



HAL
open science

Norme d'internalité et jugement social : influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur les processus d'attribution de valeur sociale

Samantha Perrin

► To cite this version:

Samantha Perrin. Norme d'internalité et jugement social : influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur les processus d'attribution de valeur sociale. Psychologie. Université Rennes 2; Université Européenne de Bretagne, 2010. Français. NNT : 2010REN20020 . tel-00551611

HAL Id: tel-00551611

<https://theses.hal.science/tel-00551611>

Submitted on 4 Jan 2011

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.

UNIVERSITE DE RENNES 2
Sous le sceau de L'UNIVERSITE EUROPEENNE DE BRETAGNE

U.F.R. SCIENCES HUMAINES
ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

EQUIPE D'ACCUEIL : CRPCC – LAUREPS (EA 1285)



Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de docteur en psychologie

Soutenue publiquement par

Samantha PERRIN

Le 08 Décembre 2010

NORME D'INTERNALITE ET JUGEMENT SOCIAL

Influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur les processus d'attribution de valeur sociale

Sous la co-direction de Messieurs

Benoît TESTE (maître de conférences, Université de Rennes 2)

Alain SOMAT (professeur des universités, Université de Rennes 2)

Membres du Jury

Nicole DUBOIS, présidente du jury (professeur des universités, Nancy 2)

Paul FONTAYNE, rapporteur (professeur des universités, Paris 10)

Pascal PANSU, rapporteur (professeur des universités, Grenoble 2)

Alain SOMAT, co-directeur (professeur des universités, Rennes 2)

Benoît TESTE, co-directeur (maître de conférences, Rennes 2)

Remerciements

Je tiens à remercier en premier lieu les membres du jury, Nicole Dubois, Paul Fontayne et Pascal Pansu, d'avoir accepté de lire et d'apporter leur regard critique à l'ensemble de ce travail de thèse.

Je tiens également à remercier mes deux directeurs de thèse, Benoît Testé et Alain Somat, qui à des niveaux différents ont contribué à l'élaboration de ce travail. Benoît Testé, les mots ne suffisent pas pour vous dire à quel point je suis reconnaissante de l'encadrement que vous m'avez fourni. Votre confiance, votre présence et vos divers encouragements ont permis l'accomplissement de ce travail. Nos discussions et vos nombreuses relectures ont enrichi ce document. Alain Somat, je vous remercie également de votre confiance, de votre présence et de vos conseils avisés tout au long de ces années. Vous m'avez fourni des conditions de travail idéales, mais vous m'avez également donné la possibilité de participer à diverses manifestations scientifiques et je vous en remercie.

Les études menées dans une thèse ne pouvant aboutir sans la contribution de participants, je tiens à remercier l'ensemble des personnes qui ont accepté de prendre du temps pour participer à ces études.

Un grand merci à l'ensemble des membres du laboratoire. Les nombreuses discussions formelles et informelles ont été une véritable source d'inspiration et de motivation. Plus particulièrement, je tiens à remercier très chaleureusement Florence Terrade et Sylvain Delouée du temps qu'ils m'ont tous deux accordé et de l'aide apportée. Je vous remercie de m'avoir soutenue, encouragée et parfois tout simplement écoutée.

L'implication de l'ensemble des doctorants, anciens doctorants, ATER et ingénieurs de recherche dans ce travail mérite d'être félicitée. Les nombreux échanges et l'entraide tout au long de ces années de doctorat m'ont permise de mener à bien ce travail. Un grand merci donc à Cathy, Daniel, Fabien, Gaëlle, Guillaume, Hélène, Julien, Juliette, Laetitia, Mareï, Marine, Nadia F., Nadia L., Nolwenn, Ophélie, Rafaële, Stéphane, Yoann, Yvette. Je remercie plus chaleureusement tous ceux (je ne les nomme pas mais je l'espère ils se reconnaîtront) qui m'ont accordé du temps en cette fin de thèse pour diverses relectures et vérifications.

Fabien, Etienne, Antoine et Marie Laure, je vous félicite de m'avoir supportée au quotidien durant la rédaction de thèse (et plus particulièrement toi, Fabien, qui devait en plus me supporter au labo) et vous remercie de votre soutien et compréhension.

Pour finir, je remercie ma famille et mes amis d'être tout simplement ce qu'ils sont, à savoir ceux vers qui je peux toujours me tourner. Vous qui m'avez toujours soutenu et encouragé, je vous dédie cette thèse : mes parents, Denise et Hubert ; mes frères, Mévenig, Clément et Charles Edouard ; mes belles-sœurs, Anne, Anne et Typhaine ; mes nièces, Nahema, Lilwenn et Mélusine ; mes amies, Claire, Julie, Cécile, Anne Sophie, Cathy et Nolwenn.

Norme d'internalité et jugement social. Influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur les processus d'attribution de valeur sociale

Résumé : Les recherches sur la norme d'internalité (Beauvois & Dubois, 1988) ont établi l'existence d'une valorisation des explications internes dans le jugement social, tout en mettant en évidence le caractère non homogène de cette valorisation suivant les types d'explications internes. Dans ce cadre, le point de vue défendu dans cette thèse est que l'internalité réfère à la fois au lieu de causalité et au degré de contrôle qu'exerce l'individu sur l'origine des événements. L'objectif général de cette thèse était donc d'appréhender le rôle des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne dans l'attribution d'utilité sociale aux explications causales. Trois séries de recherches ont été conduites. La première avait pour objectif de cerner l'impact des dimensions causales (Weiner, 1979) sur l'attribution de valeur sociale par le biais de manipulation *a priori* des registres explicatifs (études 1 et 2) et par le biais de la perception qu'en ont les sujets (étude 2). La deuxième, visait à clarifier l'influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur l'attribution de valeur sociale, en dépassant certaines limites soulevées par la première série de recherches (études 3, 4, 5). La troisième, proposait d'articuler les champs de recherches sur la norme d'internalité et sur les théories implicites de l'intelligence, afin de confirmer l'importance du degré de contrôle interne dans l'attribution d'utilité sociale (études 6.a, 6.b, 6.c). De façon générale, les résultats étayaient l'approche normative de l'internalité, les individus recourant à des explications du registre interne ayant fait l'objet d'une plus forte attribution de valeur sociale. De plus, ils soutiennent l'hypothèse d'une influence du lieu de causalité interne et du contrôle interne sur l'attribution d'utilité sociale.

Mots clés : Norme d'internalité, Utilité sociale, Désirabilité sociale, Explications causales, Dimensions causales

Norm of internality and social judgment. Impact of locus of causality and internal control dimensions in the attribution social value process

Abstract: The research on the norm of internality (Beauvois & Dubois, 1988) showed that the expression of internal causal explanations is socially valued in social judgment. However, the valorization of the different types of internal explanations is far to be homogeneous. We support the idea that internality refers to both of locus of causality and level of control that person has to do on the origin of the events. The aim of this Ph.D thesis would be to defend the idea by which the role of the locus of causality and the personal control dimensions in the social utility attributed to causal explanations. Three series of research have been conducted. The aim of the first set was to investigate the factors underlying the social value attributed to different types of causal explanation using the causal dimensions (Weiner, 1979). The impact of these causal dimensions was examined in terms of their experimental manipulation (study 1 & 2), and also in terms of the perception of these manipulations (study 2). The aim of the second set was to clarify the influence of the locus of causality and personal control dimensions on the attribution of social value (study 3, 4, 5). In order to confirm the importance of level of personal control in the attribution of social value utility, relation between the norm of internality and implicit theories of intelligence researches were suggested in the third set (study 6.a, 6.b, 6.c). Globally, results support the normative approach of internality: people who used internal explanation were the most valued compare to people who used external explanations. In addition, results support the hypothesis that locus of causality and personal control influence the attribution of social utility.

Keywords: Norm of internality, Social utility, Social desirability, Causal explanations, Causal dimensions.

CHAPITRE 5. IMPACT DES DIMENSIONS CAUSALES SUR LE JUGEMENT 77

5.1	Etude 1.....	79
5.1.1	Vue générale de la recherche.....	79
5.1.2	Méthode.....	80
5.1.3	Résultats	84
5.1.4	Discussion	87
5.2	Étude 2.....	90
5.2.1	Vue générale de la recherche.....	90
5.2.2	Méthode.....	92
5.2.3	Résultats	95
5.2.4	Discussion	99
5.3	Discussion générale des résultats du chapitre 5	102

CHAPITRE 6. IMPORTANCE DU DEGRE DE CONTROLE INTERNE DANS L'ATTRIBUTION DE VALEUR SOCIALE 104

6.1	Etude 3.....	106
6.1.1	Vue générale de la recherche.....	106
6.1.2	Méthode.....	106
6.1.3	Résultats	108
6.1.4	Discussion	113
6.2	Etude 4.....	118
6.2.1	Vue générale de la recherche.....	118
6.2.2	Méthode.....	119
6.2.3	Résultats	120
6.2.4	Discussion	123
6.3	Etude 5.....	125
6.3.1	Vue générale de la recherche.....	125
6.3.2	Méthode.....	125
6.3.3	Résultats	126
6.3.4	Discussion	128
6.4	Discussion générale des résultats du chapitre 6	129

CHAPITRE 7. THEORIES IMPLICITES DE L'INTELLIGENCE ET ATTRIBUTION DE VALEUR SOCIALE 133

7.1	Les conceptions de l'intelligence	133
7.2	Etude 6.a.....	136
7.2.1	Vue générale de la recherche.....	136
7.2.2	Méthode.....	136
7.2.3	Résultats	138
7.2.4	Discussion	142
7.3	Etude 6.b.....	143
7.3.1	Vue générale de la recherche.....	144
7.3.2	Méthode.....	144
7.3.3	Résultats	145
7.3.4	Discussion	147

7.4	Etude 6.c.....	148
7.4.1	Vue générale de la recherche.....	148
7.4.2	Méthode.....	149
7.4.3	Résultats	150
7.4.4	Discussion	153
7.5	Discussion générale du chapitre 7	154
CHAPITRE 8. DISCUSSION GENERALE		157
8.1	Le modèle normatif de l'internalité.....	158
8.2	Le modèle bi-dimensionnel de la valeur social (utilité sociale et désirabilité sociale).....	162
8.3	Les théories implicites de l'intelligence	164
8.4	Conclusion.....	166
BIBLIOGRAPHIE.....		169
Index des encadrés		182
Index des figures.....		182
Index des tableaux		183

INTRODUCTION GENERALE

Dans de nombreuses situations les individus sont amenés à devoir expliquer leurs actions et comportements ou encore les différents résultats qu'ils ont obtenus. Prenons l'exemple des entreprises françaises, chaque année les différents salariés sont confrontés à un entretien d'évaluation dans lequel ils doivent justifier de l'atteinte ou non de leurs objectifs de travail. Dans une telle situation, des différences importantes peuvent apparaître dans les explications que les salariés donnent d'un même événement. Différents champs de recherche en psychologie ont pris pour objet d'étude cette activité explicative et un même constat ressort, à savoir, une surestimation du rôle de l'individu, comparativement au rôle de l'environnement, dans l'explication des événements quotidiens. Stern et Manifold (1977) puis Jellison et Green (1981) avancèrent l'idée que cette prédilection pour les explications causales dites internes devait être considérée non comme un biais, mais comme l'expression d'une norme : la norme d'internalité. Cette norme a été définie comme « la valorisation sociale des explications des comportements (attributions) et des renforcements (locus of control) qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal » (Beauvois & Dubois, 1988, p.299). Depuis plus de 30 ans, les différents résultats obtenus dans le cadre de l'approche sociocognitive (Dubois, 2003) font de cette norme celle qui a reçu le plus de validation empirique (Gilibert & Cambon, 2003), les travaux ayant largement démontré son influence sur le jugement des personnes dans différents contextes tels que les contextes scolaire et professionnel (e.g. Beauvois, Bourjade & Pansu, 1991 ; Dubois & Beauvois, 2005). Elles ont aussi montré que toutes les explications internes ne s'avèrent pas normatives au même degré, certaines d'entre elles n'apparaissant pas spécialement valorisées (e.g. Pansu & Gilibert, 2002). Les différents travaux abordant la question de l'attribution hétérogène de valeur sociale aux explications causales suggèrent que ces dernières ne renverraient pas toutes au même poids causal de l'acteur (e.g. Dompnier & Pansu, 2010). Dans ces travaux, la dimension d'internalité semble renvoyer à un continuum sur lequel se placeraient les différentes explications causales en fonction de l'accentuation du poids de l'acteur qu'elles mettent en avant. Toutefois, la littérature existante ne permet pas de cerner précisément les facteurs susceptibles de faire varier ce poids causal de l'acteur et en conséquence le degré de normativité des explications causales. Ces différents travaux nous ont donc conduit à

questionner la notion d'internalité, et plus particulièrement les facteurs impactant l'accentuation du poids causal de l'acteur.

Les trois premiers chapitres de ce travail de recherche sont consacrés aux éléments théoriques qui ont amené à ce questionnement. Dans le premier, le concept de normes sociales est présenté. En effet, il semblait intéressant d'introduire ce travail avec quelques clarifications vis-à-vis de ce concept afin d'en présenter les spécificités dans le cadre de l'approche sociocognitive. Le deuxième chapitre, revient sur les différentes recherches appuyant l'existence de la norme d'internalité. Enfin le troisième chapitre est consacré aux travaux ayant envisagés des distinctions plus fines que celle faite entre explications internes vs. externes dans l'étude des processus d'attribution de valeur sociale aux explications causales.

Sur la base des éléments théoriques présentés, le chapitre 4 suggère et discute trois interprétations possibles des différents travaux ayant mis en évidence des différences de valeur sociale entre les explications causales. A la suite de ces interprétations, la problématique générale de la thèse est exposée ainsi que le programme de recherche mis en place pour y répondre. Cette problématique insiste sur le rôle conjoint de deux dimensions : le lieu de causalité et le contrôle interne. Le programme de recherche est l'objet de trois chapitres empiriques (chapitres 5, 6, 7). Le chapitre 5 avait pour objectif de cerner l'impact des dimensions de lieu de causalité, de stabilité et de contrôlabilité sur l'attribution de valeur sociale par le biais de la manipulation *a priori* des registres explicatifs (études 1 et 2) mais également par le biais de la perception qu'en ont les sujets (étude 2) ; le chapitre 6 visait à clarifier l'influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur l'attribution de valeur sociale (études 3, 4, 5) ; le chapitre 7 avait pour objectif de confirmer l'importance du degré de contrôle interne dans l'attribution d'utilité sociale en articulant les champs de recherches sur la norme d'internalité et sur les théories implicites de l'intelligence (études 6.a, 6.b, 6.c).

Enfin, le chapitre 8 dresse un bilan de cette thèse en discutant les résultats au regard de l'objet général et des modèles théoriques mobilisés. En conclusion, nous soulèverons certaines limites de ce travail après le développement d'une perspective d'application.

CHAPITRE 1. NORME ET VALEUR SOCIALE

1.1 Le concept de norme sociale

Le concept de norme sociale est considéré comme l'un des plus importants pour analyser et comprendre l'impact du fonctionnement social sur les comportements et les jugements individuels (Cialdini, 2004 ; Cialdini, Kallgren & Reno, 1991 ; Cialdini, Reno & Kallgren, 1990 ; Dubois, 1994, 2003). Bien que ce concept, relativement ancien, soit central dans l'étude de l'influence sociale en psychologie (phénomènes de normalisation, de polarisation, de conformisme, d'innovation, de cohésion), il reste très vaste, et de nombreuses définitions en ont été données. Sherif (1935) est l'un des premiers à avoir donné une définition d'une norme sociale. Pour cet auteur, une norme renvoie à « une échelle évaluative indiquant une latitude acceptable et une latitude inacceptable pour le comportement, l'activité, les événements, les croyances ou tout autre sujet concernant les membres d'une unité sociale ». Toutefois, de nombreuses autres définitions en ont été données en psychologie sociale. Cette question de la définition des normes a également été discutée dans d'autres champs théoriques des sciences sociales tel qu'en sociologie, en anthropologie ou encore en ethnologie. Ainsi, à des fins de clarification conceptuelle, plusieurs chercheurs (Codol, 1975 ; Cialdini, Reno & Kallgren, 1990 ; Cialdini, Kallgren & Reno, 1991 ; Oberlé & Beauvois, 1995 ; Dubois, 1994, 2003) ont souligné la nécessité de poser quelques distinctions.

La première distinction, initiée par Codol (1975), marque la différence entre des normes dites « descriptives » ou « de faits » et des normes dites « injonctives » ou « désirables ». En effet, Codol (1975), à travers l'analyse de la littérature, isole deux désignations majeures des normes sociales. D'une part, elles peuvent désigner, « une situation factuelle qui est coutumière (ordinaire, régulière, apparaissant ou s'appliquant dans la majorité des cas) dans une entité sociale (groupe, société) ou dans une situation donnée » (Codol, 1975, p.459). Ces normes reflétant un état de fait habituel, sont qualifiées de « normes de faits ». D'autre part, elles peuvent désigner une situation idéale ou désirable de ce qui devrait être. « Que celle-ci serve de but ou de modèle, une norme dans ce sens a une valeur sociale dans le cadre d'une culture donnée » (Codol, 1975, p.459). Ces normes sont qualifiées de « normes désirables ». Cette distinction se retrouve également dans les travaux de Cialdini,

Reno et Kallgren (1990 ; Cialdini, Kallgren & Reno, 1991 ; Reno, Cialdini & Kallgren, 1993) même si elle ne repose pas sur la même terminologie. En effet, ils distinguent les normes descriptives qui caractérisent « ce qui est typique, normal », des normes injonctives qui « renvoient aux règles ou croyances vis-à-vis des conduites moralement approuvées ou désapprouvées » (Cialdini et al., 1990, p.1015). Pour ces auteurs cette distinction est fondamentale du fait que ces deux types de normes réfèrent à des sources de motivation humaine différentes. Les normes descriptives motivent l'action en informant les gens à propos de ce qui est vu comme un comportement efficace et adaptatif. A contrario, les normes injonctives motivent l'action en promettant des sanctions sociales pour les conduites normatives et contrenormatives. Ainsi, deux définitions des normes sociales ressortent de cette première distinction. Tout d'abord, une norme peut être définie à travers son caractère descriptif. Cette définition pose le concept de norme comme une mesure statistique de ce que font et pensent la plupart des membres d'un collectif dans une situation donnée (sont considérés comme normatifs les comportements et jugements émis par la majorité des gens). D'autre part, une norme peut être définie à travers son caractère injonctif. Elle est définie comme ce qu'il faut faire ou penser et ne pas faire ou ne pas penser dans une situation donnée, ce que les gens approuvent ou désapprouvent dans une culture donnée. Ce caractère injonctif donne aux normes sociales deux fonctions majeures (Oberlé & Beauvois, 1995). Premièrement, ces normes ont une fonction prescriptive, à savoir qu'elles permettent d'indiquer aux individus quels comportements ou jugements ils doivent adopter dans une situation donnée. Deuxièmement, elles ont une fonction évaluative, à savoir qu'elles déterminent les jugements portés sur les individus en fonction de leur adéquation aux attentes sociales.

Un point partagé dans la littérature est qu'une norme est indissociable du collectif social où elle a été générée. Toutefois, la variété des collectifs et leur imbrication dans des ensembles sociaux plus vastes, amène Codol (1975) à une seconde distinction entre des normes dites « spécifiques » et des normes dites « générales ». Les premières, en vigueur dans une situation sociale donnée, n'appartiennent qu'à cette situation et lui sont ainsi particulières. Les secondes, par contre, sont largement partagées dans le cadre culturel au sein duquel la situation sociale est vécue. Cette distinction se retrouve également dans les travaux de Cialdini et al. (1990). Pour ces auteurs, l'analyse de la littérature sur les normes amène à s'interroger sur les niveaux (culturel, situationnel) auquel elles renvoient. Premièrement, ils relèvent un ensemble de travaux qui définissent le concept de norme en fonction de son influence globale sur les comportements à l'intérieur d'une culture. A ce niveau, on retrouve

par exemple la définition de Ross (1973) pour qui les normes sont « des règles culturelles qui guident les comportements dans une société » (Ross, 1973, p.105). Deuxièmement, un autre ensemble de recherches définit les normes en spécifiant des éléments situationnels. A ce niveau, Cialdini et al. (1990) notent par exemple la définition de Popenoe (1983) pour qui les normes sociales sont « des croyances vis-à-vis des actions et pensées des individus dans une situation spécifique » (Popenoe, 1983, p.598).

