par la consigne, pouvait effectivement être négative ("j'ai un sale caractère"), ce pourquoi le candidat s'auto-corrige : "fâchée contre moi-même". C'est donc bien la mise en valeur qui est visée ici.

La feinte fait également partie des stratégies privilégiées par les candidats face au recruteur consensuel ; il s'agit de citer une qualité en affirmant qu'il s'agit d'un défaut :

Candidat : Je suis franche... Disons que ça plaît pas à tout le monde et... moi j'ai eu un peu de mal quand même à m'y faire, j'étais trop franche.

L'utilisation de quantificateurs exprimant l'excès ("trop") est fréquente dans ce cadre - en même temps ici que l'excès, indésirable, est relégué dans le passé, la mise en valeur dans le cas de la feinte l'emportant sur le respect de la consigne.

Lorsqu'en revanche le (même) recruteur adopte une conduite d'entretien provocatrice, c'est le compromis qui est privilégié : le candidat cite un défaut qu'il contextualise aussitôt pour en atténuer l'impact, ou bien il propose une solution à ce défaut ; il peut encore le

Le lexique auto-descriptif

justifier, le renvoyer dans le passé, ou évoquer des qualités soit qui le compensent, soit qui en découlent. Par exemple : « J'espère surmonter ce défaut euh, par ma motivation. » ; ou : « J'ai un sale caractère... euh un sale caractère, c'est un gros mot. J'ai du caractère, et dans la vie les gens qui ont du caractère ce sont eux qui montent le plus haut. » ; ou encore : « Je suis inconstant... inconstant dans l'effort... 'fin surtout au départ, parce qu'une fois que tout est lancé ça va beaucoup mieux. »

Finalement, un recruteur consensuel confirme le candidat dans sa référence au MPE évoqué précédemment. Il en résulte des autoportraits stéréotypés (et peu discriminants), puisque près de la moitié des candidats face au recruteur consensuel se disent battant (volontaire, dynamique, motivé, fonceur...), ou encore direct (franc, ne se laisse pas marcher sur les pieds, exigeant envers autrui, ...), tandis que face au recruteur provocateur, aucune dimension personnalologique n'est évoquée par plus de 30% des candidats.

En fait, avec un recruteur provocateur, l'enjeu principal de la rencontre ne porte plus tant sur le contenu de l'auto-description elle-même que sur la capacité du candidat à gérer un contrat difficile – soit : à se montrer bon interactant, face à un recruteur dont les stratégies mettent en péril la face du candidat. Une négociation explicite du contrat peut alors se réaliser :

Recruteur : Est-ce que vous avez d'autres défauts ?

Candidat : Non. (rire)

Recruteur : Pas d'autres défauts ?

Candidat : Oh si j'en ai mais c'est la question à poser aux parents... c'est eux qui...

Recruteur : Alors qu'est-ce qu'ils pensent de vous vos parents ?

Candidat : Je peux pas vraiment vous dire en fait euh... mes défauts...

Recruteur : On vous le dit sûrement.

Candidat : Oui, mais enfin *je vais pas tout vous dévoiler* (rire).

Recruteur : Si, *vous êtes là pour ça*.

Il est manifeste ici que l'apport d'information n'est pas l'unique finalité de la rencontre : l'interaction elle-même est investie, ce que l'entretien consensuel laisse dans l'ombre. Or, si l'entretien de recrutement sert à se « former une impression » du candidat, le principal support d'inférences pour le recruteur n'est pas tant le contenu de l'auto-description qu'effectue de lui-même le candidat que son comportement d'interactant. Et avec un recruteur provocateur, le contrat de mise en valeur est bien interprété comme ne requérant pas tant une interprétation du type « Dire que je suis quelqu'un de bien », que « montrer que je suis quelqu'un de bien ». Ce pourquoi, en fin de

Le lexique auto-descriptif

compte, la signification descriptive des traits – et leur pertinence référentielle – importent peu.