A la suite de Cialdini et al. (1990), d'autres chercheurs ont pour leur part proposé de dissocier les normes de groupes des normes générales. Notamment, Oberlé et Beauvois (1995) définissent les normes de groupes comme « ce qui est apprécié dans le groupe et ce qu'on y réproouve » et ce que ce soit « dans le domaine de la pensée, des croyances ou encore des actions » (Oberlé & Beauvois, 1995, p.83). Pour ces auteurs, ces normes bien que distinctes des normes générales, peuvent entretenir avec elles « des rapports de soutien, de complémentarité, d'opposition ou de contestation ». Dans la même veine, Postmes, Spears et Cihangir, (2001) dans le cadre de travaux sur les prises de décision en groupe, définissent une norme de groupe comme « un standard ou une règle qui est acceptée par les membres du groupe comme s'appliquant à eux-mêmes et aux autres membres du groupe, prescrivant les pensées et les comportements appropriés à l'intérieur du groupe » (Postmes et al., 2001, p. 920). Ils marquent également la distinction entre les normes de groupe et les normes générales en insistant sur le fait que les premières peuvent être entièrement distinctes et indépendantes des normes sociales existant au niveau des communautés et de la société. Les normes générales renvoient à des collectifs plus vastes. Elles s'appliquent à tous les individus vivant dans une société donnée à un moment donné (Oberlé & Beauvois, 1995). Plus précisément, ces normes ne sont pas nécessairement descriptives au sein de tous les groupes sociaux par contre, elles ont un caractère injonctif pour tous les membres d'une société (Dubois, 2003).

Enfin, quelles soient de groupes *versus* générales, descriptives *versus* injonctives, les normes portent toujours sur des événements observables dans la vie sociale, que ceux-ci soient des comportements ou des jugements. Or, Dubois (1994, 2003) souligne l'importance de distinguer les normes en fonction de l'objet sur lequel elles portent. Ainsi, elle propose de distinguer les normes de comportement des normes de jugement. Les premières prennent comme objet les comportements manifestent des individus. Elles définissent un ensemble de conduites spécifiques qu'il est bon de réaliser dans un contexte donné et celles qui ne doivent pas être réalisées. Par exemple, la norme de réciprocité qui renvoie à l'obligation « de payer de retour les avantages reçus d'autrui » (Cialdini, 1990, p.25) ou encore la norme d'altruisme qui renvoie à l'obligation de venir en aide à une personne en détresse (Berkowitz, 1972) sont

des normes de comportement. Les deuxièmes prennent comme objet l'expression des productions cognitives comme les attitudes, les croyances, les opinions. A ce niveau, on peut par exemple citer la norme d'autosuffisance relative à l'indépendance et à l'autonomie (Sampson, 1977) ou encore la norme d'internalité (Beauvois, 1984 ; Beauvois & Dubois, 1988).

La prise en considération de ces différentes distinctions amène donc à considérer l'existence de plusieurs types de normes, à savoir : 1) des normes de groupes descriptives et/ou injonctives portant sur des comportements ou sur des jugements ; 2) des normes générales descriptives et/ou injonctives portant également sur des comportements ou sur des jugements. Néanmoins, l'analyse des différents travaux sur le concept de norme ne permet pas d'illustrer chacune de ces différentes possibilités. En effet, à travers l'analyse des phénomènes de conformité et de déviance, Testé (2003) relève que l'approche groupale des normes considère ces dernières avant tout comme descriptives, faisant du caractère injonctif (prescriptif) un aspect complémentaire. Dans ce cadre, les normes de groupes peuvent être descriptives sans nécessairement être injonctives, l'inverse n'étant pas vrai (elles ne sont jamais vues comme uniquement injonctives). Par exemple, Turner (1991) souligne que les normes sont descriptives dans la mesure où elles reflètent des similitudes et des différences apparentes entre les membres des groupes, et prescriptives en ce qu'elles reflètent des croyances partagées à propos des conduites appropriées et valorisées dans un groupe. De plus, Dubois (1994, 2003) souligne que les travaux sur les normes se sont principalement intéressés aux normes de comportements et ce en raison d'une part, de leur plus grande visibilité et facilité d'accès (les comportements pouvant faire l'objet d'une appréhension directe) et d'autre part, de la plus grande tendance à envisager que nos comportements puissent être soumis à une pression normative, sans envisager que nos pensées ou nos croyances puissent l'être. *A contrario* de l'étude spécifique des normes de comportement, l'approche sociocognitive, initiée par les travaux de Beauvois (1984, 1990, 1991), s'est quant à elle, particulièrement attachée à l'étude des normes générales de jugement.

1.2 Approche sociocognitive des normes sociales

D'un point de vue générale, l'approche sociocognitive étudie les processus de connaissance d'un objet en tant qu'ils relèvent à la fois des propriétés universelles de l'objet mais aussi des rapports sociaux dans lequel il est inséré (Beauvois, 1991).

Du point de vue de l'étude des normes sociales, cette approche considère que ce qui fait le caractère normatif d'un événement, c'est qu'il est socialement prescrit et non qu'il est majoritairement réalisé (Dubois, 2003). De plus, sous l'impulsion de Beauvois (1984), l'approche sociocognitive s'est plus particulièrement intéressée à l'étude des normes générales injonctives de jugement.

Dans ce cadre, Dubois (1994, 2003) définit plusieurs caractéristiques qui s'avèrent essentielles pour pouvoir dire d'un contenu qu'il est normatif. Tout d'abord, une norme est toujours l'expression d'un collectif (ce n'est pas un fait individuel) et fait l'objet d'une transmission sociale (ou apprentissage social). Ainsi son acquisition résulte toujours de l'action des structures et institutions sociales (en premier lieu de l'école) et non d'un processus de maturation. Ensuite, une norme repose toujours sur une attribution de valeur sociale¹ et est indépendante de tout critère de vérité. En d'autres termes, une norme est sociale non pas parce qu'elle traduit une vérité, mais parce qu'elle désigne des valeurs sociales et permet ainsi la réalisation d'objectifs sociaux. Enfin, elle n'est jamais réalisée sous l'effet de contraintes institutionnalisées (la non-conformité à la norme n'est jamais l'objet de sanctions formelles, juridiques, institutionnelles). En ce sens, le concept de norme sociale se distingue de celui de règles ou de lois qui transmettent implicitement l'idée de contrainte et de sanction. Autrement dit, alors que l'adhésion aux normes a pour conséquence une attribution de valeur positive, la non adhésion à ces normes n'entraîne pas nécessairement de sanctions sociales, c'est-à-dire de stigmatisation de la non-conformité (hormis dans les situations d'apprentissage normatif ; Dubois, 2003). Ce dernier aspect semble lié aux types de normes étudiées dans le cadre de cette approche, à savoir des normes de jugement. En effet, Testé (2003) suggère que selon l'objet sur lequel elles portent (comportement versus jugement), les phénomènes de conformité et non-conformité n'auraient pas les mêmes conséquences pour l'individu. En effet, lorsqu'elles portent sur des comportements (comme par exemple la norme de réciprocité), elles peuvent avoir des conséquences directes, potentiellement négatives, pour autrui engendrant la stigmatisation des individus en cas d'écart constaté. Ainsi la conformité à ce type de norme n'impliquerait pas forcément de récompense. *A contrario*, la non-conformité aurait surtout pour effet d'entraîner une pénalisation et une stigmatisation de l'individu. A l'inverse, lorsqu'elles portent sur des jugements, elles influent surtout sur l'image sociale de l'individu et aurait pour conséquence une attribution de valeur sociale à ce dernier, sans s'accompagner de sanctions en cas de non-conformité.

¹ On consacrerait la partie 1.2.2 au concept de valeur sociale, central dans l'approche sociocognitive.

1.2.1 Etudes expérimentales des normes de jugement

Pour les tenants de l'approche sociocognitive, seule la vérification de ces différentes caractéristiques permet de conclure quant à la normativité (dans son sens général et prescriptif) d'un contenu. Notamment, ce contenu doit être associé à une attribution de valeur sociale. Dans ce cadre, pour les tenants de cette approche, une seule situation semble propice à la mise en évidence des normes sociales de jugement (Dubois, 2003). Cette situation est celle qui conduit l'individu « à penser qu'un évaluateur doté d'un pouvoir social peut se faire une idée de sa valeur à partir de ce qu'il fait et des propos qu'il tient » (Dubois, 2003, p.7). L'étude de la normativité est donc indissociable des situations d'évaluation. Ainsi, une des spécificités de cette approche est le recours à trois paradigmes expérimentaux utilisant un aspect de cette situation d'évaluation. Ces paradigmes, issus des travaux de Jellison et Green (1981), sont : le paradigme d'autoprésentation, le paradigme d'identification et le paradigme des juges.

Premièrement, le concept d'autoprésentation renvoie à un ensemble de stratégies plus ou moins intentionnelles et contrôlées qu'un individu met en œuvre dans le but d'obtenir l'approbation sociale (Schlenker, 1996). Ce paradigme consiste à demander aux participants de répondre à un questionnaire selon trois consignes différentes. Tout d'abord les participants sont invités à répondre en consigne « standard », c'est-à-dire en leur nom propre. Ensuite, lors d'une deuxième passation, il leur est demandé de remplir ce même questionnaire en consigne « normative » (autoprésentation positive, valorisation sociale), c'est-à-dire de façon à montrer une image positive d'eux et en consigne « contre normative » (autoprésentation négative, dévalorisation sociale), à savoir de façon à montrer d'eux une image négative. A travers ce paradigme, montrer qu'un contenu est normatif consiste à vérifier que les individus vont plus y recourir lorsqu'ils recherchent l'approbation sociale que lorsqu'ils recherchent la désapprobation sociale.

Deuxièmement, le paradigme d'identification repose sur le principe que les individus ont tendance à se décrire de manière plus positive qu'ils ne décrivent autrui, mais également comme plus conforme aux normes que ne l'est autrui (Codol, 1975). Il est généralement utilisé dans l'étude des phénomènes de comparaison sociale (Festinger, 1954). Ce paradigme consiste premièrement, à demander aux participants de répondre à un questionnaire en leur nom propre (consigne standard), et deuxièmement de le remplir en s'identifiant à une cible. Cette cible d'identification est variable selon les études. Elle peut correspondre à un individu moyen (*e.g.* Jellison & Green, 1981), un individu dont on a spécifié la valeur scolaire ou

affective (*e.g.* Dubois, 1991), ou un individu dont on a spécifié l'appartenance groupale (*e.g.* Dubois & Beauvois, 1996).

Troisièmement, le paradigme des juges consiste à demander aux participants de juger des individus connus par leur plus ou moins grande normativité. Ainsi, il place les participants dans une position inverse à celle qu'ils occupent dans le paradigme d'autoprésentation. En effet, dans ce paradigme, il ne leur est pas demandé de rechercher l'approbation (ou désapprobation) sociale d'un évaluateur, mais de se mettre à la place de ce dernier afin de porter un jugement sur une personne cible. Il fut initialement utilisé par Stern et Manifold (1977) puis repris par Jellison et Green (1981). A l'inverse des deux premiers, ce paradigme aurait pour avantage de réduire l'impact de l'implication personnelle des sujets et conséquemment, de rendre plus saillante la situation d'évaluation. En effet, dans le cadre des paradigmes d'autoprésentation et d'identification, il est probable que les motivations propres et les stratégies d'autodéfense des individus influent sur leurs réponses, alors qu'en plaçant l'individu en position d'évaluateur, l'impact de ces variables est réduit (Gilibert & Cambon, 2003). Ainsi, sans pour autant négliger l'intérêt des deux premiers paradigmes, il apparaît que le paradigme des juges est essentiel pour la mise en évidence et l'étude des normes générales injonctives de jugement.

1.2.2 Valeur sociale : distinction entre utilité et désirabilité sociale

L'approche sociocognitive des normes sociales met l'accent sur le fait qu'elles impliquent toujours une attribution de valeur sociale. Il est donc important de clarifier ce qui est entendu par valeur sociale dans cette approche. En effet, la littérature témoigne de l'importance de ce concept, tout en mettant en évidence qu'il renvoie à des registres de significations très différents (Rohan, 2000). Ainsi, il dénote aussi bien la valeur attribuée à un objet ou un individu (sens qualitatif) que les valeurs qu'une personne possède (*e.g.* modèle de Schwartz, 1992). A ce stade, il est important de noter que c'est à travers la première signification (« avoir de la valeur ») qu'est entendu le concept de valeur dans les recherches sur le jugement social et sur les normes sociales. Par conséquent, les travaux se rapportant à la seconde signification (les valeurs des individus) ne sont pas développés ici (pour revue voir Morchain, 2009).

Tout un ensemble de recherches sur le jugement social (perception et descriptions de soi, d'autrui ou de groupes) convergent vers une conception bi-dimensionnelle de la valeur sociale (Abele, Cuddy, Judd & Yzerbyt, 2008 ; Abele & Wojciszke, 2007; Bales, 1970;

Fiske, Cuddy & Glick, 2007 ; Peeters, 1983, 1992 ; Rosenberg, Nelson & Vivekananthan, 1968, Wiggins, 1979 ; Wojciszke, 1994). Notamment, Rosenberg et al. (1968), dans leurs travaux sur la structure des théories implicites de la personnalité (liens que font les individus entre les traits de personnalité), considèrent que les perceptions qu'ont les individus sur eux même et sur les autres ne reposent pas uniquement sur des covariations entre les traits de personnalité, mais sur des dimensions plus générales. Ainsi, pour ces auteurs les descriptions psychologiques servent surtout à communiquer la valeur des gens et tendent à s'organiser autour de deux dimensions, la première qu'ils nomment « social desirability » [désirabilité sociale] et la seconde « intellectual desirability » [désirabilité intellectuelle]. La conception bi-dimensionnelle a conduit à l'élaboration de nombreux modèles dans lesquels ces dimensions ont reçu des appellations diverses, telles que : « warmth » [chaleur] *versus* « competence » [compétence] (Cuddy, Fiske & Glick, 2008 ; Fiske et al., 2007) ; « communion » [sociabilité] *versus* « agency » [statut] (Abele & Wojciszke, 2007 ; Bakan, 1966) ; « expressiveness » [expressivité] *versus* « instrumentality » [instrumentalité] (Parsons & Bales, 1955) ; « other profitability » [profitabilité pour autrui] *versus* « self profitability » [profitabilité pour soi] (Peeters, 1992) ; « morality » [moralité] *versus* « competence » [compétence] (Wojciszke, 1994, 2005) ou socio-morality [éthique] *versus* taskability (Ybarra, Chan, Park, Burnstein, Monin & Stanik, 2008). Néanmoins, quelque soit la terminologie utilisée, chacune des dimensions dégagées a une signification relativement équivalente à travers les divers modèles. De plus, elles sont généralement appréhendées au travers de traits s'opposant en fonction de la valence (positives *versus* négatifs). Ainsi, la première dimension (e.g. « social desirability », « warmth », « other profitability », etc.), principalement de nature affective, oppose des traits en rapport avec la sociabilité ou la moralité (honnête, sympathique *versus* froid, prétentieux). La seconde dimension (e.g. « intellectual desirability », « competence », « self profitability », etc.) oppose, quant à elle, des traits plus en rapport avec les compétences et les statuts sociaux des individus (e.g. intelligent, ambitieux *versus* inefficace, dominé). Il est notable, que dans plusieurs de ces différents modèles, la valeur sociale est considérée comme le reflet des motivations humaines (e.g. Peeters, 1992).

La perspective sociocognitive des normes sociales défend également une approche bi-dimensionnelle de la valeur sociale. Dans cette perspective, l'origine de la valeur est à rechercher autant dans les motivations humaines que dans les nécessités du fonctionnement social. Elle résulterait des rapports sociaux dans lesquels nous sommes insérés (Beauvois, 1995). Ainsi, pour les tenants de cette approche, les informations dont nous disposons pour juger de la valeur d'une personne auraient deux fondements. Le premier, principalement lié

aux motivations humaines, place la valeur dans le registre affectif et caractérise la dimension de désirabilité sociale. Cette dimension « reflète la connaissance que l'on a des affects que peut susciter une personne ou des satisfactions que peut apporter cette personne aux principales motivations d'autrui » (Dubois, 2005, p.46). En d'autres termes, la désirabilité sociale d'une personne renvoie à l'évaluation qui est faite de sa « cote d'amour ». Le deuxième est lié aux prescriptions du fonctionnement social et caractérise la dimension d'utilité sociale. Cette dimension, quasi économique, « reflète la connaissance que l'on a des chances de réussite ou d'échec d'une personne dans la vie sociale en fonction de sa plus ou moins grande adéquation aux exigences du fonctionnement social dans lequel elle se trouve » (Dubois, 2005, p.47). L'utilité sociale d'une personne peut donc être appréhendée comme l'évaluation qui est faite de sa valeur marchande.

La distinction entre utilité sociale et désirabilité sociale, proposée par Beauvois (1995), a trouvé de nombreux supports empiriques (*e.g.* Cambon, 2000 ; Dubois, 2005 ; Dubois & Beauvois, 2001, 2005 ; Gallay, 1992). La recherche de Gallay (1992, citée par Dubois & Beauvois, 2001) est l'une des premières à supporter cette conception et à en avoir proposé une opérationnalisation. Dans cette étude, il était demandé aux participants d'inscrire le prénom de candidats connues en opposant : 1) les personnes « qu'ils aimaient bien » à celles « qu'ils n'aimaient pas » ; 2) les personnes « ayant de nombreuses qualités pour réussir dans la vie » à celles « ayant peu de qualités pour réussir dans la vie ». Les participants devaient ensuite caractériser chacune des candidats en choisissant six traits dans une liste de 60 (liste issue de Beauvois, 1984). Le traitement des résultats, par analyse factorielle sur les descriptions, a fait ressortir deux facteurs explicatifs, correspondant aux deux critères (aimé/non aimé ; tout pour réussir/rien pour réussir) de classification des candidats. Le premier correspondait à la désirabilité sociale (composante affective) et opposait les traits en fonction du critère « aimé *versus* non aimé », le second correspondait à l'utilité sociale (composante utilitaire) et opposait les traits en fonction du critère « tout *versus* rien pour réussir dans la vie ». Cette recherche a ainsi permis d'établir une liste de 24 traits, saturés sur l'une ou l'autre des dimensions, dont 12 renvoyaient à la désirabilité sociale et 12 renvoyaient à la l'utilité sociale (voir encadré 1.1).

Encadré 1.1 : liste des 24 traits saturés sur les dimensions de désirabilité sociale et d'utilité sociale (Gallay, 1992)

Désirabilité sociale positive

agréable ; attachant ; sympathique
honnête ; ouvert ; sincère

Désirabilité sociale négative

prétentieux ; hypocrite ; agaçant
vantard ; menteur ; mesquin

Utilité sociale positive

ambitieux ; dynamique ; intelligent
actif ; autoritaire ; travailleur

Utilité sociale négative

naïf ; instable ; timide
vulnérable ; étourdi ; émotif

Par la suite, Cambon (2000, 2002), en reprenant cette liste de traits dans ces travaux de recherche, a également apporté des arguments empiriques en faveur de la distinction entre les composantes d'utilité et de désirabilité sociale. De plus, il a mis en évidence que cette distinction pouvait permettre une différenciation des professions. En effet, il a observé que les professions directement liées à la production de capital ou de biens destinés au marché (e.g. directeur d'usine) étaient perçues comme plus utiles que les professions d'entretien (activités périphériques aux activités de production comme par exemple le marketing, les soins, l'éducation, les loisirs, etc.) et inversement, que les professions d'entretiens étaient perçues comme plus désirables que les professions de production. En outre, Cambon (2000) a également mis en évidence que des visages, jugés initialement neutres lors d'un pré test, étaient décrits à partir des traits « utiles » lorsqu'ils étaient associées à des symboles de richesse (voitures de grosse cylindrée, billets de banque) et en revanche, étaient décrits à partir de traits « désirables » lorsqu'ils n'étaient pas associées à ces symboles de richesse. Ces premières recherches, ainsi que celles qui ont suivi (Dubois, 2005 ; Dubois & Beauvois, 2001, 2005) semblent donc attester de l'intérêt de la conception bidimensionnelle de la valeur.

D'autres travaux ont également mis en avant l'intérêt de la prise en compte des deux dimensions dans les recherches sur les jugements sociaux. Par exemple, Devos-Comby et Devos (2000, 2001) ont montré que la perception des personnes séropositives variait sur ces deux dimensions en fonction des circonstances de leur contamination (à la suite d'un « amour romantique » *versus* un « amour hédoniste »). De même, Testé et Simon (2005) en matière de stéréotypes de genre, Le Barbenchon et Milhabet (2005) en travaillant sur l'optimisme comparatif, Alves et Correia (2010) en matière de croyances en un monde juste, ou encore

Darnon, Dompnier, Delmas, Pulfrey et Butera (2009) en matière de buts d'accomplissements, ont tous mis en évidence la pertinence de la distinction entre utilité et désirabilité sociale.

Généralement, les recherches, inscrites dans l'approche sociocognitive, ont principalement recours à deux grandes méthodologies (occasionnellement combinées) pour appréhender chacune des dimensions de la valeur sociale. Premièrement, l'attribution d'utilité et de désirabilité sociale peut être réalisée à l'aide d'échelles d'appréciation, construites au regard des définitions de chacune des dimensions, opposant ainsi la valeur affective d'une personne (par exemple, quelqu'un qui a tout pour être aimé *versus* rien pour être aimé) à sa valeur marchande (par exemple, quelqu'un qui a tout pour réussir professionnellement *versus* rien pour réussir professionnellement). Cambon (2000, études 1 à 6) a par exemple eut recours à cette méthodologie. Deuxièmement, elle peut être faite à partir de l'attribution de traits de personnalité. Dans ce cadre, les traits de personnalité peuvent être soit préalablement sélectionnés, à la suite de plusieurs pré-tests, comme saturés sur l'une ou l'autre des dimensions (Cambon, 2000, étude 7 ; Dompnier, 2006 ; Le Barbenchon et Milhabet, 2005, étude 2 ; Mignon & Mollaret, 2002), soit issus de la liste de Gallay (1992 ; Cambon, 2000, études 7 à 11, 2002 ; Dubois & Beauvois, 2001, Le Barbenchon et Milhabet, 2005, étude 1), soit issus des travaux de Cambon (2000 ; Cambon, Djouari et Beauvois, 2006 ; Dubois, 2005 ; Dubois & Beauvois, 2005).

Les chercheurs inscrits dans cette perspective sociocognitive des normes sociales de jugement s'étant particulièrement intéressés à l'étude de la norme d'internalité, elle est l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE 2. LA NORME D'INTERNALITE

Initiée par Stern et Manifold (1977) et Jellison et Green (1981), l'approche normative de l'impact des explications causales sur le jugement social a permis de mettre en évidence que les individus accentuant leur propre poids causal dans l'explication des événements quotidiens font l'objet d'une valorisation sociale. Autrement dit, les individus se montrant acteur des événements auxquels ils sont confrontés semblent faire l'objet d'une attribution de valeur sociale. Avant de présenter les différents travaux, se situant dans l'approche sociocognitive des normes sociales et appuyant l'existence d'une norme d'internalité, une première partie de ce chapitre revient brièvement sur les champs de recherches qui se sont intéressés à l'explication des événements quotidiens.

2.1 L'activité explicative

Les individus confrontés à des conduites, à des événements ou à des états psychologiques (pensées, sentiments, etc.) cherchent à en connaître les causes (Heider, 1958). Lorsqu'ils rendent compte de ce qu'ils font (ou de ce que les autres font), de ce qui leur arrive (ou ce qui arrive aux autres), en bien comme en mal, ils ont recours à des explications privilégiant soit les dispositions de l'individu (on parle alors d'explications causales internes), soit les caractéristiques de la situation (on parle alors d'explications causales externes). L'étude du choix entre causalité interne ou externe est un champ de recherches relativement ancien qui a fait l'objet de nombreux travaux depuis les années 1950. Notamment, deux grands courants de recherches se sont principalement intéressés à cette distinction : le courant des attributions causales (e.g. Heider, 1958 ; Jones & Davis, 1965 ; Kelley, 1967) et le courant du *locus of control* (e.g. Phares, 1968 ; Rotter, 1966). Dans le cadre des attributions causales, l'objet d'étude concerne principalement les explications que les individus émettent *a posteriori* concernant leurs actions et comportements, ou ceux des autres, ainsi que sur l'explication des états émotifs les affectant ou affectant autrui. En d'autres termes, les recherches s'inscrivant dans ce champ s'attachent à décrire le processus par lequel les individus expliquent et interprètent leurs conduites, ainsi que celles des autres. Dans le champ

du *locus of control* (LOC), les travaux portent sur les attentes formulées *a priori* par les individus quant à l'origine des événements pouvant les concerner ou concerner autrui. Ainsi, les recherches s'inscrivant dans ce champ s'intéressent aux relations que les individus établissent entre leurs conduites et les renforcements qu'ils reçoivent et aux anticipations que les individus font en matière de contrôle des renforcements.

Bien que ces deux champs de recherches soient distincts, un même constat ressort de l'analyse des différents résultats, à savoir, une surestimation du rôle de l'individu, comparativement au rôle de l'environnement, dans l'activité explicative. En effet, différentes recherches sur les attributions causales mettent en évidence une exagération de la causalité personnelle, interne, des conduites, au détriment de la causalité situationnelle (Jones & Harris, 1967 ; Nisbett & Ross, 1980 ; Ross, 1977). Dans ces différents travaux, cette exagération du rôle de l'acteur dans l'explication des comportements fut interprétée comme une erreur fondamentale d'attribution (Ross, 1977). En parallèle, diverses recherches portant sur le *locus of control* ont également mis en évidence une prédominance des croyances en un contrôle interne des renforcements (pour revue voir Dubois, 1987). En revanche, dans cette approche cette surestimation n'est pas considérée comme un biais mais plutôt comme une caractéristique de la personnalité des « gens bien ». En effet, dès le début, Rotter (1966) s'est attaché à montrer que les croyances en matière de contrôle des renforcements devaient être considérées comme une variable générale de la personnalité, ce qui le conduisit à proposer un instrument de mesure (échelle de ROT I-E, 1966) afin d'évaluer les différences interindividuelles. Le recours à cette échelle dans de nombreuses études a permis de mettre en évidence que les groupes sociaux favorisés apparaissent comme plus internes aux échelles de LOC comparativement aux groupes défavorisés, mais également que les hommes présentent un contrôle interne des renforcements plus élevé que les femmes ou encore les américains anglo-saxons vis-à-vis des afro-américains (voir pour revue Dubois, 1987). De plus, il a également été observé que les personnes se montrant internes en matière de contrôle des renforcements sont également celles qui, dans les pays occidentaux, réussissent le mieux à l'école, l'université et dans le monde professionnel (Dubois, 1987).

Stern et Manifold (1977) puis Jellison et Green (1981) avancèrent l'idée que cette prédilection pour les explications causales internes des renforcements (en référence aux travaux sur le locus of control) devait être considérée non comme un biais (erreur fondamentale d'attribution) qu'il faudrait éliminer pour obtenir une mesure pure de l'internalité, mais comme l'expression d'une norme. La recherche de Stern et Manifold (1977), fut la première à apporter des arguments en faveur d'une plus grande valeur sociale

attribuée aux explications internes. En effet, les résultats obtenus, à travers l'utilisation du paradigme des juges, ont montré que des étudiants jugeaient d'autant plus favorablement d'autres étudiants qu'ils se montraient internes sur l'échelle de Rotter (Echelle I-E de Rotter, 1966). Ces résultats ont également été observés dans la première étude de Jellison et Green (1981). Qui plus est, ces auteurs observent également que les étudiants se décrivent comme étant plus internes que la moyenne des autres étudiants (étude 2, paradigme d'identification) et qu'ils utilisent plus d'items internes (échelle de Rotter, 1966) pour se décrire de façon positive qu'ils ne le font pour donner image négative (étude 3, paradigme d'autoprésentation). Ainsi, les résultats qu'ils obtiennent, à partir des différents paradigmes expérimentaux, tendent à confirmer l'idée, proposée par Stern et Manifold (1977), selon laquelle les explications causales internes sont porteuses de valeur. Les résultats de cette recherche princeps ont conduit Jellison et Green (1981) à poser les bases empiriques de la norme d'internalité. Toutefois, certains aspects viennent en limiter la portée. Notamment, il semble y avoir une confusion entre le domaine de recherches sur les attributions causales et celui sur le *locus of control*. En effet, dans cette recherche, les auteurs se placent théoriquement, dans le champ des attributions causales en proposant une interprétation normative de l'erreur fondamentale d'attribution. Or, méthodologiquement, ils se placent dans le champ du *locus of control* en utilisant une échelle de LOC mettant en jeu des croyances en un contrôle interne des renforcements. De plus, ces auteurs tendent à démontrer la désirabilité sociale des explications internes sans jamais s'interroger sur l'origine de cette dernière.

Les travaux réalisés en France, sous l'impulsion de Beauvois (1984), ont visé à dépasser ces limites. Premièrement, Beauvois (1984) posa les bases théoriques de la norme et la généralisa à l'explication de tout événement psychologique (renforcement et comportement). Ainsi, cette dernière fut définie comme « la valorisation sociale des explications des comportements (attributions) et des renforcements (*locus of control*) qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal » (Beauvois & Dubois, 1988, p.299). Deuxièmement, cette approche normative de l'internalité proposa une explication de l'origine de la valeur des explications internes en ancrant celle-ci dans les nécessités imposées par le fonctionnement des sociétés libérales et plus particulièrement dans les conduites sociales d'évaluation (Beauvois, 1984). Ces dernières correspondent aux diverses activités évaluatives inhérentes aux statuts sociaux impliquant une position de pouvoir sur autrui (par exemple directeur d'usine, cadre, enseignants, juge, etc.). Plus précisément, pour Beauvois (1984, 1994) plusieurs éléments permettent de définir les concepts de pouvoir et d'exercice du pouvoir. Ainsi, le pouvoir s'exerce dans des structures (notamment organisationnelles) où il

est susceptible de faire l'objet de délégation (un chef tient son pouvoir de son supérieur direct qui lui-même le tient de ses supérieurs et ainsi de suite jusqu'au délégateur initial comme par exemple une assemblée d'actionnaires) et dans lesquelles sont définies sa nécessité et ces limites (atteinte d'objectifs précis et publics, en tout cas non personnels, protégée par des lois ou des règlements). Dans ces structures le pouvoir d'un chef ou d'un supérieure est toujours associé aux possibilités de sanctions, qu'il s'agisse de récompenses ou de punitions. Ainsi, une des spécificités de l'exercice du pouvoir est de devoir repérer les individus inaptes et les individus les plus performants afin de pouvoir leur appliquer des sanctions sociales (obtention de diplômes, promotion, augmentation de salaire, licenciement, etc.). Beauvois (1994) distingue ainsi deux composantes à l'exercice du pouvoir d'un agent social sur un autre agent. Une composante prescriptive en lien avec la désignation des conduites socialement utiles et une composante évaluative en lien avec la distribution des renforcements sociaux. Ces deux composantes de l'exercice du pouvoir ne sont pas spécifiques au fonctionnement des sociétés occidentales. Par contre, la réalisation et la légitimation de cet exercice diffèrent en fonction des systèmes idéologiques. Ainsi, dans le modèle dictatorial, la prescription et l'évaluation sont légitimées uniquement au regard de l'autorité et la puissance de l'agent de pouvoir. Dans le modèle totalitaire cet exercice repose sur l'adhésion des personnes à des valeurs ou un projet collectif. Enfin, le modèle libéral en appelle à la nature des gens soumis et attend d'eux qu'ils trouvent en eux-mêmes les raisons de leur obéissance (pour revue voir Beauvois, 1994). « Dans un tel contexte [modèle libéral d'exercice du pouvoir], l'évaluation est le lieu où les gens vont être jugés responsables -ou si l'on veut, être considérés comme les producteurs - d'un certain nombre de conduites valorisées ou dévalorisées. La pratique évaluative ne peut dès lors déboucher que sur l'attribution de ses conduites à la personne évaluée ainsi que sur la saillance du lien entre ces conduites et les renforcements sociaux éventuels » (Beauvois, 1984, p.129). En d'autres termes, en désignant l'acteur comme étant la cause des événements (comportements et renforcements) et non l'environnement, les explications internes faciliteraient les conduites sociales d'évaluation et ainsi permettraient l'exercice du pouvoir dans les sociétés occidentales libérales (Beauvois & Le Poulter, 1986) [pour synthèse cf. encadré 2.1].

Encadré 2.1 : Synthèse des éléments théoriques sur la « psychologie quotidienne et les jugements de responsabilité »

Beauvois (1984, p.133-134)

- « 1. Aux positions de délégation de pouvoir sont associées les conduites sociales d'évaluation.
2. la fonction essentielle de ces conduites est de répartir les individus sur des échelles de valeur afin de leur distribuer les renforcements sociaux.
3. A travers les conduites sociales d'évaluations, le psychologue du quotidien apprend à satisfaire à la norme d'internalité, c'est-à-dire :
- à expliquer les conduites par des prédispositions des personnes qui les émettent
 - à établir des liens entre ces conduites et les renforcements (apprentissage d'un contrôle interne des renforcements)
4. À la norme d'internalité correspond le sentiment de responsabilité personnelle.
5. L'internalité peut conduire à ne pas appréhender la variabilité virtuelle des déterminants situationnels et environnementaux.
6. Il peut en découler une illusion de naturalité de l'environnement social.
7. Ainsi se trouve réalisée la fonction préservatrice de la psychologie quotidienne. »

Au regard des travaux de Stern et Manifold (1977) et de Jellison et Green (1981), les recherches entreprises en France, ont majoritairement consisté en une reprise des paradigmes expérimentaux, en les élargissant à diverses populations ainsi qu'à l'explication de renforcements et de comportements. Dans ces différents travaux, les questionnaires utilisés sont construits de manière à : 1) présenter des événements se rapportant autant à des renforcements qu'à des comportements, ces événements étant connotés positivement et négativement ; 2) présenter des événements se rapportant autant au domaine scolaire ou professionnel qu'au domaine non scolaire ou non professionnel ; 3) proposer des explications « internes » et « externes » de ces événements.

2.2 Arguments en faveur d'une norme sociale d'internalité

Les tenants de l'approche sociocognitive se sont particulièrement intéressés à l'étude de la norme d'internalité. A partir des différents paradigmes expérimentaux, les nombreux travaux entrepris semblent attester de l'existence de cette norme. Ainsi, dans la section suivante nous allons successivement aborder les recherches ayant montré que les explications causales internes font l'objet d'une attribution de valeur et qu'elles résultent d'un apprentissage social.

2.2.1 L'internalité est privilégiée pour se faire bien voir

A partir du paradigme d'autoprésentation, différents travaux ont mis en évidence que les individus (enfants et adultes) ont davantage recours aux explications causales internes pour obtenir l'approbation sociale. Entre autres, Dubois (1988) a demandé à des enfants (âgés de 8 à 16 ans) de répondre à un questionnaire, relatif à des comportements ou des renforcements, une première fois en consigne standard, puis une seconde fois de façon à donner une bonne *versus* une mauvaise image d'eux à un agent évaluateur (enseignant *versus* parent). Les résultats ont mis en évidence que, quelque soit le type d'événement (comportements vs renforcements) et l'agent évaluateur (parents vs. enseignants), les enfants ont donné significativement plus de réponses internes en consigne « normative » qu'en consigne « standard ». Le résultat inverse a été observé en consigne « contre normative » où les enfants ont donné significativement plus de réponses externes. De plus, ce résultat (sélection préférentielle des explications internes) a été plus puissants dans le contexte institutionnel, c'est-à-dire lorsque l'agent évaluateur était un enseignant plutôt qu'un parent.

D'autres recherches ont, par la suite, confirmé ce résultat avec l'utilisation de diverses méthodologies. Certaines ont consisté à utiliser des questionnaires dits « à choix forcé » où l'on demande aux participants de choisir une réponse parmi plusieurs pour expliquer un événement (Dompnier & Pansu, 2010 ; Jouffre, Py & Somat, 2008 ; Py & Somat, 1991). D'autre, ont privilégié une méthodologie basée sur l'utilisation de questionnaires dits « de type Likert » où l'on demande aux participants de donner leur degré d'accord avec chacune des explications proposées pour un même événement (*e.g* Dompnier & Pansu, 2007). Enfin, une troisième méthodologie a consisté à demander à des enfants de produire des explications causales en réponse à des événements quotidiens (Jouffre & Py, *en révision* ; Py & Jouffre,

2009). Dans ces travaux, les événements destinés à l'activité de production sont structurés de la même façon que dans les questionnaires d'internalité, sur la base du type d'événement (comportement *vs.* renforcement), de la valence (positif *vs.* négatif) de l'événement, du domaine d'occurrence (scolaire *vs.* non scolaire) et de l'acteur impliqué (l'élève/enfant lui-même ou un autre élève/enfant).

La sélection préférentielle des explications internes a également été observé auprès d'une population plus large (étudiants, salariés). Ainsi Beauvois et Le Poutier (1986, étude 4, étudiants), Dubois et Beauvois (2005, étude 2b, étudiants), Moliner (2000, étude 2 et 3, étudiants), Pansu et Gilibert (2002, étude 1, cadres) ont observé que les étudiants et les salariés sélectionnent préférentiellement des explications internes pour donner une image positive d'eux même et inversement privilégient les explications externes pour donner une image négative en contexte universitaire et professionnel.

Les résultats obtenus, de façon consistante, étayent donc l'hypothèse d'une valorisation sociale des explications causales internes. De plus, il a été observé que cette valorisation est d'autant plus marquée que le contexte est institutionnel. En effet, les résultats ont mis en évidence que les élèves favorisent d'autant plus l'internalité, à des fins d'autoprésentation positive, lorsque l'évaluateur est un enseignant (Dubois, 1988) et lorsque les événements à expliquer font référence au contexte scolaire (Flament, Jouffre & Py, 1998 ; Py & Jouffre, 2009).

2.2.2 L'internalité est perçue comme une caractéristique des individus ou des groupes favorisés

Un autre ensemble de recherches a mis en évidence que selon les caractéristiques de la candidat, à laquelle ils doivent s'identifier, les individus n'attribuent pas le même degré d'internalité. Dans une expérience auprès d'enfants de 8 à 16 ans, Dubois (1991) a examiné l'impact de l'identification à un pair, en fonction de sa valeur scolaire (bon *versus* mauvais élève) et de sa valeur affective (quelqu'un que l'on aime bien *versus* que l'on n'aime pas), sur l'attribution d'internalité. Les résultats ont montré que quand le pair bénéficie d'une valeur scolaire positive (bon élève) les élèves ont tendance à lui attribuer un score d'internalité supérieur au leur et inversement avec un pair ayant une valeur négative (mauvais élève). Ces résultats ont été observés indépendamment de la connotation (positive *vs.* négatif) et du type d'événements (comportement *vs.* renforcement). Concernant l'identification à un pair en

fonction de sa valeur affective, le même pattern de résultats a été observé, à savoir l'attribution d'un score d'internalité supérieur au leur pour les personnes qu'ils aiment bien et inversement pour les personnes qu'ils n'aiment pas. Néanmoins, la différence observée entre le degré d'internalité attribué aux candidats bénéficiant d'une valeur positive et celle bénéficiant d'une valeur négative, est maximisée lorsque le candidat est identifié en fonction de sa valeur scolaire comparativement à sa valeur affective et lorsque les items sont relatifs au domaine scolaire.

Le paradigme d'identification a également été utilisé dans l'étude des attributions intergroupes. Les recherches réalisées dans ce cadre (Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdelaoui, 1998 ; Dubois & Beauvois, 1996 ; Dubois, Beauvois, Gilibert & Zentner, 2000 ; Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005) ont notamment mis en évidence que : 1) les individus de groupes favorisés (cadre, bon élève, etc.) identifient les membres de l'endogroupe comme plus internes que les membres de l'exogroupe (employés, mauvais élèves) ; 2) que les individus des groupes défavorisés identifient les individus des groupes favorisés (exogroupe) comme plus internes que les individus de leur propre groupe.

Les résultats semblent donc indiquer que les individus identifient l'internalité comme une caractéristique des individus jouissant d'un statut favorable (cadres, bon élève, etc.). Ainsi, ce deuxième ensemble de recherches vient également étayer l'hypothèse d'une valorisation sociale des explications internes des événements.

2.2.3 L'internalité engendre de meilleurs jugements

Un troisième ensemble de recherches a mis en évidence que les individus recourant aux explications internes obtiennent de meilleurs jugements que les individus y recourant dans une moindre mesure, et ce dans les contextes scolaire (*e.g.* Dubois & Le Poutier, 1991), professionnel (*e.g.* Beauvois, Bourjade & Pansu, 1991) ou dans le cadre d'un pronostic social (*e.g.* Beauvois & Le Poutier, 1986).

Concernant les jugements scolaires, Dubois (1988) a demandé à des enseignants (du primaire et du secondaire) et à des parents d'enfants scolarisés, d'évaluer des enfants à partir de leurs réponses à un questionnaire d'internalité. Plus précisément, il était demandé aux enseignants et aux parents d'émettre deux jugements prédictifs sur les enfants, l'un concernant sa réussite scolaire et l'autre son intégration sociale. Les résultats ont révélé que quelque soit l'évaluateur (enseignants ou parents), les enfants internes étaient l'objet de

meilleurs jugements prédictifs que les enfants ayant des réponses mitigées ou externes au questionnaire. De plus, des résultats équivalents ont été obtenus lorsqu'elle a demandé à des enfants d'évaluer d'autres enfants, à savoir de meilleurs jugements pour les enfants internes. Ce résultat a été par la suite reproduit dans des situations où les évaluateurs disposaient d'informations plus conformes aux pratiques réelles d'évaluation, telle que les performances (résultats scolaires) des élèves en mathématiques et en français (Dompnier, Pansu & Bressoux, 2006 ; Dubois & Le Poutier, 1991 ; Tarquinio & Tarquinio, 2001). Dans la même veine, Bressoux et Pansu (1998, 2003), à partir d'une série d'études en situation naturelle de classe, ont observé qu'« au-delà de l'effet de contexte et de l'influence de certaines caractéristiques individuelles [e.g. origines sociales, retard scolaire] des élèves, le jugement pouvait être influencé par des normes sociales très générales comme la norme d'internalité » (Bressoux & Pansu, 2003, p.75).