3.2.2. En bilan de compétences

Le bilan de compétences, « auto-évaluation assistée », est censé favoriser chez le bénéficiaire l'identification de ses propres compétences en vue de construire un projet professionnel approprié. En tant que situation dont la finalité explicite est la connaissance de soi, cette situation se distingue clairement de la précédente ; elle n'en comporte pas moins une dimension paradoxale comparable, puisqu'il y est présupposé que se connaître, c'est se valoriser, c'est-à-dire être valorisable sur le marché de l'emploi. Nombre de praticiens, dans ce dispositif, considèrent ainsi que connaissance de soi et employabilité ne peuvent que croître de concert, comme par exemple Foulard & Al. (1998), pour lesquels la démarche doit permettre au bénéficiaire de « mieux se connaître pour se faire reconnaître » (p.134), « il se réapproprie le droit et la possibilité d'être valorisé, se valoriser indépendamment du contexte, en le relativisant, en prenant du recul, c'est-à-dire redevenir acteur de sa vie ». Un tel objectif est certes hautement louable, mais il n'a de sens que si la valeur que l'on se reconnaît à soi-même est de même nature que celle que l'on peut vendre à un employeur ; en d'autres termes, il suppose une adéquation parfaite entre l'image sociale que le bénéficiaire construit pour l'employeur potentiel et ce qu'il perçoit comme son identité profonde.

Le bilan aurait donc pour objectif implicite de favoriser un travail d'auto-présentation destiné à faire valoir son employabilité – soit : internaliser le MPE ci-dessus défini, c'est-à-dire s'approprier les critères normatifs qui fonderont le jugement de valeur de l'employeur potentiel. Et effectivement, la comparaison des attributs par lesquels le bénéficiaire se qualifie avant et après bilan (voir Camus 1997) révèle un enrichissement de l'autoportrait non pas tant sur le plan des compétences à strictement parler (savoir faire) que sur celui des qualités personnologiques, et tout particulièrement de celles dotées d'une forte désirabilité sociale (qualités sociales). De plus, les savoir faire initialement cités sont fréquemment formulés, à l'issue du bilan, sous forme de traits. Enfin, diverses reformulations révèlent l'intériorisation du MPE ; c'est ainsi par exemple que « polyvalence » devient « flexibilité », ou encore « adaptabilité ».

Conclusion

La psychologie de la personnalité a pris ces 20 dernières années une importance croissante dans les pratiques d'évaluation professionnelle – ce dans un contexte de chômage et de précarisation.

Le lexique auto-descriptif

Ce développement s'est initialement accompagné d'une mise en cause des formations scolaires (voir Charraud 1994). La personnologie en effet permet de faire porter l'attention sur l'inadaptation des individus aux exigences professionnelles, ou, en d'autres termes, de faire apparaître « les utilités impliquées par le fonctionnement social en nécessités psychologiques liées à la nature des gens » (Beauvois *op.cit.*), les traits résultant d'une naturalisation des qualifications normatives des conduites.

C'est pourquoi le lexique des traits, plus fondamentalement que n'importe quel autre lexique (dans la mesure où c'est par là même qu'il est possible de le définir, sa signification étant indissociable de sa fonction), est porteur des valeurs et normes dominantes, et medium privilégié de leur internalisation : au moyen des traits, tout un chacun peut construire sa nature psychologique en reflet conforme d'un modèle hégémonique.