Les recherches réalisées auprès d'une population d'étudiants ou d'adultes ont également témoigné de l'intervention de l'internalité en milieu professionnel. Beauvois, Bourjade et Pansu (1991, étude 1 et 2) ont étudié l'impact de l'internalité d'un candidat sur les jugements professionnels. Dans ces études, les auteurs ont également pris en compte les effets du sexe de l'évaluateur, de l'évalué, du rang hiérarchique (cadres, agents de maîtrise, exécutants) et du style de management (entreprise au modèle libéral, entreprise à gestion traditionnelle ou paternaliste du personnel, multinationale). Le questionnaire utilisé était celui de Beauvois et Le Poutier (1986) décrivant des comportements ou émotions insérés dans la vie professionnelle. Les résultats ont montré un effet massif de l'internalité du candidat dans les jugements portés sur sa valeur professionnelle, cet effet n'apparaissant pas directement affecté par les variables sexe (évaluateur et évalué), rang hiérarchique et style de management. Les résultats de Luminet (1996) ont également montré un biais préférentiel chez les consultants en cabinet privé pour des candidats internes, malgré la présence d'un candidat externe plus qualifié (vis-à-vis des critères requis pour le poste). De plus, Laberon (1998) a observé un effet prédominant du *Locus of Control* interne sur la prise de décision d'étudiants en situation de recrutement, et cela, au détriment d'autres facteurs tels que l'expérience ou la formation. Dans la même veine, Pansu (1997) a mis à l'épreuve l'effet de l'internalité et de diverses informations signalétiques (âge, parcours professionnel...) et évaluatives (performance) sur le jugement de recrutabilité émis par des cadres en ressources humaines. Là encore, les résultats ont montré un effet très significatif de l'internalité sur le jugement des candidats, laissant penser qu'elle pourrait compenser des différences de performance. De même, Desrumaux-Zagrodnocki et Rainis (2000) et Desrumaux-Zadrodnicki (2001), dans

une recherche auprès de recruteurs en cabinet et en agence intérim, ont observé un effet plus fort de l'internalité des candidats comparativement au critère de l'aptitude sur les jugements professionnels (recrutabilité). Toutefois, la recherche de Desrumaux-Zadgrodnicki (2001), en situation naturelle, a montré qu'en matière d'évaluation professionnelle, « l'internalité est une qualité supplémentaire qui saura être prise en compte par les recruteurs mais elle ne saurait, à elle seule, être déterminante pour l'embauche par rapport à des critères comme l'expérience professionnelle ou l'essai professionnel » (Desrumaux-Zadgrodnicki, 2001, p.358).

Des résultats comparables à ceux obtenus sur les jugements scolaires et professionnels, ont été observés sur les pronostics d'insertion sociale. En effet, Beauvois et Le Poulitier (1986) ont mis en évidence que les assistantes sociales émettaient des pronostics de réinsertion plus favorables à l'égard d'individus mobilisant des explications internes. Pris dans leur ensemble, les résultats de Castra (1998) auprès d'une population d'étudiants et de professionnels de l'insertion sociale, ont également témoigné de meilleurs pronostics d'insertion à l'égard des individus recourant à des explications internes.

De façon générale, les résultats observés par les chercheurs s'inscrivant dans une approche sociocognitive des normes sociales, supportent l'idée que le recours aux explications causales internes des événements engendre une attribution de valeur sociale et supportent l'hypothèse d'une norme sociale d'internalité.

2.2.4 L'internalité résulte d'un apprentissage social

Un quatrième ensemble de recherches vient renforcer les résultats obtenus à travers l'exploration paradigmatique de la norme d'internalité. Ce programme est relatif à la question de l'acquisition de l'internalité. En effet, pour démontrer que l'internalité est l'objet d'une norme sociale, il fallait vérifier que les explications causales internes font l'objet d'un apprentissage social.

S'interroger sur l'acquisition de l'internalité pose donc nécessairement la question de son évolution en fonction des niveaux scolaires. Ainsi, Dubois (1988) a notamment, mis en place une étude longitudinale sur des élèves scolarisés du CE2 à la 3^{ème}, auxquels elle a soumis un questionnaire d'internalité en consigne standard. Les résultats, pris dans leur ensemble, montrent une augmentation assez régulière de l'internalité, tant en matière d'explications causales des comportements qu'en matière d'explications causales des renforcements, jusqu'à l'entrée en 6^{ème} (vers 11 ans), période où l'on observe une chute de

l'internalité des élèves. Par la suite, l'évolution des deux registres d'explication causale se différencie. En effet, Dubois (1988) observe que l'internalité, en matière d'explications des renforcements, a tendance à se stabiliser voir à diminuer. A *contrario*, celle en matière d'explications des comportements a tendance à augmenter légèrement jusqu'en 3^{ème} pour ensuite se stabiliser. Cette chute de l'internalité, lors de l'entrée dans le secondaire, a également été observé dans d'autres recherches menées en France (e.g. Bigot, Pichot & Testé, 2004 ; Jouffre, 2007), mais aussi en Italie (e.g. Carugati et Matteucci, 1999).

L'étude de l'évolution de l'internalité a également été appréhendée par les théoriciens du *Locus Of Control*. Toutefois, dans ces travaux, elle y est appréhendée théoriquement à travers l'âge et non en lien avec le niveau scolaire. Plus précisément, il est notable que bon nombre de ces travaux, opérationnalisent la variable âge au moyen des classes fréquentées par les élèves sans pour autant considérer théoriquement la variable niveau scolaire. Les résultats montrent globalement des différences en fonction de l'âge, différences soutenant l'hypothèse d'une évolution graduelle des enfants vers l'internalité (pour revue voir Dubois, 1987, 1994). Pour les théoriciens du LOC, cette évolution vers l'internalité est interprétée au regard du développement cognitif et des compétences. En effet, l'enfant en grandissant acquière des compétences permettant le traitement d'informations de niveau de complexité croissant et par conséquent, développe ses capacités intellectuelles et cognitives. Or, pour les théoriciens du LOC (e.g. Brown, 1980), en développant ses capacités intellectuelles et cognitives, l'enfant serait plus à même de s'adapter à son environnement et de discriminer les différents types d'explications. Mais, cette interprétation cognitive est remise en cause par les résultats obtenus dans le cadre de l'approche normative de l'internalité. En effet, la cassure à l'entrée en 6^{ème} est difficilement interprétable du point de vue du développement des aptitudes cognitives, dans la mesure où étant plus âgés en 6^{ème}, les élèves ont vraisemblablement un développement cognitif plus avancé que les élèves de CM2. L'hypothèse alternative avancée par les théoriciens s'inscrivant dans l'approche sociocognitive, est que le contexte institutionnel permet de mieux rendre compte de l'acquisition de l'internalité (Dubois, 1994). Dans ce cadre, la chute observée en 6^{ème} est interprétée au regard du changement entre système primaire et secondaire. En effet, pour Beauvois et Le Poutier (1986), l'acquisition de l'internalité résulterait de la fréquentation des dispositifs socio-éducatifs et plus particulièrement de la confrontation des individus aux situations d'évaluation. Or, une différence majeure entre les systèmes scolaires primaire et secondaire vient de ces situations d'évaluation. Dans le premier, les enfants n'ont généralement qu'un seul enseignant avec un système relativement homogène de notations, alors que dans le second, les enfants ont

plusieurs enseignants, entraînant une variabilité dans les évaluations et les notations émises par les enseignants (Dubois, 1994, 2009 ; Dubois, Loose, Matteucci & Selleri, 2003). Par conséquent, « en plus de ses capacités, de ses efforts ou de leur manque, l'enfant doit tenir compte, dans ses jugements d'un facteur qu'il ne maîtrise pas : l'arbitraire des évaluateurs. Ses certitudes sur sa part de responsabilité personnelle dans ses réussites et échecs scolaires sont ébranlés » (Dubois, 2009, p.148).

D'autres résultats viennent étayer cette interprétation de l'acquisition de l'internalité par les dispositifs socio-éducatifs. Tout d'abord, les résultats observés à partir des paradigmes d'autoprésentation et d'identification, ont mis en évidence une valorisation de l'internalité d'autant plus marquée que le contexte était institutionnel (Dubois, 1988, 1991 ; Flament, Jouffre & Py, 1998 ; Jouffre, 2003 ; Py & Jouffre, 2009). Ensuite, outre le système scolaire, d'autres structures semblent favoriser l'acquisition de l'internalité. Entre autre, Le Poulitier (1986) a observé que la fréquentation d'un foyer socio-éducatif par des jeunes (filles et garçons) âgés de 14 à 18 ans, entraînait une augmentation de leur degré d'internalité. De plus, Dubois (1988) et Dubois et Trognon (1989) ont obtenu des résultats indiquant que les formations pour adultes affectent le degré d'internalité des stagiaires, ces derniers étant plus internes à l'issue de la formation.

Il semble donc que la fréquentation des dispositifs socio-éducatifs (système scolaire, institutions de réinsertion ou formations pour adultes) permet l'acquisition de l'internalité. Les individus (enfants et adultes) apprendraient en se socialisant à privilégier les explications internes et ce non pas parce qu'elles sont plus vraies mais parce qu'elles sont plus acceptables.

2.3 Internalité et valeur sociale : ancrage dans l'utilité sociale

Dans une perspective sociocognitive des normes sociales, les différents programmes de recherches plaident donc en faveur d'une norme d'internalité, les explications causales internes faisant l'objet d'une attribution de valeur sociale. Plus récemment, certains travaux se sont plus particulièrement attachés à préciser l'aspect de la valeur auquel renvoie la normativité en matière d'internalité. En effet, la perspective sociocognitive défend une conception bi-dimensionnelle de la valeur sociale en distinguant les dimensions d'utilité et de désirabilité sociale. Or, l'analyse des critères d'évaluation proposés aux juges dans les travaux sur la normativité des explications causales (recrutabilité, pronostic de réussite scolaire ou

professionnelle...) semble indiquer que la norme d'internalité mobilise la composante utilitaire de la valeur sociale (Dubois, 2005). Plusieurs recherches ont donc porté spécifiquement sur les liens entre la normativité de l'internalité et les dimensions de la valeur sociale, mettant à l'épreuve l'idée d'une norme d'internalité ancrée dans l'utilité sociale.

Cambon, Djouari et Beauvois (2006) ont testé l'hypothèse que la normativité en matière de jugement serait davantage associée à l'utilité sociale qu'à la désirabilité sociale. Les auteurs ont fait intervenir dans cette recherche deux normes générales de jugement : la norme d'internalité et la norme d'autosuffisance (trouver en soi-même les réponses aux questions qu'on se pose et les possibilités de satisfaire ses attentes ou besoins, Sampson, 1977). Dans leurs études (1 et 2), les participants (étudiants en IUT et en psychologie) prenaient connaissance de quatre (étude 1) ou sept (étude 2) candidats à travers leurs réponses à un questionnaire d'internalité (questionnaire adapté de Tarquinio dans Dubois, 1994) ou d'autosuffisance (Beauvois & Dubois, 2001). Ils devaient ensuite décrire chacun d'eux à partir d'une liste de douze traits de personnalité (issue de Cambon, 2000, étude 7) dont 6 traits renvoyaient à la désirabilité sociale (3 positifs : accueillant, affectueux, sensible ; 3 négatifs : égoïste, hypocrite, prétentieux), et 6 renvoyaient à l'utilité sociale (3 positifs : autoritaire, travailleur, ambitieux ; 3 négatifs : émotif, naïf, timide). Les résultats ont mis en évidence que la normativité des candidats, en matière d'internalité comme d'autosuffisance, influence fortement l'attribution de traits relatifs à la dimension de l'utilité sociale mais peu celle relative à la dimension de la désirabilité sociale.

Dans une troisième étude, ces auteurs se sont demandés si ce lien persisterait dans les descriptions que les individus font d'eux-même comparativement aux descriptions qu'ils font des autres. Dans cette étude, ils ont donc demandé à des étudiants, ayant préalablement remplis un questionnaire d'internalité (basé sur celui des deux premières études), premièrement de s'auto-décrire à partir d'une liste de traits (la même que précédemment) puis de décrire des candidats connus par leurs réponses aux questionnaires d'internalité. Pour le traitement des résultats, les participants ont été divisés en quatre groupes, en fonction de leur réponse au questionnaire d'internalité constitué de 16 événements : groupe 1 participants ayant cochés 14-16 réponses internes ; groupe 2 ceux ayant cochés 12-13 réponses internes ; groupe 3 ceux ayant cochés 10-11 réponses internes ; groupe 4 ceux ayant cochés moins de 10 réponses internes. Les résultats confirment ceux des premières études concernant les hétéro-descriptions à savoir une influence de la normativité des candidats (en matière d'internalité) sur l'attribution de traits relatifs à la dimension d'utilité sociale mais peu celle relative à la dimension de désirabilité sociale. De plus, ils mettent en évidence que, plus les participants se

montrent internes au questionnaire, plus ils s'attribuent d'utilité sociale. Concernant l'attribution de désirabilité sociale, il est notable que, quelque soit le degré d'internalité des participants, ces derniers se décrivent de manière relativement désirable. Ces différentes études plaident donc en faveur d'un lien entre la normativité en matière d'internalité et l'attribution d'utilité sociale.

De plus, Dubois et Beauvois (2005), en travaillant sur cinq des composantes du syndrome individualiste (libéralisme², autosuffisance, internalité, ancrage individuel et contractualité), ont obtenu des résultats similaires à ceux de Cambon et al. (2006) concernant l'ancrage de la norme d'internalité dans l'utilité sociale. Dans cette recherche, l'attribution d'utilité sociale aux candidats dites « internes » ne s'accompagne pas d'une attribution inverse en terme de désirabilité sociale. Même si la dimension d'utilité sociale est première, en permettant la différenciation des candidats selon leur degré de normativité en matière d'internalité, elle peut s'accompagner d'une certaine désirabilité sociale. De façon plus générale, les résultats de cette étude amènent à penser qu'il existe deux types de normes de jugement : celles ancrées dans l'utilité sociale (comme la norme d'internalité) et celles ancrées dans la désirabilité (comme la norme d'ancrage individuel). Ainsi, l'objectif de Dubois (2005) était plus spécifiquement de tester l'existence de ces deux types de normes de jugement. Dans les deux études réalisées, les participants (étudiants) avaient pour tâche d'attribuer des traits (3 parmi une liste de 12) à des candidats (étudiants de même niveau que le leur) connues par leur réponses à un questionnaire d'internalité (étude 1 et 2), d'autosuffisance (étude 1 et 2) et d'ancrage individuel (étude 2), tous issus du Questionnaire d'Etude du Pattern Individualiste (QEPI) de Dubois & Beauvois (2005). La liste de 12 traits issue de Cambon (2000) était la même que celle de la recherche de Cambon et al. (2006). Conformément aux hypothèses, les résultats montrent premièrement, que les normes d'internalité et d'autosuffisance sont ancrées dans l'utilité sociale, et deuxièmement, que la norme d'ancrage individuel est ancrée dans la désirabilité sociale. En effet, dans les deux études, les candidats connues par leur fort *versus* faible degré de normativité en matière d'internalité (ou d'autosuffisance) ne se différencient qu'au niveau de l'attribution de traits en rapport avec l'utilité sociale. Les résultats montrent également une indépendance entre les jugements d'utilité et de désirabilité sociale, l'attribution d'utilité ne s'accompagnant jamais d'une attribution comparable ou inverse de désirabilité. De même, Testé, Jouffre et Somat (2010) observent qu'un candidat présenté comme interne se voit attribuer davantage de traits

² Dans cette recherche les auteurs utilisaient le terme « d'individualisme au sens restreint » pour lui préférer le terme de « libéralisme » récemment (Dubois, 2009)

utiles et obtient un meilleur pronostic de réussite professionnelle qu'un candidat présenté comme externe. De plus l'internalité du candidat n'affecte pas l'attribution de traits désirables.

2.4 Conclusion

Depuis les travaux de Stern et Manifold (1977), de nombreuses recherches appuient l'interprétation normative de l'internalité. En effet, à travers l'exploration paradigmatique, les recherches montrent de façon relativement consistante que, quelque soit le type d'événement considéré, les individus (enfants, adultes) premièrement, sélectionnent préférentiellement des explications internes à des fins d'autoprésentation ; deuxièmement, attribuent davantage d'explications internes aux personnes de groupes sociaux favorisés (bon élèves, cadres, etc.) ; troisièmement, font l'objet de jugements plus favorables lorsqu'ils privilégient des explications internes, et ce même lorsque l'évaluateur dispose d'informations pertinentes (formation, compétences, performances) quant à l'objet du jugement. Parallèlement à ces travaux, un ensemble de recherches (Beauvois & Le Poutier, 1986 ; Dubois, 1988, Dubois & Trognon, 1989 ; Jouffre, 2003) ont mis en évidence que l'acquisition de l'internalité était le résultat d'un apprentissage social, par le biais des divers dispositifs socio-éducatifs (système scolaire, formations pour adultes, institutions de réinsertion). Ainsi, les gens apprendraient, « à travers les conduites sociales d'évaluation, principalement scolaires, dans des univers sociaux libéraux, à attribuer plus de valeur aux explications des comportements et renforcements qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal » (Beauvois, 1995, p.380).

De plus, les développements récents étayent l'hypothèse d'une norme d'internalité ancrée dans l'utilité sociale (e.g. Cambon, Djouari & Beauvois, 2006). Cette notion renvoie à « la connaissance des chances de réussite ou d'échec d'une personne dans la vie sociale » (Dubois, 2005, p. 47). Elle se différencie de la « désirabilité sociale », renvoyant à la valeur affective. Notamment, différents résultats montrent premièrement que les candidats présentées comme privilégiant des explications internes se voient systématiquement attribuer plus d'utilité sociale que les candidats présentées comme privilégiant des explications externes. Deuxièmement, que les candidats « internes » se voient attribuer davantage d'utilité sociale que de désirabilité sociale. Troisièmement, que les candidats « internes » et « externes » ne

sont pas jugées différemment sur la dimension de la désirabilité sociale (Cambon, Djouari & Beauvois, 2006; Dubois, 2005; Dubois & Beauvois, 2005; Testé, Jouffre & Somat, 2010).

Ainsi, depuis plus de 25 ans les différents travaux, se situant dans une approche sociocognitive des normes sociales, plaident en faveur d'une attribution de valeur aux explications accentuant le poids causal de l'acteur comparativement aux explications le minimisant. Pris dans leur ensemble, ils font de la norme d'internalité la norme de jugement ayant reçu le plus de validation empirique (Gilibert & Cambon 2003). Toutefois, dans ces différentes recherches, la seule variable prise en compte correspondait au score global d'explications internes et externes quelque soit le type et la valence de l'événement, mais également, quelque soit la nature même de l'explication. Pourtant, assez rapidement, les chercheurs travaillant sur la norme d'internalité (e.g. Beauvois & Le Poutier, 1986) ont diversifié le type d'explications causales proposées dans les questionnaires. Bien que peu de chercheurs aient pris en compte cette diversité des explications dans leurs analyses, elle semble participer au développement de l'approche sociocognitive de l'internalité et est l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE 3. AU-DELA DE LA DISTINCTION INTERNE/EXTERNE

3.1 Introduction

Comme en témoigne la précédente revue de littérature, de nombreux travaux plaident en faveur d'une attribution de valeur sociale (utilité sociale) aux explications du registre interne comparativement à celles du registre externe. Néanmoins, l'analyse de la littérature révèle l'existence de diverses critiques émises à l'encontre de la distinction interne/externe des explications causales. Par exemple, certains auteurs (Ross, 1977 ; Serlin & Beauvois, 1991) ont souligné la difficulté de classer certaines explications dans l'un ou l'autre des registres explicatifs, certaines pouvant renvoyer dans leur formulation aux deux registres. Un autre argument avancé à l'encontre de cette distinction repose sur l'existence d'une hétérogénéité des explications au sein de chacun des registres (Deschamps, 1987). Au regard de l'infinie possibilité d'explications causales, l'utilisation de la distinction interne/externe engendre donc l'assimilation, dans des mêmes ensembles, de causes extrêmement différentes. Par exemple, les explications relatives aux traits de personnalité, aux aptitudes, aux efforts fournis sont toutes classées comme interne. De même, les explications relatives à la situation, à la chance ou au destin sont toutes classées comme externe. Ainsi, l'hétérogénéité des explications dans chacun des registres causaux, interroge sur le fait que le critère interne/externe soit un critère suffisant pour comprendre les processus d'attribution de valeur sociale (plus particulièrement d'utilité sociale).

Cette interrogation sur la valeur des explications causales a conduit certains chercheurs à envisager des distinctions plus fines que la seule distinction interne/externe dans l'étude de la normativité des explications causales, notamment en diversifiant le type d'explications causales proposées dans les questionnaires. Parmi ces dernières, on peut citer la recherche de Beauvois et Le Poutier (1986, étude 1) qui sont les premiers à en avoir tenu compte dans l'analyse de leur résultat. Par la suite, d'autres auteurs se sont intéressés à la question de la diversité des types explicatifs (e.g. Beauvois, Bourjade & Pansu, 1991). Pris dans leur ensemble, ces diverses recherches démontrent que des différences d'utilité sociale

existent entre les explications du registre interne, certaines pouvant être plus normatives que d'autres. Toutefois, la mise en perspective de ces différentes recherches révèle quelques difficultés. Premièrement, dans la majeure partie des études, seuls deux ou trois types d'explications internes ont été étudiés, ce qui ne correspond pas à l'ensemble des explications possibles. Ce constat peut être étendu aux études (en nombre limité) prenant en compte plusieurs explications externes. Deuxièmement, elles ne reposent pas toutes sur les mêmes fondements théoriques et empiriques, certains auteurs visant un approfondissement de la théorie de la norme d'internalité au regard des classifications dimensionnelles de Weiner (Frieze & Weiner, 1971 ; Weiner, 1979). Ainsi, la majorité des travaux manipulent les mêmes explications (à savoir celles relatives aux traits, intentions ou efforts, situations et circonstances) mais ce, en s'appuyant soit sur les travaux de Beauvois (1984, 1987) vis-à-vis de la personologie, soit sur les dimensions causales (Frieze & Weiner, 1971 ; Weiner, 1979).

Ces différentes approches sont utilisées pour structurer la suite de ce chapitre

3.2 Norme d'internalité et personologie

Dans le cadre de l'approche sociocognitive le critère interne/externe apparaît fondamental dans la mesure où seul ce dernier permet de montrer l'intervention d'une norme qui privilégie l'internalité (Dubois, 2009). En effet, cette approche considère le système explicatif comme un moyen d'exprimer la valeur sociale des gens et non ce qu'ils sont. Or, que les explications internes reposent sur le recours à la téléologie (par exemple les intentions, les efforts) ou à la personologie (par exemple les traits de personnalité, les aptitudes), elles mettent toutes en avant le rôle de l'acteur comparativement aux explications externes qui le minimisent. Ainsi, quelque soit l'hétérogénéité observée au sein des registres explicatifs, le critère interne/externe apparaît comme le plus approprié pour l'étude du phénomène d'attribution d'utilité sociale. Pour autant, dire de ce critère qu'il est le plus approprié ne sous entend pas qu'il soit en lui seul suffisant pour appréhender entièrement le phénomène d'attribution d'utilité sociale. D'ailleurs, bien que considérant les explications internes (de façon générale) comme porteuse d'utilité sociale, les théoriciens de la norme ont, dès le départ, proposé qu'elles ne renverraient pas toutes au même degré d'utilité sociale.

Ainsi, pour Beauvois (1994), parmi les explications du registre interne certaines seraient plus à même de transmettre l'utilité sociale de la personne émettrice. Au regard des travaux sur les théories implicites de la personnalité (TIP, initiés par Bruner & Tagiuri, 1954),

les explications relatives à la personnologie (c'est-à-dire aux traits de personnalité) étant directement en lien avec l'activité évaluative, correspondraient « au summum de l'internalité » (Beauvois, 1994).

Les TIP peuvent être définies comme « *des croyances générales que nous entretenons à propos de l'espèce humaine, notamment en ce qui concerne la fréquence et la variabilité d'un trait de caractère dans la population* » (Leyens, 1983, p.38). Elles correspondent à des théories naïves (non scientifiques et utilisées de façon non consciente) que possèdent les individus sur la façon dont se combinent les traits de personnalité dans la population. Or, l'analyse des travaux sur les TIP fait ressortir un constat relativement récurrent concernant la tendance des individus à y recourir pour exprimer la valeur de l'objet, tout en étant peu sensible à sa nature. Ce constat a conduit Beauvois (1990) à développer une conception dualiste de la connaissance. Dans cette conception, les traits de personnalité seraient des concepts personnologiques ouvrant simultanément sur deux registres de connaissance des objets. La première, la connaissance descriptive, donne des informations sur la nature des objets et permet d'exprimer ce qu'ils sont et les relations qu'ils entretiennent. Elle est évaluée en fonction de sa valeur de vérité (un énoncé descriptif est vrai ou faux). La seconde, la connaissance évaluative, renseigne sur leur valeur sociale. Elle est définie comme « *la connaissance de ce que l'on peut faire des objets ou de ce que l'on doit faire avec eux dans le rapport social et du point de vue du rapport qui nous lie à eux* » (Dubois, 2006, p.82). Cette connaissance est jugée en fonction de son acceptabilité sociale et non pas à l'égard de sa valeur de vérité.

Au regard de la théorie dualiste de la connaissance (Beauvois, 1990) il ressort que les TIP, étant peu sensibles à la nature même de l'objet, semblent mobiliser essentiellement la composante évaluative de la connaissance. En effet, pour Beauvois (1994) les concepts de personnologie « *ne sont pas construits pour dénoter des caractéristiques véhiculées par les individus mais pour dénoter l'utilité des conduites que réalisent les gens dans certains rapports sociaux fondamentaux* » (Beauvois, 1994, p.84). Ces rapports sociaux fondamentaux sont les rapports imposés par les différentes structures sociales, telles que les structures familiales (enfants à élever, parents qui doivent élever), les structures organisationnelles (salariés à diriger, chefs qui doivent diriger), etc. Plus précisément, ces rapports sociaux fondamentaux sont ceux par lesquels s'exerce le pouvoir des uns (ex. parents, enseignants, chefs) sur les autres (ex. enfants, élèves, salariés) dans un système social donné, impliquant des conduites sociales d'évaluation. Or, le système libéral se caractérise par la justification de l'exercice du pouvoir au regard de la nature des gens (Beauvois, 1994), à ce qu'ils sont. Parmi

les explications internes, les explications personnologiques, qui renvoient à « *nos rôles* » et à « *la façon d'assumer ces rôles* » (Beauvois, 1994, p.84), faciliteraient donc les conduites sociales d'évaluation dans le système libérale. Par conséquent, elles semblent davantage adaptées à juger de l'utilité sociale des individus.

Les résultats de la recherche de Beauvois et Le Poulitier (1986, étude 1) tendent à supporter cette hypothèse. Dans cette étude le questionnaire proposé comprenait 10 items décrivant uniquement des comportements ou des émotions insérés dans la vie professionnelle, chacun de ces items étant associés à quatre explications possibles. Ils ont ainsi proposé de distinguer, au sein des explications internes, les explications relatives aux traits de personnalité de celles relatives aux intentions et, au sein du registre externe celles relatives à la situation de celles relatives à la chance. Dans cette recherche, il était demandé aux participants de répondre au questionnaire en leur nom propre. Les résultats ont montré que, conformément à leur hypothèse, les cadres fournissent plus de réponses internes que les exécutants. De plus, la prise en compte de la nature des explications causales sélectionnées a révélé que, selon la fonction occupée dans l'entreprise, les réponses du registre interne n'ont pas été sélectionnées de la même façon. En effet, il a été observé que les cadres avaient tendance à sélectionner les explications internes d'un point de vue de la personnologie, c'est-à-dire en termes de traits de personnalité. Cette prédilection pour les explications internes « traits » ne s'est pas retrouvée chez les exécutants, ces derniers sélectionnant autant, voir davantage, d'explications en termes d'intention. Pour ces auteurs, la plus grande sélection d'explications relatives aux traits de personnalité par les cadres est interprétable au regard des pratiques d'évaluation. En effet, les cadres, de par leur fonction au sein de l'organisation, sont vraisemblablement plus familiers des pratiques d'évaluation et par voie de conséquence seraient donc également plus sensibles à la personnologie. Ainsi, ce résultat traduirait la plus grande normativité des cadres ainsi que l'ancrage de la norme d'internalité dans les conduites sociales d'évaluation.

A la suite des résultats de Beauvois et Le Poulitier (1986), d'autres travaux ont testé l'hypothèse d'une valorisation différenciée des explications en fonction de leur nature et du statut social de l'agent évaluateur. Plus particulièrement, Beauvois, Bourjade et Pansu (1991, étude 3) ont mis à l'épreuve l'hypothèse d'une valorisation par les cadres des explications internes des comportements qui évoqueraient des dispositions personnologiques. Dans cette recherche, les participants (cadres et exécutants) devaient juger des possibilités d'embauche de deux candidats connus par leurs réponses à un questionnaire d'internalité (questionnaire de Beauvois et Le Poulitier, 1986). Leurs résultats viennent confirmer l'hypothèse initiée à la

suite des travaux de Beauvois et Le Poulter (1986). En effet, dans les diverses organisations industrielles où ils se sont rendus, les explications personnologiques du registre interne ont été plus appréciées par les cadres que les explications évoquant des causes intentionnelles. Cette différence, entre traits et intentions, n'a pas été retrouvée chez les exécutants, ces derniers ne privilégiant aucun type particulier d'internalité.

Desrumaux-Zagrodnicki et Rainis (2000) distinguent l'évaluation professionnelle réalisée par des cadres de celle réalisée par des recruteurs extérieurs à l'entreprise qui recrute, ces derniers n'ayant pas les mêmes fonctions sociales. Pour ces auteurs, la fonction des recruteurs consisterait à évaluer l'adéquation du candidat avec les exigences du poste à pourvoir. Ainsi, les explications « internes – intentions », qui renseignent sur ce que le candidat souhaite ou projette de faire, pourraient constituer une stratégie efficace pour repérer la valeur du candidat. De plus, au regard des travaux de Castra (1998), ces explications en termes d'intention auraient un double intérêt, à savoir qu'elles fournissent des renseignements sur le comportement professionnel futur et, en même temps, elles fournissent des informations qui permettent de faire des inférences sur les caractéristiques personnelles du candidat. En effet, Castra (1998) remarque que « *l'interne intention est certes perçue comme désirant travailler et s'en sortir (...) mais aussi comme volontaire, motivé, conscient et lucide, autant de traits qui sont manifestement des inférences* » (Castra, 1998, p.55). Dans cette recherche, les participants (professionnels de l'insertion et étudiants) devaient émettre un pronostic d'insertion sociale et décrire, à l'aide d'une liste de traits de personnalité, un individu en situation d'exclusion sociale expliquant cette situation (synthèse d'entretien avec un conseiller d'orientation) en recourant globalement à des explications soit internes en terme de traits de personnalité, soit internes en termes d'intentions, soit externes. Les résultats de cette recherche ont indiqué que l'individu recourant à des explications « internes – intentions » bénéficie d'un meilleur pronostic et est décrit au travers de descripteurs plus positifs que les individus utilisant des explications « internes – traits » et externes, ces derniers ne se différenciant pas significativement. Dans la même veine, les résultats de Desrumaux-Zagrodnicki et Rainis (2000), à partir du même matériel que Beauvois et Le Poulter (1986) et Beauvois et al. (1991), vont dans le sens d'une plus forte attribution de valeur aux individus recourant à des explications « internes – intentions ». En effet, lorsque les explications internes renvoyaient aux traits de personnalité, il n'a pas été observé de différence entre les candidats interne et externe. Par contre, le candidat interne a fait l'objet d'une plus forte attribution de valeur, lorsque les explications internes étaient relatives aux intentions de l'acteur.

Ces différents travaux montrent donc globalement une valorisation différenciée des explications en fonction de la nature de celles-ci. De plus, cette valorisation différenciée semble fonction du statut social de l'agent évaluateur. Néanmoins, la recherche de Rainis et Desrumaux-Zagrodnicki (2003) vient modérer ces résultats dans la mesure où leurs résultats ne répliquent pas ceux antérieurement observés. Dans cette recherche, elles se sont penchées sur le poids respectif de la norme d'internalité, de l'analyse graphologique et des compétences des candidats sur les jugements émis par des cadres et des recruteurs. Trois études ont été conduites, dans lesquelles il était demandé aux participants d'évaluer les possibilités de recrutement de différents candidats connus par leurs réponses à un questionnaire d'internalité (Beauvois & Le Poulter, 1986), le résultat d'une analyse graphologique (défavorable versus favorable) et celui de trois tests de compétences (peu compétent *versus* compétent). L'utilisation du questionnaire de Beauvois et Le Poulter (1986) a permis de présenter des candidats « internes-traits », « internes-intentions » et externes (étude 2 et 3). Dans la troisième étude, chacun des profils de candidat était également accompagné d'une brève synthèse du questionnaire d'internalité. De façon générale, les résultats obtenus à travers les deux premières études n'ont pas montré d'effet général de l'internalité, seul le niveau de compétence et l'analyse graphologique favorable semblant influencer sur le jugement de recrutement et le classement des candidats. Dans la troisième étude, il a bien été observé un effet classique de l'internalité des candidats accompagné de l'effet des compétences et de l'analyse graphologique sur les différents jugements. Toutefois, il n'a pas été observé de différence entre 1/ l'internalité exprimée sous forme de traits et celle sous forme d'intentions ; 2/ l'évaluation réalisée par des cadres et celle réalisée par des recruteurs.

En conclusion, ces différents résultats montrent globalement une valorisation différenciée des explications internes en fonction de la nature de celles-ci. (Beauvois et al., 1991 ; Castra, 1998 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000). Toutefois, il est notable que ces résultats n'ont été obtenus qu'à travers l'étude de comportements et ne sont donc pas généralisables à tous les événements psychologiques. De plus, la recherche de Rainis et Desrumaux-Zagrodnicki (2003) vient également en limiter la portée, dans la mesure où il n'est pas observé de valorisation différenciée des explications causales internes. Enfin, au regard du concept de personnologie développé par Beauvois (1990), les résultats obtenus par Castra (1998) et par Desrumaux-Zagrodnicki et Rainis (2000) apparaissaient en contradiction avec ceux de Beauvois et al (1991). En effet, l'hypothèse développée était que les explications personnologiques seraient plus à même de servir les conduites sociales d'évaluation et ainsi seraient plus porteuses d'utilité sociale. Or, bien que n'ayant pas

exactement les mêmes statuts, cadres et recruteurs professionnels ont les mêmes fonctions sociales au regard des pratiques d'évaluation. Les résultats de Desrumaux-Zagrodnicki et Rainis (2000), concernant la prédilection des recruteurs professionnels pour les explications relatives aux intentions, laissent à penser que les explications relatives aux intentions faciliteraient également les conduites sociales d'évaluation. Ils amènent donc à s'interroger sur le statut de la personologie et de la téléologie dans les processus d'attribution de valeur sociale. Ainsi, il semblerait intéressant de comprendre quelles sont les particularités des explications relatives à la téléologie au regard du fonctionnement des sociétés occidentales libérales.

3.3 Norme d'internalité et dimensions causales

A la suite des travaux de Beauvois (Beauvois et al. 1986 ; Beauvois et al., 1991), la question de la valorisation des types explicatifs, a conduit certains auteurs à recourir aux classifications dimensionnelles de Weiner (Frieze et Weiner, 1971 ; Weiner, 1979). L'analyse de ces travaux fait apparaître une nouvelle difficulté en fonction de l'usage des dimensions causales. Cette analyse conduit à séparer l'ensemble de ces travaux en trois sous catégories. Tout d'abord, deux premiers ensembles de recherches sont centrés sur l'étude d'un nombre restreint d'explications causales (majoritairement les explications en termes de traits de personnalité, d'efforts ou intentions de l'acteur, de situation et de chance). Dans ces deux premiers ensembles, les explications sont soit différenciées *a priori* (lors de l'élaboration du matériel) au regard des dimensions de lieu de causalité et de stabilité (*cf.* 3.3.2) ; soit, différenciées *a posteriori* (lors de l'interprétation des résultats) en fonction des dimensions de lieu de causalité et de contrôlabilité (*cf.* 3.3.3). Enfin, un troisième ensemble de recherches (*cf.* 3.3.4) portent sur un panel explicatif plus large (prise en compte de huit explications) à travers une différenciation *a priori* des explications au regard des trois dimensions causales proposées par Weiner (1979). Afin de faciliter la lecture de ces différents travaux, la section suivante propose une brève présentation des classifications dimensionnelles proposées par Weiner (Frieze & Weiner, 1971 ; Weiner, 1979).

3.3.1 Classifications dimensionnelles

Comme nous l'avons déjà vu, une des critiques émises à l'encontre de la distinction interne/externe des explications causales repose sur l'existence d'une hétérogénéité des explications au sein de chacun des registres (Deschamps, 1987). Or dans le cadre des théories attributionnelles, Weiner (1979) a proposé d'ajouter deux autres dimensions causales pour comprendre les processus attributifs, à savoir les dimensions de stabilité et de contrôlabilité.

A la suite d'un constat relativement récurrent dans la littérature, Frieze et Weiner (1971) ont, dans un premier temps, proposé d'ajouter un autre critère de classification au critère interne/externe des explications causales. En effet, il a été régulièrement observé que les individus avaient tendance à n'évoquer que quatre grands types de causes dans l'explications de leur réussite ou échec, à savoir les aptitudes (habiletés, capacités), les efforts, la difficulté de la tâche et la chance (*e.g.* Heider, 1958 ; Weiner, Frieze, Kukla, Reed, Rest & Rosenbaum, 1971). Or, les résultats de Frieze et Weiner (1971) mettent en évidence l'importance de distinguer ces quatre grands types de causes pour comprendre les conséquences du processus attributif, ce qui ne semble pas possible au seul regard de la distinction interne/externe. En effet, les explications en référence aux efforts et celles en référence aux habiletés faisant toutes parties de registre interne, elles ne sont donc pas différenciables au regard de ce critère. Pour ces auteurs, la distinction interne/externe des explications en masquerait donc une autre, toute aussi importante et qui renverrait à la stabilité des explications. En effet, ils observent que les facteurs auxquels renvoient certaines explications apparaissent relativement constants à travers la situation et le temps (par exemple les habiletés) alors que d'autres semblent fluctuants (par exemple les efforts). Ainsi, ils ont proposé une taxonomie de ces quatre principaux types de causes au regard de deux dimensions causales (cf. tableau 3.1). Premièrement, la dimension de lieu de causalité qui permet de rendre compte de l'origine de la cause (la cause est interne ou externe au sujet). Deuxièmement, la dimension de stabilité temporelle renvoie à la temporalité de la cause (la cause est stable ou instable). Elle sur la persistance ou non de la cause à travers le temps et les situations.

Tableau 3.1 : Classification bidimensionnelle des explications causales (Frieze & Weiner, 1971)

	Interne	Externe
Stable	Aptitudes, capacités	Difficulté de la tâche, situation
Instable	Efforts, intentions	Chance, hasard, circonstances

Bien que l'ajout de la dimension de stabilité permette de différencier les explications internes relatives aux efforts de celles relatives aux aptitudes, l'ajout de cette deuxième dimension ne semble pas suffisant pour pallier entièrement le problème d'hétérogénéité des explications au sein des différents registres (Weiner, 1979). En effet, à partir de cette bidimensionnalité, des explications relatives aux états psychologiques ou physiologiques (par exemple la fatigue) ne sont pas distinguées des explications relatives aux efforts car elles appartiennent toutes au registre des explications internes instables. Ainsi, Weiner (1979) introduit une troisième dimension causale afin de rendre compte du degré de contrôle ou de maîtrise que la personne pense avoir sur la cause. Cette dimension implique que l'effet observé peut, soit être modifié par la volonté de l'individu, soit être incontrôlable. Cet auteur va ainsi proposer un schéma tridimensionnel, précisant trois critères de classification : le lieu de causalité (interne *versus* externe), la stabilité (stable *versus* instable) et la contrôlabilité (contrôlable *versus* incontrôlable). Le croisement factoriel de ces dimensions aboutit à huit possibilités explicatives (cf tableau 3.2).

Tableau 3.2 : Classification tridimensionnelle des explications causales (Weiner, 1979)

	Interne		Externe	
	Stable	Instable	Stable	Instable
Contrôlable	Compétences acquises, effort habituel	Effort occasionnel, intention	Pouvoir d'autrui	Aide autrui
Incontrôlable	Aptitude, « traits de personnalité »	Humeur, état (physique et psychologique)	Difficulté de la tâche, situation	Chance, hasard, circonstance

Cette troisième dimension amène Weiner (1985) à une remise en cause de la terminologie utilisée dans le champ de recherche sur le LOC (e.g. Rotter, 1966). En effet,

pour Weiner, l'utilisation du terme « lieu de contrôle » engendre une confusion entre les dimensions de lieu de causalité et de contrôlabilité qu'il est pourtant important de différencier. Ainsi, pour cet auteur, il semble préférable de parler de lieu de causalité *et* de contrôle plutôt que de lieu *de* contrôle.

Bien que cette classification tridimensionnelle (Weiner, 1979) permette de pallier le problème d'hétérogénéité des explications lié à la seule distinction interne/externe, son utilisation pose tout de même certaines difficultés. Premièrement, la catégorisation des explications sur les différentes dimensions causales est dépendante de la perception des individus émetteurs et du contexte d'émission (Weiner, 1983). Ainsi, les catégorisations des explications par les chercheurs peuvent apparaître en décalage avec les perceptions qu'en ont les participants. Ce possible décalage a notamment été mis en évidence dans les études sur l'attribution causale (Weiner, 1983), en particulier dans la recherche de Russell, McAuley et Tarico (1987). De plus, ce décalage est renforcé par le manque de clarté dans les travaux de Weiner (1979, 1983 ; Frieze & Weiner, 1971) quant à la catégorisation des traits de personnalité sur la dimension de contrôlabilité ou encore des efforts sur la dimension de stabilité. Deuxièmement, il est notable qu'à partir de cette classification, Weiner (1979) définit la dimension de contrôlabilité en fonction du lieu de causalité interne ou externe. En effet, pour cet auteur une explication catégorisée comme externe ne peut apparaître comme contrôlable par l'individu émetteur. Dans ce cadre, la contrôlabilité renvoie à quelque chose d'externe à l'individu comme par exemple l'intervention d'une tierce personne. Ce constat conduira ultérieurement certains auteurs (e.g. McAuley, Duncan et Russell, 1992) à une conception bi-dimensionnelle de la contrôlabilité. Cette conception implique la distinction entre le contrôle interne qui correspond à la perception du contrôle que l'acteur pense avoir sur la cause évoquée, et le contrôle externe plus en rapport avec la perception du contrôle par d'autres personnes (ami(e)s, collègues, enseignants, supérieurs hiérarchiques, etc.).