Références citées

- ANSCOMBRE J.C., DUCROT O. (1983). *L'Argumentation dans la Langue*. Bruxelles : Mardaga.
- ASCH S.E. (1946). « Forming impressions in personality. » *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41, 258-290.
- BEAUVOIS J.L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris : PUF.
- BELLIER-MICHEL S. (1997). « Le savoir-être est-il une compétence ? » Dans É. Brangier, N. Dubois & C. Tarquinio (Eds), *Compétences et contextes professionnels* (Actes du Colloque de Metz), 7-13.
- BRUNER J.S., TAGIURI R. (1954). « The perception of people ». In G. Lindzey (Ed.), *The Handbook of Social Psychology*, Vol.2, London : Addison-Wesley, 634-654.
- CAMUS-MALAVERGNE O. (1991). *Langage et inférences personnologiques : la construction de l'identité du locuteur*, thèse de Doctorat nouveau régime, sous la direction de Claude Chabrol, Université de Caen.
- CAMUS-MALAVERGNE O. (1996). « Stratégies langagières de présentation de soi selon l'attitude du recruteur. » *Psychologie du travail et des organisations*, vol.2 n°3, 11-23.
- CAMUS O. (1997). « Auto-description et « employabilité » : des compétences techniques aux contraintes sociales. » Dans É. Brangier, N. Dubois & C. Tarquinio (Eds), *Compétences et contextes professionnels* (Actes du Colloque de Metz), 124-130.
- CAMUS O. (1998). « Consistance du portrait personnologique et proximité de la cible. » Communication au 2^o Congrès International

Le lexique auto-descriptif

de Psychologie Sociale en Langue Française, Turin, 17-19 septembre 1998.

CAMUS O. (1999) « Les interactions langagières. » Dans J.P. PETARD (Ed.), *Psychologie sociale*. Paris : Bréal. 259-316.

CAPRARA G.V., BARBARANELLI C., BORGOGNI L., PERUGINI M. (1993). « The « Big Five Questionnaire » : a new questionnaire to assess the five factor model. » *Personality and Individual Differences*, vol.15 n°3. 281-288.

CATTELL R.B. (1943). « The description of personality : foundations of trait measurement. » *Psychological Review*, 50. 339-594.

CHARAUDEAU P. (1989). « Le dispositif socio-communicatif des échanges langagiers. » *Verbum*, XII-1, 13-25.

CHARRAUD A.M. (1994). « Vers une pluralité de références pour évaluer les compétences. » Dans M. Huteau (Ed.), *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes*. Issy-Les-Moulineaux, Editions EAP, 894-900.

CODOL J.P. (1975). « On the so-called « Superior conformity of the self » behavior : Twenty experimental investigations ». *European Journal of Social Psychology*, 5, 457-501.

CORNEILLE O. (1997). « La catégorisation sociale. » In J.P. Leyens & J.L. Beauvois (Eds), *L'ère de la cognition*. Grenoble : PUG. 33-47.

DUBOIS N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : PUG.

FOULARD A., PISTIEN J., GUERLAIN C. (1998). « L'interférence des difficultés psychologiques et sociales dans la conduite du bilan de compétences. » Dans C. Lamoureux & E.M. Morin (Eds), *Travail et carrière en quête de sens*. Cap-Rouge (Québec) : Presses Inter Universitaires. 133-138

GOFFMAN E. (1974) *Les rites d'interaction*. Paris :Minuit.

JOULE R.V., BEAUVOIS J.L. (1998) *La soumission librement consentie. (Comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire)*. Paris : PUF.

LE POULTIER F., GUEGUEN N. (1991). « De l'utilité sociale des traits et des théories implicites de la personnalité. » *Psychologie française*, 36-1, 25-34.

SHWEDER R.A. (1975). « How relevant is an individual difference theory of personality ? » *Journal of Personality*, 43, 455-484.

Le lexique auto-descriptif

Résumé

Le lexique des traits de personnalité rend manifeste la médiation psycho-sociale qu'opère le langage. D'une part, il réfère à un objet, la personnalité, indissociable de sa mise en discours, et d'autre part, la cohérence du discours personologique repose sur des normes sociales. En situation d'évaluation, le flou référentiel des traits permet de se dire à la fois unique et conforme, en même temps que se décrire et se mettre en valeur.

Abstract

The lexicon of the personality traits makes obvious the psychosocial mediation, which the whole language effects. On the one hand it refers to an object, the personality, that cannot be dissociated from its setting to discourse ; and on the other hand, the personological discourse coherence is based upon social norms. In evaluation situation, the woolliness of the traits reference permits to say to be both unique and conformable, at one and the same time to describe and to valorize oneself.