3.3.2 Différenciation *a priori* en fonction des dimensions de lieu de causalité et de stabilité

Un premier ensemble de travaux, articulant la théorie de la norme d'internalité avec les dimensions causales proposées par Weiner (1979), tend à indiquer que la dimension de stabilité vient moduler l'effet de l'internalité. En effet, les résultats de ces travaux montrent que les explications internes instables (efforts ou intentions de l'acteur) engendre une plus

forte attribution de valeur aux individus y recourant que les explications internes stables (traits de personnalité).

Clémence, Aymard et Roumagnac (1996, étude 2) sont les premiers à s'être intéressés à l'importance que des élèves accordent aux différents facteurs proposés par Frieze et Weiner (1971, classification bi-dimensionnelle) dans l'explication de leurs évaluations scolaires. Dans cette recherche, il était demandé à des élèves (N = 310) issus de la classe de CP à la classe de CM2 de répondre en leur nom propre à un questionnaire (adapté de Dubois, 1988) décrivant 16 renforcements (positifs et négatifs) en mathématiques et en dessin. A chacun des événements proposés était associé quatre explications possibles : aptitude (interne stable), effort (interne instable), difficulté de la tâche (externe stable), chance (externe instable). Les élèves devaient indiquer, pour chacune des explications proposées, l'importance qu'ils lui accordaient. Les résultats ont montré que quelque soit le niveau scolaire des élèves (du CP au CM2) et le domaine concerné (mathématiques *vs.* dessin), les élèves ont accordé plus d'importance aux explications internes instables et externes stables pour expliquer les événements qu'ils n'en ont accordé aux explications internes stables et externes instables. Ils ont également observé que l'importance accordée aux explications internes instables des événements (mathématiques et dessin) restait relativement stable à travers les niveaux scolaires. A l'inverse, l'importance accordée aux autres explications (internes stables, externes stables et externes instables) avait tendance à diminuer au fur et à mesure des niveaux scolaires.

Py et Jouffre (2009) se sont également intéressés à l'impact des dimensions de lieu de causalité et de stabilité sur l'activité de production d'explications causales d'enfants scolarisés de la classe de CM1 à celle de 3^{ème}. Dans cette étude, les participants (N= 307) devaient produire des explications à divers événements structurés par les dimensions type d'événements (comportements *versus* renforcements), valence de l'évènement (positive *versus* négative), domaine d'occurrence de l'évènement (scolaire *versus* non scolaire) et acteur de l'évènement (l'enfant, l'élève lui-même *versus* un autre élève ou enfant). Les explications produites ont été classées par des étudiants de psychologie en quatre catégories, en fonction des dimensions de lieu de causalité et de stabilité (Frieze & Weiner, 1971). Ainsi, les explications internes faisaient référence soit aux traits et caractéristiques permanentes de l'acteur, soit aux efforts, intentions, volontés et désirs de l'acteur. Les explications externes faisaient référence soit aux caractéristiques de la situation, à l'intervention d'obligations générales, aux traits et aptitudes d'une tierce personne, soit à la chance, au hasard et aux efforts, intentions, volonté, désirs d'une tierce personne. Les résultats de cette étude ont

montré que quelque soit le niveau scolaire considéré, les élèves produisaient davantage d'explications internes instables (efforts ou intentions de l'acteur). La proportion d'explications externes instables (chance ou efforts, intentions d'autrui) était la plus faible.

Ces auteurs ont répliqué et étendu ce résultat en 1/ utilisant les trois consignes du paradigme d'autoprésentation ; 2/ mettant en parallèle l'activité de production explicative avec une activité de choix forcé dans un questionnaire d'internalité (Jouffre & Py, *en révision*). Cette étude se déroulait en deux temps, séparés de huit à dix semaines. Dans une des phases les participants (500 élèves scolarisés de classe de CM1 à celle de 3^{ème}) devaient remplir un questionnaire d'internalité selon les trois consignes du paradigme d'autoprésentation. Dans l'autre les participants devaient produire des explications en réponse à des événements quotidiens selon une des trois consignes d'autoprésentation, ils répondaient donc soit en consigne standard, soit en consigne pronormative, soit en consigne contrenormative. Douze conditions expérimentales ont été constituées en fonction du croisement de la tâche effectuée en premier (Choix forcé vs. production), de l'ordre de présentation des consignes de passation du questionnaire (standard-pronormative-contrnormative vs. standard-contrenormative-pronormative) et de la consigne de production (standard vs. pronormative vs. contrnormative). Les résultats ont montré une valorisation des explications internes en terme d'effort ou d'intentions dans l'activité de production (cf. tableau 3.3). Par contre, cet effet ne s'est pas retrouvé dans l'activité de choix forcé où il a été observé une prédilection pour les explications internes indépendamment du type d'explications (cf. tableau 3.3).

En recourant à la même activité de choix forcé, Jouffre, Py et Somat (2008) ont observé un effet de la valence de l'évènement dans le choix d'un type explicatif. Dans cette recherche, les participants (500 élèves scolarisés de classe de CM1 à celle de 3^{ème}) devaient remplir un questionnaire d'internalité (questionnaire de Jouffre et Py, *en révision*) selon les trois consignes du paradigme d'autoprésentation. Ce questionnaire comprenait des items décrivant des comportements et des renforcements, connotés positivement et négativement. Chacun de ces items était associé à quatre explications possibles, obtenues à travers le croisement des dimensions de lieu de causalité (Internes/Externes) et de stabilité (Stables/Instables). De façon générale, les résultats ont montré un effet classique de l'internalité, à savoir une valorisation sociale des explications causales internes (stables et instables) et une dévalorisation sociale des explications externes (stables et instables) et ce quelque soit la valence et le type d'évènement. En effet, les élèves ont choisis davantage d'explications internes en consigne pronormative qu'en consigne standard et moins

d'explications internes en consigne contrenormative qu'en consigne standard. En outre, il a été observé une supériorité des explications internes instables (efforts/intentions) vis-à-vis des explications internes stables (traits) dans le choix des explications en consigne standard et pronormative, l'effet inverse ne se retrouvant pas en consigne contrenormative où il n'a pas été observé de différences entre ces explications. Concernant les explications externes, quelque soit la consigne, il n'a pas été observé de différences entre elles. De plus, en consigne pronormative, les participants (élèves de 6^{ème}) ont choisi davantage d'explications « internes - traits » en réponse aux événements positifs et davantage d'explications « internes – efforts/intentions » en réponse aux événements négatifs.

Dans cette recherche, les auteurs ont également étudié l'impact de l'activité explicative d'élèves de 6^{ème} sur le jugement des enseignants. En effet, il était demandé aux enseignants d'évaluer les élèves connus par leur niveau scolaire dans différentes matières (mathématiques, français, histoire, géographie et langues) ainsi que par leurs réponses au questionnaire d'internalité (ces différentes réponses étaient recueillies lors d'une première phase de l'expérience à partir du paradigme d'autoprésentation). Plus particulièrement, le jugement des enseignants consistait à évaluer les élèves à partir d'une liste de six traits (associés à une échelle de Likert) dont trois renvoyaient à l'utilité sociale et trois à la désirabilité sociale. Les résultats ont montré que premièrement, plus les élèves avaient recours à des explications internes stables pour les événements négatifs et externes instables pour les événements positifs, plus les enseignants leur attribuaient de traits relatifs à la désirabilité sociale. Deuxièmement, plus les élèves avaient recours à des explications internes stables pour les événements positifs et internes instables pour les événements négatifs, moins les enseignants leur attribuaient de traits relatifs à la désirabilité sociale. Troisièmement, seul le recours aux explications internes instables affectait directement les jugements d'utilité sociale des enseignants (dans le sens d'une plus forte attribution d'utilité sociale aux élèves recourant à ce type d'explications).

Ainsi, la majorité de ces différents travaux (Jouffre et al., 2008, en révision ; Py & Jouffre, 2009) supportent l'hypothèse d'une valorisation différenciée des explications en fonction de la nature de celles-ci. De façon relativement consistante, il apparaît que les explications internes instables (efforts ou intentions de l'acteur) engendre une plus forte attribution de valeur aux individus y recourant que les explications internes stables (traits de personnalité). A l'inverse, il semble que plus les individus recourent à des explications externes instables (chance) moins ils se voient attribuer de valeur sociale. Ainsi, ces résultats laissent supposer que la dimension de stabilité modulerait l'effet de l'internalité. Toutefois,

une étude de Perrin (2005), portant spécifiquement sur l'impact des dimensions de lieu de causalité et de stabilité sur les décisions de recrutement, semble contredire cette hypothèse. En effet, les résultats de cette étude ont révélé l'effet classiquement observé d'internalité ainsi qu'un effet de la stabilité des explications causales sur les décisions de recrutement (valorisation des candidats recourant à des explications instables). De plus, dans la même veine que Jouffre et al., (2008, en révision) il a bien été observé une plus forte attribution de valeur aux candidats recourant à des explications internes instables. Par contre il n'a pas été observé d'effet d'interaction des variables lieu de causalité et stabilité sur ce type de jugement (voir encadré 3.1).

Ainsi, pris dans leur ensemble, ces différents travaux semblent témoigner d'une plus forte attribution d'utilité sociale aux individus recourant à des explications internes instables. Toutefois, au regard du nombre limité d'études, il semble prématuré de conclure quant à l'impact respectif des dimensions de lieu de causalité et de stabilité dans les processus d'attribution de valeur sociale.

Encadré 3.1 : Effet des dimensions de lieu de causalité et de stabilité sur le jugement professionnel (Perrin, 2005)

Cette recherche avait pour objectif de tester l'effet cumulé des dimensions de lieu de causalité (interne vs. externe) et de stabilité (stable vs. instable), des explications causales, sur les décisions de recrutement (professionnels ou novices).

Dans cette étude, des recruteurs exerçant en agence d'intérim (N = 22) devaient juger de la recrutabilité de 7 candidats à un poste de conseiller clientèle puis devaient les classer. Les candidats étaient présentés à travers un CV (préalablement testés comme équivalents) et leur réponses à une version réduite du questionnaire d'internalité adapté aux situations de travail (QIST, Pansu, 1994). Les agences d'intérim contactées étant spécialisées dans le secteur tertiaire, les CV ainsi que les items du questionnaire étaient adaptés à ce secteur d'activité. Le questionnaire d'internalité (QIST, Pansu, 1994) était construit de manière à présenter des événements se rapportant à 6 renforcements et à 6 comportements, chacun d'eux étant pour moitié connotés positivement et pour moitié connotés négativement. La manipulation des variables « lieu de causalité » (interne vs. externe) et « stabilité » (stable vs. médian vs. instable) a permis la création de 6 profils de candidats se différenciant par leur réponses au questionnaire (interne stable, interne médian, interne instable, externe stable, externe médian, externe instable). Un candidat contrôle (autant d'explications internes qu'externes, stable qu'instable) a été ajouté aux autres profils.

Plusieurs résultats ressortent de cette recherche. Premièrement, il a été observé un effet de l'orientation du questionnaire sur les jugements de recrutements, $F(6,198) = 7.56, p < .001$ ainsi que sur le classement des candidat, $\chi^2(6) = 39.12, p < .001$ (test de Friedman). De plus, les comparaisons deux à deux des candidats (post Hoc) ont révélé que les candidats interne instable ($M = 6.91$, rang moyen = 5.36) et interne médian ($M = 6.89$, rang moyen = 5.59) ont obtenus de meilleures évaluations comparativement à l'ensemble des autres candidats. Inversement, le candidat externe stable ($M = 3.73$, rang moyen = 2.41) a été le candidat le

moins bien évalué. Il n'a pas été observé de différence dans les évaluations des autres candidats (interne stable, externe instable, externe médian et contrôle) qui ont obtenu des évaluations moyennes (respectivement $M = 5.73$, rang moyen = 4.41 ; $M = 4.68$, rang moyen = 3.18 ; $M = 4.86$, rang moyen = 3.32 ; $M = 5.09$, rang moyen = 3.73). Deuxièmement, l'analyse des effets spécifiques (en excluant le candidat contrôle) a montré un effet significatif de la variable lieu de causalité (les internes obtenant de meilleures évaluations que les externes), $F(1,33) = 28.5$, $p < .001$, et de la variable stabilité (les instables et les neutres obtenant de meilleures évaluations que les stables), $F(2,66) = 5.58$, $p < .01$. Il n'a pas été observé d'effet d'interaction entre ces deux variables.

Les résultats de cette étude semblent donc indiquer un effet cumulatif des variables lieu de causalité et stabilité sur les décisions de recrutement. Dans un premier temps, la dimension de lieu de causalité interviendrait en engendrant une meilleure évaluation des candidats internes vis-à-vis des externes. Dans un deuxième temps, il y aurait l'intervention de la dimension de stabilité, engendrant une moins bonne évaluation d'un candidat utilisant uniquement des explications de nature stable vis-à-vis de candidat recourant à des explications soit de nature instable, soit indifférenciées sur cette dimension.

3.3.3 Différenciation *a posteriori* en fonction des dimensions de lieu de causalité et de contrôlabilité

Un deuxième ensemble de travaux, articulant la norme d'internalité avec les dimensions causales, semble indiquer que c'est la nature contrôlable des explications qui modulerait les effets de l'internalité.

A partir des résultats obtenus dans le cadre de l'approche normative de l'internalité (e.g. Beauvois et al., 1991) et de ceux obtenus dans le champ des attributions causales (e.g. Luginbhul, Grole & Kahan, 1975), Pansu et Gilibert (2002) ont également étudié l'impact de différentes explications causales sur les jugements. Dans une première étude, les participants (managers) étaient invités à remplir un questionnaire d'internalité (le QIST³, Pansu, 1994) de manière à se faire bien voir (consigne normative) ou mal voir (consigne contre normative). Les items de questionnaire décrivaient un comportement ou un renforcement, connoté positivement ou négativement. A chacun d'entre eux était associé quatre explications possibles, 2 internes (comportements : traits/intentions ; renforcements : traits/efforts) et 2 externes. Les résultats montrent que pour l'explication de renforcement (positifs et négatifs), les cadres choisissent préférentiellement les explications internes en termes d'efforts comportementaux (comparativement aux traits) à des fins d'autoprésentation positive. Par contre, ils choisissent préférentiellement les traits (comparativement aux intentions) pour

³ QIST (Questionnaires d'internalité en situation de travail) : Dans cette étude, ce questionnaire comprend 32 items liés à la vie professionnelle dont 8 renforcements positifs, 8 renforcements négatifs, 8 comportements positifs et 8 comportements négatifs. Pour une revue sur la construction des questionnaires d'internalité voir Dubois (1997).

l'explication de comportement positif afin de donner une bonne image d'eux et inversement pour donner d'eux une mauvaise image.

Dans une seconde étude, ces auteurs se sont plus spécifiquement intéressés à l'explication de renforcements. Ils ont demandé à des managers d'évaluer deux candidats connus à travers un bilan d'activité (mauvais versus bon) et un extrait d'entretien. Ces extraits d'entretien étaient orientés de manière à présenter des candidats recourant majoritairement à des explications « internes – traits » *versus* « internes – efforts » *versus* externe. Leurs résultats ont indiqué que les managers jugeaient plus favorablement un candidat lorsque celui-ci était connu pour avoir produit des explications internes. De plus, ils ont observé des différences au sein du registre interne, les participants jugeant plus favorablement les candidats recourant à des explications « internes – efforts » pour rendre compte des réussites et échecs professionnels.

Dans une troisième étude ces auteurs se sont également intéressés à une différenciation au sein des explications externes. Dans cette étude les participants (salariés hommes et femmes) avaient pour tâche d'évaluer la réussite sociale et professionnelle de trois personnes connues à travers leurs réponses au questionnaire d'internalité (12 items correspondant à des renforcements positifs et négatifs). Les trois questionnaires étaient remplis soit de façon interne (avec un candidat interne trait, un interne effort et un interne but), soit de façon externe (avec un candidat externe chance, un externe autrui et un externe situation). Comme dans la précédente étude, les résultats montrent une valorisation des explications internes en référence à l'effort. Au sein des explications externes, il apparaît que les explications en référence à la chance et à autrui amènent un jugement plus sévère que celles en référence à la situation.

Enfin, dans une quatrième étude (réalisée auprès de 105 salariés), ces auteurs confirment les résultats des trois études précédentes, à savoir une valorisation du candidat recourant à des explications en termes d'efforts comportementaux. Ils observent également une évaluation équivalente des candidats interne - trait et externe – situation, accompagnée d'un jugement plus sévère du candidat externe chance. Les résultats de ces différentes études confirment les attentes des auteurs concernant la plus grande normativité de certaines explications internes. Pansu et Gilibert (2002) interprètent cette plus grande normativité des explications relatives aux efforts comportementaux en référence à la nature contrôlable de ce type d'explications. En effet, en axant sur le degré de contrôle des individus, ces explications permettraient d'inférer que la personne cible du jugement est disposée à assumer la

responsabilité de ce qu'elle fait et de ce qui lui arrive. Ainsi, elles faciliteraient la distribution des renforcements sociaux.

Dans la même veine, Testé (2009) observe également un effet du type d'explication causale sur le jugement social (recrutement et attribution d'une promotion). Dans cette recherche, la manipulation des types explicatifs n'était pas réalisée à partir d'un questionnaire d'internalité pré-rempli mais à partir de profils de candidats (inspirés de Desrumaux-Zagrodnicki, 2001) permettant ainsi de présenter de façon générale comment le candidat explique les événements auxquels il est confronté. Quatre profils ont ainsi été constitués : traits, efforts, situation et chance. Les résultats vont dans le sens de ceux déjà observés par Pansu et Gilibert (2002). En effet, quelque soit le contexte (management libéral *versus* hiérarchique) et le type de décision (recrutement *versus* promotion), le candidat « efforts » apparaît significativement mieux évalué que le candidat « traits ». Ce dernier reste mieux évalué que les deux candidats externes (situation et chance). Pour cet auteur, la plus grande valorisation des efforts renforce les résultats de Pansu et Gilibert (2002). De plus, ce résultat « *consolide l'analyse selon laquelle, parmi les différentes explications internes, celles revoyant le plus directement à des facteurs contrôlables par l'acteur se voient les plus valorisées* » (Testé, 2009, p.148)

Dompnier & Pansu (2010) se sont également intéressés à la valeur sociale de différents types d'explications internes. Toutefois, dans cette recherche ces dernières correspondent uniquement à l'explication de renforcements. Dans une première étude, ils ont demandé à des élèves de CE2 de répondre à un questionnaire d'internalité (version réduite aux seuls items de renforcement du questionnaire de Dompnier, Pansu & Bressoux, 2006) selon les trois consignes du paradigme d'autoprésentation. Les résultats ont mis en évidence que les élèves choisissent préférentiellement des réponses internes évoquant des efforts comportementaux à des fins d'autoprésentation positive auprès d'enseignants. Globalement, ce résultat est répliqué dans la seconde étude. De plus, le recours au paradigme d'identification a permis de mettre en évidence que les enseignants considèrent les explications évoquant les efforts comportementaux comme le modèle explicatif prototypique du bon élève. Là encore, pour ces auteurs, la plus grande valorisation des explications en termes d'efforts comportementaux est interprétée à travers la nature contrôlable de ce type d'explications.

Ainsi, cet ensemble de recherches apporte des résultats consistants qui plaident en faveur d'une plus grande normativité des explications en termes d'efforts. Toutefois, bien que ces différents auteurs s'accordent sur l'importance de la dimension de contrôle dans

l'attribution de valeur sociale, aucun n'a exploré directement l'impact de cette dimension sur le jugement.

3.3.4 Prise en compte des trois dimensions causales

L'analyse des deux premiers ensembles de travaux apporte des arguments en faveur de la prise en compte de la spécificité des explications causales en allant au-delà du critère interne/externe. De façon relativement consistante, ils supportent l'hypothèse d'une plus forte valorisation des explications internes en référence aux efforts ou intentions de l'acteur comparativement aux explications relatives aux traits de personnalité. Toutefois, dans ces travaux, le recours aux dimensions causales de Weiner (1979) et leur utilisation manque de clarté. En effet, les explications causales prises en compte dans ces différents travaux sont toujours les mêmes, mais en nombre limité ce qui ne correspond pas à l'ensemble des explications possibles et surtout entraîne une confusion dans la manipulation des dimensions de stabilité et de contrôlabilité. Ainsi, les explications internes prises en compte étaient soit de nature stable et incontrôlable (traits de personnalité, habiletés) soit de nature instable et contrôlable (efforts ou intentions de l'acteur). Il est donc impossible de savoir précisément l'impact respectif des dimensions de lieu de causalité, de stabilité et de contrôlabilité sur l'attribution de valeur sociale.

Seule la prise en compte d'un panel explicatif plus large pourrait permettre un éclaircissement sur l'impact de chacune des dimensions causales. Sur ce point, la recherche de Dompnier et Pansu (2007) apporte des éléments de réponse. En effet, dans cette recherche, les auteurs ont exploré l'effet des explications causales à partir de huit types explicatifs issus du croisement des dimensions causales de Weiner (1979, figure 3.2). Pour cette recherche, les auteurs ont créé deux saynètes décrivant des renforcements, l'un positif (« réussir brillamment un examen ») et l'autre négatif (« obtenir de mauvaises notes aux partiels »). Chaque saynète était associée à huit explications causales : effort habituel, effort occasionnel, habileté, état émotionnel et/ou psychologique, pouvoir d'autrui habituel, pouvoir d'autrui occasionnel, la difficulté de la tâche, et la chance. Dans une première étude, il était demandé aux participants (150 étudiants de psychologie) de donner leur degré d'accord avec chacune des huit explications proposées pour chacun des événements. Dans une deuxième étude, il était demandé aux participants (80 étudiants de sciences humaines) de se mettre à la place d'un évaluateur et d'émettre un jugement d'appréciation sur chacune des explications causales supposées émises par des étudiants. Les résultats de ces deux études ont mis en évidence une

supériorité des explications internes en référence aux efforts occasionnels (interne instable contrôlable) vis-à-vis des autres explications, semblant indiquer une implication des trois dimensions causales sur les jugements. Toutefois, les résultats de cette étude n'ayant pas été traités selon un plan 2 « lieu de causalité » x 2 « stabilité » x 2 « contrôlabilité », il apparaît difficile de déterminer quel est l'impact respectif des différentes dimensions causales sur les processus d'attribution de valeur sociale.

3.4 Synthèse et discussion

Assez rapidement, les chercheurs inscrits dans l'approche sociocognitive de l'internalité (e.g. Beauvois & Le Poutier, 1986) ont proposé que les explications internes ne renverraient pas toutes au même degré d'utilité sociale. Cette interrogation sur la valeur des explications causales a conduit divers auteurs (e.g. Beauvois et al., 1991 ; Dompnier & Pansu, 2010) à diversifier le type d'explications causales proposé dans les questionnaires. De façon générale, les différents travaux entrepris plaident tous en faveur de l'importance de recourir à des analyses plus fines que la seule distinction interne/externe dans l'étude de la valeur sociale des explications causales. Toutefois, l'analyse détaillée de ces recherches (pour synthèse cf. tableau 3.3) soulève plusieurs questionnements.

Premièrement, beaucoup de ces recherches se sont centrées spécifiquement sur l'étude de l'explication des comportements (Beauvois et al., 1991 ; Castra, 1998 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2001 ; Rainis & Desrumaux-Zagrodnicki, 2003) ou des renforcements (Clémence et al., 1996 ; Pansu & Gilibert, 2002 ; Dompnier & Pansu, 2007, 2010). Il semble donc difficile de conclure de façon générale sur les spécificités normatives des explications causales quelque soit le type d'événements psychologiques. De plus, l'analyse de ces travaux a conduit certains auteurs à concevoir que la valorisation différenciée des explications causales serait dépendante du type d'événements expliqués (Dompnier & Pansu, 2007 ; Pansu & Gilibert, 2002). Ainsi, pour les comportements, les traits de personnalité seraient porteurs d'un maximum de valeur sociale et pour les renforcements il s'agirait des efforts. Toutefois, les résultats de Castra (1998), Desrumaux-Zagrodnicki et Rainis (2001), Jouffre et al. (2008) et de Py et Jouffre (2009) semblent contredire cette hypothèse (voir tableau 3.3).

Deuxièmement, dans la grande majorité des études, seuls deux ou trois types d'explications internes (traits, efforts et intentions) ont été étudiés. Les explications relatives

aux dispositions personnelles ou aux capacités ont, par exemple, rarement été prises en compte. Ce constat peut être étendu aux explications externes, la majorité des études ayant porté sur la différence entre les explications relatives à la situation, à la difficulté de la tâche et à la chance. Elles n'ont, par exemple, pas pris en compte les explications relatives à l'aide d'autrui. Seule l'étude de Dompnier et Pansu (2010) portent sur un pattern explicatif plus large, en prenant en compte huit explications causales. Ces différents travaux ne permettent donc pas réellement de répondre aux problèmes d'hétérogénéité des explications causales au sein des registres internes et externes et de conclure sur l'hypothèse d'une valorisation différenciée des explications causales au sein de chacun de ces registres. D'autant qu'au niveau du registre externe, il y a peu de résultats et qu'ils s'avèrent inconstants au travers des différentes études.

Troisièmement, les particularités de chacune des explications (traits de personnalité, efforts ou intentions de l'acteur, situation et chance) diffèrent en fonction des travaux. En effet, un premier ensemble de chercheurs (Beauvois et al., 1991 ; Castra, 1998 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2001 ; Rainis & Desrumaux-Zagrodnicki, 2003), différencie les explications en termes de traits de personnalité (ou d'habiletés) des explications en termes d'intention, en fonction du concept de personnologie. Les premières renvoient davantage à la personnologie de l'individu émetteur que les secondes. Dans ce premier ensemble de travaux, il n'y a pas de prise en compte des différences au niveau externe et le manque de consistance des résultats interroge sur le statut de la personnologie dans le phénomène d'attribution de valeur sociale. Un second ensemble de chercheurs (Clémence et al., 1996 ; Jouffre et al., 2008 ; Py & Jouffre, 2009), prenant appui sur les dimensions causales, distinguent les explications de chacun des registres en fonction de leur nature stable ou instable (dans ces travaux, il y a une prise en compte des différences au niveau des explications externes). Enfin pour un troisième ensemble de chercheurs (Pansu & Gilibert, 2002, Testé 2009, Dompnier & Pansu, 2010), la différence entre les deux explications internes (trait *versus* effort) est interprétée au regard de leur nature plus ou moins contrôlable (cette particularité au niveau externe n'étant pas prise en compte). Ainsi, dans ces deux derniers ensembles de recherches, les explications prises en compte sont, soit de nature interne instable contrôlable (intention et effort), soit de nature interne stable incontrôlable (trait de personnalité). Les dimensions de contrôlabilité et de stabilité sont donc confondues. Aussi, il est semblé difficile de savoir précisément quel est l'impact de ces dimensions sur l'attribution d'utilité sociale aux explications causales. D'autant que dans ces recherches, cet impact n'a pas été directement pris en compte dans le traitement des résultats.

En conclusion, au-delà de la distinction interne/externe, il semble exister des différences de valeur sociale entre les explications causales, notamment entre celles relatives aux traits de personnalité, aux efforts et aux intentions. Toutefois, l'analyse des travaux prenant en compte cette différence, soulevant quelques difficultés, il semble en l'état difficile de donner une explication de cette différence d'attribution d'utilité aux explications causales.

Tableau 3.3 : Synthèse des travaux ayant dépassé la seule distinction Interne/Externe

Etude	Participants	Tâche	Matériel	Résultats
Beauvois et Le Poulitier 1986 (étude 1)	- 30 exécutants, ouvriers ou employés - 30 cadres non hiérarchiques - 30 cadres hiérarchiques	Choisir la réponse la plus adaptée	Questionnaire d'attribution décrivant des comportements ou des émotions. 2 explications internes : trait vs. intention 2 explications externes : stimulus vs. circonstance	1) sélection d'explications internes : Cadres > Exécutants 2) Cadres : trait > intention Exécutants : trait = intention
Beauvois, Bourjade et Pansu 1991 (étude 3)	- 64 exécutants - 64 cadres Contactés sur leur lieu et temps de travail	Juger des possibilités d'embauche de 2 candidats	Questionnaire d'attribution de Beauvois et Le Poulitier (1986) 2 orientations (sélection de 9/10 items) - « interne trait » - « interne intention »	Cadres : « interne trait » > « interne intention » Exécutants : « interne trait » = « interne intention »
Castra 1998 (étude 1)	- 80 professionnels de l'insertion, de la formation et du travail social - 70 étudiants (1 ^{ère} année sciences de l'éducation)	1 Candidat en situation d'exclusion sociale - Emettre un pronostic de réinsertion sociale - Décrire, à l'aide d'une liste de traits de personnalité	Synthèse d'entretien avec un conseiller d'orientation La candidat est présentée comme recourant à des explications : - internes traits - internes intentions - externes	1) pronostic de réinsertion : « interne intention » > « interne trait » « interne trait » = externe 2) Description « interne intention » > « interne trait » « interne trait » = externe
Desrumaux-Zagrodnicki et Rainis 2000	26 recruteurs (9 hommes et 17 femmes) en agence d'intérim Passation sur leur lieu de travail	4 candidats - juger des possibilités d'embauche des candidats - classer les candidats par ordre de préférence - évaluer l'importance accordée aux différents critères de décision	1) Questionnaire d'attribution de Beauvois et Le Poulitier (1986), 3 orientations : trait vs. intention vs. externe (stimulus et circonstances) 2) Résultats épreuve aptitude : apte vs. peu apte Groupe 1 : trait - apte vs. trait - peu apte vs. externe - apte vs. externe - peu apte Groupe 2 : Intention - apte vs. intention - peu apte vs. externe - apte vs. externe - peu apte	Groupe 1 : Effet de l'aptitude : apte > peu apte Pas d'effet du questionnaire : trait = externe Groupe 2 : Effet de l'aptitude : apte > peu apte Effet du questionnaire : intention > externe Les classements des candidats viennent renforcer ces résultats à savoir, une plus grande attribution de valeur aux candidats « internes intentions ».

Tableau 3.3 suite

Etude	Participants	Tâche	Matériel	Résultats
Clémence, Aymard et Roumagnac 1996 Etude 2	310 élèves scolarisés du CP au CM 2	Indiquer le degré d'importance de chacune des explications possibles	Questionnaire de LOC concernant 16 renforcements (positifs et négatifs) en mathématiques et dessin (questionnaire adapté de Dubois, 1988) 4 explications fonction des dimensions de lieu de causalité et de stabilité (Weiner) - interne stable (aptitude) - interne instable (effort) - externe stable (tâche) - externe instable (chance)	1) Quelque soit l'âge et le domaine (math vs. dessin) : importance accordée aux efforts et à la tâche > importance accordée aux aptitudes et à la chance 2) Quelque soit le domaine : importance accordée aux efforts reste relativement stable importance accordée aux autres explications diminue avec l'âge
Py et Jouffre 2009	307 élèves scolarisés du CM1 à la 3 ^{ème}	Production d'explications causales (PEC)	Phase 1 : PEC selon : - type (renforcement vs comportement) - valence (positif vs. négatif) - domaine (scolaire vs. non scolaire) - acteur (lui même vs. un autre enfant) Phase 2 : classement des explications produites par des juges (étudiants) - interne stable (traits) - interne instable (efforts, intentions) - externe stable (situation, caractéristique stable d'autrui) - externe instable (chance, caractéristique instable d'autrui)	1) Interne instable > interne stable = externe stable > externe instable 2) De façon générale, il y a augmentation avec l'âge du nombre d'explications produites. Toutefois, c'est surtout le cas pour la production d'explications causales internes instables

Tableau 3.3 suite

Etude	Participants	Tâche	Matériel	Résultats
Jouffre et Py En révision	500 élèves scolarisés du CM1 à la 3 ^{ème}	Paradigme d'autoprésentation Phase 1 : remplir un questionnaire d'internalité selon les trois consignes de ce paradigme Phase 2 : PEC selon une des 3 consignes	1) Questionnaire d'internalité (événements comparables à PEC) constitué de 16 items associés à 4 explications possibles : - interne stable (traits) - interne instable (efforts, intentions) - externe stable (situation, caractéristique stable d'autrui) - externe instable (chance, caractéristique instable d'autrui) 2) PEC structurée et analysée de la même manière que pour l'étude de Py et Jouffre (2008)	Questionnaire Consigne standard Interne instable > interne stable = externe stable ≥ externe instable consigne pronormative Interne instable ≥ interne stable = externe stable > externe instable consigne contrenormative Interne instable ≤ interne stable < externe stable ≤ externe instable Activité de production Consigne standard et pronormative Interne instable > interne stable = externe stable > externe instable Consigne contrenormative Interne instable ≤ interne stable < externe stable = externe instable
Jouffre, Py et Somat 2008	296 élèves de 6 ^{ème} 12 enseignants (professeurs principaux) des élèves concernés	Phase 1 : les élèves répondent à un questionnaire d'internalité selon les 3 consignes d'autoprésentation Phase 2 : les enseignants évaluent leurs élèves sur une liste de 6 traits (3 US et 3 DS) à partir des résultats scolaires des élèves et leurs réponses aux différents questionnaires	Questionnaire de Jouffre, Py (2009) réduit aux items du domaine scolaire 4 explications possibles : - interne stable (traits) - interne instable (efforts, intentions) - externe stable (situation, caractéristique stable d'autrui) - externe instable (chance, caractéristique instable d'autrui)	Elèves Consigne standard Interne instable > interne stable = externe stable = externe instable consigne pronormative Interne instable > interne stable > externe stable = externe instable consigne contrenormative Interne instable = interne stable < externe stable = externe instable Enseignants Seules les explications internes instables affectent les jugements d'utilité sociale

Tableau 3.3 suite

Etude	Participants	Tâche	Matériel	Résultats
Pansu et Gilibert 2002 (étude 1)	29 managers	Répondre au questionnaire d'internalité en consigne pro-normative (groupe 1) ou contre-normative (groupe 2)	Questionnaire d'internalité décrivant des comportements <i>vs.</i> renforcements ; positifs <i>vs.</i> négatifs 4 explications possibles par items - traits - effort ou intention - 2 explications externes	Consigne pronormative : Intention < traits pour comportements positifs Traits < effort pour renforcement positif Consigne contrenormative : Traits < intention pour comportements positifs
Pansu et Gilibert 2002 (étude 2)	80 managers	Paradigme des juges : évaluer deux candidats pour un poste à responsabilité (pronostic de recrutabilité)	1) bilans d'activité (bon <i>vs.</i> moyen) 2) extrait d'entretien - trait <i>vs.</i> externe - effort <i>vs.</i> externe	1) Jugement plus favorable pour les candidats internes comparativement aux externes 2) Jugement plus favorable pour les candidats recourant à des efforts plutôt qu'à des traits
Pansu et Gilibert 2002 (étude 3)	70 salariés	Juger des possibilités de réussite sociale et professionnelles de 3 candidats	Questionnaire d'internalité décrivant uniquement des renforcements positifs <i>vs.</i> négatifs Orientation différente selon les groupes Groupe 1 : effort <i>vs.</i> trait <i>vs.</i> but Groupe 2 : situation <i>vs.</i> chance <i>vs.</i> autrui	Groupe 1 : Effort > but > trait Groupe 2 : Situation > chance = autrui
Pansu et Gilibert 2002 (étude 4)	105 salariés	Juger des possibilités de réussite sociale et professionnelles de 2 candidats	Profils de candidats Groupe 1 : effort <i>vs.</i> chance Groupe 2 : trait <i>vs.</i> chance Groupe 3 : effort <i>vs.</i> situation Groupe 4 : trait <i>vs.</i> situation	Groupe 1 : effort > chance Groupe 2 : trait > chance Groupe 3 : effort > situation Groupe 4 : trait = situation
Testé 2009	167 étudiants (1 ^{ère} année GEA)	jugement de recrutement de 4 candidats puis classement de ces derniers (étude 1) jugement sur l'obtention d'une promotion de 4 candidats puis classement de ces derniers (étude 2)	Présentation du style de management de l'entreprise (libéral <i>vs.</i> hiérarchique) Profils de candidats (inspiré de Desrumaux-Zagrodnicki, 2001) présentant de façon générale comment le type explicatif du candidat. 4 profils de candidat : - traits - chance - effort - situation	Quelque soit le type de jugement et le style de management de l'entreprise Effort > traits > situation = chance

Tableau 3.3 suite

Etude	Participants	Tâche	Matériel	Résultats
Dompnier et Pansu 2010 Etude 1	663 élèves de CE2	Phase 1 : répondre au questionnaire d'internalité en consigne standard Phase 2 : répondre au même questionnaire en consigne pronormative puis contrenormative	Questionnaire d'internalité de Dompnier, Pansu et Bressoux (2006) réduit aux seuls items de renforcements (positifs et négatifs)	Quelque soit le type d'événement (positif vs. négatif) : Effort > habileté > tâche = chance
Dompnier et Pansu 2010 Etude 2	499 élèves de CE2 et leurs 33 enseignants	Enfants : tâche identique à celle de l'étude 1 (autoprésentation) Enseignants : répondre au même questionnaire comme le ferait un bon vs. mauvaise élève (identification)	4 explications possibles - Habileté - Effort - Difficulté de la tâche - Chance	Autoprésentation des élèves : les résultats répliquent ceux de la première étude => Effort > habileté > tâche = chance Identification des enseignants : Les enseignants ont majoritairement choisis les explications « efforts/manque d'efforts » lorsqu'ils répondaient au nom de l'élève idéal et dans une moindre mesure pour l'élève non idéal. Effort > habileté ≥ tâche ≥ chance
Dompnier et Pansu 2007 Etude 1	150 étudiants (1 ^{ère} année de psychologie)	Donner son degré d'accord avec 8 explications causales d'un même événement	Création de 2 saynètes : renforcement positif vs. négatif 8 explications possibles fonction des 3 dimensions causales de Weiner (1979) - Effort habituel (I S C) - Habileté (I S inC) - Effort occasionnel (I inS C) - Etat (I inS inC) - Pouvoir d'autrui habituel (E S C) - Difficulté de la tâche (E S inC) - Pouvoir d'autrui occasionnel (E inS C) - Chance (E inS inC)	Concernant les deux types d'événements (positif vs. négatif), supériorité de l'explication en terme d'effort occasionnel (interne instable contrôlable) comparativement aux 7 autres possibles
Dompnier et Pansu 2007 Etude 2	80 étudiants en sciences humaines	Se mettre à la place d'un évaluateur et donner un jugement de préférence pour chacune des explications proposées		Renforcement positif Effort occasionnel fait l'objet d'une meilleure appréciation que les 7 autres explications Renforcement négatif Meilleur jugement pour les explications en terme d'efforts (occasionnel et habituel)

CHAPITRE 4. PROBLEMATIQUE GENERALE DE LA THESE

4.1 Bilan

Ce travail de recherche se place dans la lignée des travaux abordant le concept de norme sociale à travers une approche sociocognitive. Comme nous avons pu le voir (chapitre 1), ce concept est considéré comme l'un des plus importants pour analyser et comprendre l'impact du fonctionnement social sur les comportements et les jugements individuels (Cialdini et al, 1991 ; 1990 ; Dubois, 1994, 2003). L'approche sociocognitive, centrée sur l'étude des normes générales, injonctives de jugement, définit ces dernières à travers quatre caractéristiques (Dubois, 2003) dont notamment le fait qu'elles reposent toujours sur une attribution de valeur sociale (utilité sociale et/ou désirabilité sociale). Dans ce cadre, plusieurs normes ont fait l'objet d'étude, telle que la norme de consistance (relative à la prévisibilité des conduites), la norme d'autosuffisance (relative à l'indépendance et à l'autonomie) ou encore la norme d'internalité. C'est plus spécifiquement dans le prolongement des travaux sur l'influence de cette dernière sur le jugement social que se situe ce travail de recherche.

La norme d'internalité a été définie par Beauvois et Dubois (1988, p.299) comme « la valorisation sociale des explications des comportements (attributions) et des renforcements (locus of control) qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal ». Cette norme trouverait son fondement dans les modalités d'exercice du pouvoir privilégiées dans les sociétés occidentales libérales. En effet, Beauvois (1994) distingue deux composantes de l'exercice du pouvoir social : la prescription des conduites socialement utiles et l'évaluation des agents sociaux en vue de distribuer les renforcements sociaux. Or, dans le modèle libéral cet exercice du pouvoir est légitimé par l'évocation de la nature psychologique de l'individu soumis. Ainsi, en plaçant l'individu comme acteur des différents événements auxquels il est confronté et non l'environnement, les explications internes s'accorderaient avec les conduites sociales d'évaluation des sociétés occidentales libérales (Beauvois & Le Poutier, 1986).

Comme en témoigne la revue de littérature du chapitre 2, de nombreuses études attestent que les personnes privilégiant un pattern explicatif interne (*vs.* externe) sont mieux évaluées dans les domaines scolaire (e.g. Dubois, 1988 ; Dubois & Le Poutier, 1991) et

professionnel (e.g. Beauvois, Bourjade & Pansu, 1991). Dans ces travaux, le critère interne/externe apparaît fondamental pour montrer l'intervention d'une norme qui privilégie l'internalité (Dubois, 2009) dans la mesure où quel que soit le type d'explications internes (trait de personnalité, efforts, etc.), elles mettent toutes en avant le rôle de l'acteur. Toutefois, au regard de l'hétérogénéité des explications causales internes, on peut se demander si certaines ne rendraient pas plus saillant ce rôle causal. Ainsi, comme le montre le chapitre 3, les chercheurs ont envisagé des distinctions plus fines que la distinction interne/externe dans l'étude de la normativité des explications causales, notamment en diversifiant le type d'explications proposées dans les questionnaires. Pris dans leur ensemble, ces diverses recherches ont montré que toutes les explications internes ne s'avèrent pas normatives au même degré, certaines d'entre elles n'apparaissant pas spécialement valorisées (e.g. Pansu & Gilibert, 2002).

4.2 Trois explications possibles de la valorisation différenciée des explications causales

L'analyse détaillée des différents travaux présentés dans le chapitre 3, a révélé quelques difficultés. En effet, la spécificité des événements pris en compte ainsi que le nombre limité d'explications, rendent difficile l'interprétation de cet ensemble de recherches vis-à-vis des processus d'attribution de valeur sociale aux différentes explications causales. La difficulté d'interprétation des travaux est renforcée par le manque de clarté quant aux caractéristiques des explications internes faisant l'objet d'une plus forte attribution de valeur sociale. En effet, l'analyse des travaux a mis en évidence trois distinctions possibles des explications causales internes en fonction de la personologie *vs.* téléologie, de leur nature stable *vs.* instable, ou encore de leur nature contrôlable *vs.* incontrôlable. Trois interprétations, concernant l'hétérogénéité de la valeur attribuée aux explications causales (e.g. Jouffre et al., 2008 ; Dompnier & Pansu, 2010), peuvent être dégagées de cet ensemble de travaux. Premièrement, comme l'a suggéré Gosling (1999), ces travaux pourraient être interprétés au regard de l'intervention d'autres normes telles que les normes d'effort et de responsabilité. Deuxièmement, une grande partie de ces travaux ont eu recours aux dimensions causales de Weiner (1979). Le manque de clarté quant au statut de ces dernières vis à vis de l'internalité, peut engendrer l'assimilation de la dimension d'internalité au seul lieu de causalité. Cette assimilation conduit à interpréter les résultats (présentés dans le chapitre 3) au regard du

modèle attributionnel de Weiner (1986, 1995) et à envisager le modèle normatif de l'internalité comme un cas particulier de celui-ci. Troisièmement, au regard de la définition de la norme d'internalité, il semble réducteur d'assimiler la dimension d'internalité et à la seule dimension de lieu de causalité. De plus, la recherche de Dompnier et Pansu (2007) supporte l'hypothèse d'un modèle normatif de l'internalité (Beauvois & Dubois, 1988) distinct du modèle attributionnel (Weiner, 1986, 1995). Dès lors, les résultats concernant la valorisation différenciée des explications causales sont interprétés uniquement au regard du modèle normatif de l'internalité.

4.2.1 Norme d'internalité, norme d'effort et norme de responsabilité

Malgré les difficultés d'analyse des différents travaux exposés dans le chapitre 3, un résultat semble se dégager concernant la plus forte valorisation des individus avançant des explications relatives aux efforts ou aux intentions (Castra, 1998 ; Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000 ; Dompnier & Pansu, 2007, 2010 ; Jouffre et al., 2008, en révision ; Pansu & Gilibert, 2002 ; Testé, 2009). Ainsi, la plus grande normativité de ces explications pourrait indiquer l'intervention d'autres normes sociales que celle d'internalité, telle que la norme d'effort et la norme de responsabilité.

Gosling (1999) postule l'existence de différentes normes, à savoir les normes de compétence, modestie, complaisance, internalité, responsabilité et effort. Concernant la norme d'effort, cet auteur la définit comme la valorisation des explications en appelant aux efforts dans l'explication d'événements positifs et la dévalorisation des explications en appelant au manque d'efforts dans l'explication d'événements négatifs. Les travaux de Weiner (1995, 2006 ; Weiner & Kukla, 1970) tendent à supporter l'hypothèse d'une telle norme et suggèrent qu'elle trouverait son fondement dans l'éthique protestant du travail des sociétés occidentales (Gosling, 1999). Weiner et Kukla (1970) ont demandé à des étudiants de se mettre à la place d'un enseignant et d'émettre des jugements de récompenses et de punitions envers des élèves fictifs, connus par leur niveau de performances, d'habiletés et d'efforts fournis. Les résultats ont révélé qu'en cas d'échec, les étudiants ont attribué une punition moindre aux élèves ayant de faibles habiletés mais ayant fournis des efforts. A l'inverse, les élèves ayant de bonnes habiletés mais n'ayant pas fournis d'efforts ont été d'autant plus pénalisés. En cas de réussite, les étudiants ont attribué de plus fortes récompenses aux élèves ayant fournis des efforts. D'autres travaux ont révélé des résultats similaires (e.g. Biddle & Goudas, 1997 ; Juvonen & Murdock, 1993 ; Matteucci & Gosling, 2004), renforçant ainsi l'hypothèse d'une norme d'effort.

Dans, le cadre de l'approche sociocognitive, une partie des travaux ayant mis en avant une plus forte attribution d'utilité sociale aux explications en termes d'effort, pourrait également attester de l'intervention d'une norme d'effort sur le jugement de valeur sociale. Toutefois, il est notable que dans ces travaux, la plus forte attribution de valeur aux explications en appelant aux efforts, n'apparaît pas fonction de la valence de l'événement à expliquer comme c'est le cas dans le cadre de la norme d'effort. D'ailleurs la question de la valence des événements est centrale dans les définitions des différentes normes proposées par Gosling (1999), la majorité d'entre elles (effort, compétence, modestie, complaisance) étant définies en fonction de ce critère. De plus, cet auteur postule que dans nos sociétés, l'intention de réussir est une norme sociale qui envahit tous les domaines de la vie et par conséquent qu'expliquer sa réussite et son échec revient à expliquer la conformité ou l'écart à cette norme. Dans ce cadre, les stratégies explicatives mises en place par les individus vont dépendre en premier lieu du type d'événement à expliquer (échec *vs.* réussite). Ce sont ces différentes stratégies que l'auteur qualifie de normes sociales d'explications. Les définitions qu'il en propose mettent l'accent sur la présentation de soi et les motivations individuelles. Ainsi, ces normes apparaissent comme différentes stratégies d'autoprésentation que les individus mettent en place en fonction de la situation et de leurs motivations (préservation de soi, promotion de soi, etc.). Elles ne renvoient donc pas à des normes générales injonctives de jugement (telles que présentées dans le chapitre 1). D'ailleurs, elles ne sont pas qualifiées par l'auteur de normes sociales de jugement mais de normes d'explications de la réussite et de l'échec.

Toutefois, les définitions et descriptions que donne Gosling (1999) des normes d'internalité et de responsabilité, laissent envisager ces dernières comme des normes prescriptives. La norme de responsabilité peut être définie comme la valorisation des explications en appelant aux efforts, quelle que soit la valence (positive *vs.* négative) de l'événement à expliquer. A l'opposé des normes d'effort, de compétence, de modestie et de complaisance, les normes d'internalité et de responsabilité semblent relever du même niveau d'analyse. En effet, Gosling (1999, p.446) souligne que ces deux normes se recoupent au niveau de « l'origine sociale, normative et idéologique de nos explications quotidiennes ». De plus, telles que présentées par l'auteur, elles apparaissent toutes deux activées en contexte de jugement social. La différence entre ces deux normes semble donc se situer uniquement au niveau des facteurs pris en compte, la première renvoyant « à l'ensemble des facteurs internes » alors que la seconde « fait plus particulièrement référence aux facteurs intentionnels au sein des facteurs internes » (Gosling, 1999, p.441). Les résultats observés dans le cadre de

l'approche normative de l'internalité (chapitre 3), pourraient donc attester de l'intervention d'une norme de responsabilité dans les processus d'attribution de valeur sociale. Toutefois, si l'interprétation relative à cette norme semble s'adapter aux résultats, elle n'est pas sans poser problème au niveau de la conceptualisation théorique de la norme d'internalité. En effet, Gosling (1999) se situe clairement dans le champ de recherches sur les attributions causales, et une part importante des analyses proposées est relative aux modèles attributionnels. Au regard des modèles attributionnels de la motivation et des émotions (Weiner, 1986) et du jugement de responsabilité (Weiner, 1995), l'analyse proposée en terme de normes sociales d'explications semble correspondre à leurs différents cas d'application. Or, dans les modèles attributionnels (e.g. Weiner, 1986, 1995), le jugement social est envisagé comme un jugement de sanction/récompense ou de responsabilité. Dans ce cadre, Gosling (1999) propose une interprétation de la norme d'internalité comme une première étape dans le jugement social dans la mesure où référant à la distinction interne/externe elle ne prendrait pas en compte l'intentionnalité de l'acteur qui apparaît comme une dimension fondamentale du jugement de responsabilité, jugement qui lui-même conditionnerait toute attribution de valeur (récompense/punition). Ainsi, accepter l'interprétation des résultats relative à la valorisation différenciée des explications causales en référence à l'intervention d'une norme de responsabilité, impliquerait d'accepter le modèle normatif de l'internalité comme un cas particulier des modèles attributionnels de Weiner (1986, 1995). Toutefois, comme en témoigne la revue de littérature (chapitre 1), le jugement de valeur sociale, tel que définie dans l'approche sociocognitive, ne renvoie pas à un jugement de sanction ou encore à un jugement de responsabilité. En outre, la recherche de Dompnier et Pansu (2007) atteste de l'importance de distinguer ces jugements.

4.2.2 Théorie de la norme d'internalité, cas particulier du modèle attributionnel de Weiner (1986, 1995)

Comme évoqué dans la partie précédente, proposer une interprétation en terme de norme de responsabilité pose la question du modèle normatif comme un cas particulier des modèles attributionnels de Weiner (1986, 1995). Ce questionnement a conduit Weiner (2008) à analyser les relations entre la théorie de la norme d'internalité et la théorie attributionnelle. Il est dès à présent important de noter que cette analyse repose sur l'assimilation de la dimension d'internalité au seul lieu de causalité. Avant de présenter cette analyse, la partie suivante revient brièvement sur le modèle attributionnel de Weiner (1986, 1995).

Comme présentée dans le chapitre 3, la question de l'hétérogénéité des explications au sein des registres interne et externe ainsi que celle de l'intentionnalité de l'acteur dans l'explication avancée, a conduit Weiner (1979) à élaborer une classification tridimensionnelle des explications causales. Cet auteur (1986, 1995) aborde les explications causales comme le produit de processus cognitifs susceptibles de déterminer les attentes, les émotions et les jugements des individus. Le modèle de la motivation et des émotions (1986) qu'il a développé est l'un des premiers à avoir pris en compte les trois dimensions causales dans l'étude de l'impact des explications causales. Dans ce modèle, l'auteur développe l'idée que ces trois dimensions agissent différemment sur les jugements des individus. De façon générale, le lieu de causalité et la stabilité influenceraient les jugements au niveau intra-individuel en termes d'estime de soi (lieu de causalité), d'attentes de réussite future (stabilité) et d'émotions ressenties (stabilité). La dimension de stabilité influencerait également les jugements inter-individuels en termes d'attentes de réussite. Enfin, la dimension de contrôlabilité agirait à un niveau inter-individuel en influençant le jugement de sanction (récompense). De plus, en 1995, il complète son modèle en abordant les jugements de responsabilité. Pour lui, les explications causales déterminent les inférences de responsabilité, celles-ci agissant en retour sur le jugement (jugement de sanction ou jugement affectif, émotionnel). Selon Weiner, trois conditions sont nécessaires à l'inférence de responsabilité. Premièrement, la cause doit être attribuée à la personne (explication interne). Deuxièmement, elle doit être perçue comme contrôlable par elle. Troisièmement, aucune circonstance atténuante n'est trouvée. Ainsi, dans le modèle d'attribution de responsabilité, la dimension de lieu de causalité est une condition déterminante mais non suffisante.

Weiner (2008) questionne la relation entre la théorie de la norme d'internalité et la théorie attributionnelle. L'analyse que cet auteur propose, est principalement relative à la signification qu'il donne au concept de valeur sociale tel qu'il est utilisé dans les travaux sur la norme d'internalité (chapitre 1). Ainsi, pour cet auteur, deux liens apparaissent possibles en fonction de la définition qu'il fait de ce concept. Premièrement, il envisage le jugement de valeur sociale comme pouvant renvoyer à une attente de réussite future, à un jugement de sanction ou encore à un jugement de responsabilité. Dans ces différents cas, la théorie de la norme d'internalité serait alors partie intégrante du modèle attributionnel. De plus, quel que soit le jugement envisagé (attentes, sanction, responsabilité), elle lui apparaît même moins « valide » que la théorie attributionnelle, le lieu de causalité étant une condition déterminante mais non suffisante sur ces jugements, la stabilité (attente de réussite future) et la

contrôlabilité (jugement de sanction et de responsabilité) étant également des conditions déterminantes.

Deuxièmement, Weiner (2008) envisage le jugement de valeur sociale comme renvoyant à autre chose que les jugements utilisés dans l'approche attributionnelle. Dans ce cadre, il lui apparaît alors possible de voir les deux théories comme complémentaires. Au regard, de la définition du concept de valeur sociale dans l'approche sociocognitive (chapitre 1) et des résultats de Dompnier et Pansu (2007), cette relation de complémentarité semble plus vraisemblable. En effet, les résultats de Dompnier et Pansu (2007) viennent confirmer l'importance de différencier les jugements de valeur sociale, de responsabilité et de sanction. Pour ces auteurs, les deux théories semblent bien complémentaires « puisque les prédictions qu'elles permettent de faire sont issues de situations différentes qui, elles mêmes, assignent aux juges des objectifs différents » (Dompnier & Pansu, 2007, p. 476). Néanmoins, l'assimilation entre internalité et lieu de causalité, conduit Weiner (2008) à voir cette complémentarité des modèles comme un moyen de les regrouper en un seul, le modèle attributionnel. En effet, si l'internalité ne renvoie qu'au seul lieu de causalité alors, l'approche attributionnelle (incluant la dimension de lieu de causalité) est à même d'intégrer les apports de l'approche normative. Cette intégration permettrait ainsi un approfondissement de la théorie attributionnelle à travers l'analyse de l'effet des explications causales sur un autre type de jugement, le jugement de valeur sociale (tel qu'il est défini dans l'approche sociocognitive). Ainsi, le rapprochement des théories attributionnelle et normative amène à concevoir la norme d'internalité comme un cas particulier du modèle attributionnel, spécifique au jugement de valeur sociale. En intégrant ainsi le modèle normatif au modèle attributionnel par l'assimilation des dimensions de lieu de causalité et d'internalité, l'analyse des travaux présentés dans le chapitre 3 amènerait à considérer l'internalité comme une condition déterminante mais non suffisante pour ce type de jugement, les dimensions de stabilité et de contrôlabilité jouant également un rôle déterminant. En effet, une partie des résultats a révélé une plus forte attribution de valeur sociale aux explications relatives aux efforts et intentions à savoir donc aux explications internes contrôlables instables.

Au travers l'analyse des travaux issus du courant de recherche sur la norme d'internalité, l'intégration proposée par Weiner (2008) ne semble pas envisageable. En effet, bien que prenant appui sur le champ de recherche des attributions causales, la théorie de la norme d'internalité ne se limite pas à ce dernier. De plus, la définition de l'internalité dans l'approche normative, ne fait pas uniquement référence à la dimension de lieu de causalité. Il semble donc important de distinguer le modèle attributionnel de Weiner (2008) du modèle

normatif de l'internalité. Aussi, l'interprétation des travaux portant sur des distinctions plus fines qu'interne/externe (chapitre 3), à travers le modèle normatif, suggère que les différentes explications causales ne s'avèrent pas normatives au même degré parce qu'elles ne renvoient pas au même degré d'internalité et non parce que l'internalité est une condition non suffisante de l'attribution de valeur sociale.

4.2.3 Théorie de la norme d'internalité et théorie attributionnel, deux modèles distincts

Comme le montre la section précédente, l'intégration du modèle normatif dans le modèle attributionnel, repose pour une part importante sur l'assimilation de la dimension d'internalité à celle de lieu de causalité. Or, il est possible que cette assimilation résulte d'une mauvaise interprétation du concept d'internalité par les chercheurs inscrits dans une approche attributionnelle des explications causales (e.g. Gosling, 1999 ; Weiner, 2008).

Dans le cadre de l'approche normative, l'internalité a été définie à travers « l'accentuation du poids causal de l'acteur » (Beauvois et Dubois, 1988, p.299). Or par définition, la dimension de lieu de causalité renvoie directement et uniquement à l'origine de la cause et non au poids causal. De plus, cette approche considère l'activité explicative des individus en réponse aux différents événements quotidiens que ces derniers soient des comportements ou des renforcements. Dans ce cadre, la distinction interne/externe des explications n'a été envisagée que comme un moyen méthodologique pour montrer l'intervention d'un critère normatif sur cette activité explicative d'un point de vue général. En effet, comme souligné dans le point 3.2, quelles que soient les explications internes elles mettent toutes en avant le rôle causal de l'acteur dans l'explication des événements quotidiens comparativement aux explications externes (Dubois, 2009) et ce que les événements renvoient à des comportements ou à des renforcements.

Enfin, l'internalité ne semble pas renvoyer à une variable binaire comme c'est le cas de la dimension de lieu de causalité. En effet, à travers la dimension de lieu de causalité, les explications causales sont soit internes, soit externes. Or, dans les travaux de l'approche normative, l'internalité ne semble pas permettre cette division en deux catégories homogènes avec d'un côté les explications accentuant le poids de l'acteur et de l'autre celles qui ne l'accroissent pas. D'ailleurs, Dubois (2009), souligne que la variable « internalité » ne peut être traitée comme une variable binaire. De plus, les travaux portant sur des distinctions plus fines que interne/externe ont dès le départ émis l'hypothèse que parmi les explications

internes certaines accentueraient plus que d'autres le rôle causal de l'acteur. Dans ce cadre, Beauvois (1994) évoque l'existence d'explications qui représenteraient le « *summum de l'internalité* ». De même, Dompnier et Pansu (2007, p.6) soulignent que « *l'internalité apparaît particulièrement porteuse de valeur sous certaines formes qui, plus que d'autres, accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal* ». Dans cette étude, les auteurs défendent l'idée d'une hiérarchisation dans la normativité des explications causales. La dimension d'internalité apparaît donc plutôt comme un continuum sur lequel se placeraient les différentes explications causales en fonction de l'accentuation du poids de l'acteur qu'elles mettent en avant. Ainsi, l'internalité ne renvoyant pas uniquement à la dimension de lieu de causalité, les modèles attributionnel et normatif doivent être envisagés comme deux modèles distincts.

4.3 Problématique générale et programme de recherche

Ce travail de recherche se place dans le prolongement des travaux abordant la question des processus d'attribution de valeur sociale aux différentes explications causales. Comme en témoigne la précédente revue de littérature, ces travaux ont tous mis en évidence que les explications internes ne s'avèrent pas normatives au même degré, certaines n'apparaissant pas spécialement valorisées. Au regard du modèle normatif de l'internalité, ces travaux suggèrent que les différences de normativité des explications causales internes seraient liées au fait qu'elles ne renverraient pas toutes au même poids causal de l'acteur. (e.g. Dompnier et Pansu 2007). Dans ces travaux, l'internalité n'est pas conçue comme une variable binaire relative au seul lieu de causalité. L'objectif de ce travail de thèse était donc de cerner, au-delà du lieu de causalité, quelle dimension intervient dans l'accentuation du poids causal de l'acteur.

A travers l'analyse de la littérature, il semble que le degré de contrôle de l'acteur soit une dimension importante dans l'attribution de valeur sociale aux explications internes. En effet, Pansu et Gilibert (2002) justifient la plus grande utilité sociale attribuée aux explications en termes d'efforts en ce qu'elles permettraient d'inférer que les individus « sont disposés à assumer la responsabilité de ce qu'ils font et de ce qui leur arrive dans l'organisation et plus spécifiquement qu'ils sont capables d'exercer un contrôle sur leurs comportements futurs » (Pansu & Gilibert, 2002, p. 523). La recherche de Testé (2009) semble également attester de l'intervention des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne dans l'attribution de valeur sociale. De même, Dompnier et Pansu (2007, 2010) et Pansu (2006) proposent

d'interpréter la plus grande utilité sociale attribuée aux explications en terme d'efforts « parce qu'elles insistent sur le contrôle qu'exerce l'individu sur l'origine des événements » (Dompnier & Pansu, 2010, p.49). Ainsi, il semble que l'accentuation du rôle causal de l'acteur puisse être interprétée au regard des dimensions de lieu de causalité et de contrôle de l'acteur.

La recherche de Silvester, Anderson-Gough, Anderson et Mohamed (2002) va également dans le sens d'une influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôlabilité sur l'attribution d'utilité sociale aux explications. En effet, Silvester et al. (2002) ont mené une série d'études afin, d'une part, d'explorer l'existence d'une différence d'effet des explications causales sur la formation d'impression lors d'entretiens de recrutement ; d'autre part, de déterminer si la préférence des évaluateurs pour un type d'explication causale a une influence sur leur jugement envers différents candidats. Les résultats ont révélé une évaluation plus positive des candidats avançant des explications internes contrôlables (plutôt qu'internes incontrôlables ou externes incontrôlables) et ce, quelle que soit l'orientation (interne ou externe) des juges (étudiants ou cadres). Il semble donc que les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne influencent l'attribution d'utilité sociale.

Les travaux de Jouffre et al., (2008, en révision), conduisent à questionner l'impact de la stabilité des explications dans les processus d'attribution de valeur sociale. En effet, les résultats qu'ils obtiennent vont dans le sens d'une plus forte attribution d'utilité sociale aux explications internes renvoyant à des facteurs instables. Toutefois, ces travaux peuvent également être interprétés en fonction du degré de contrôle mis en avant par l'acteur dans les explications. En effet, les explications internes prises en compte renvoient soit aux traits de personnalité ou aptitudes de l'acteur, soit aux efforts, intentions ou volonté de l'acteur. Elles ne se distinguent donc pas uniquement du point de vue de la stabilité mais également du point de vue du degré de contrôle de l'acteur. La définition de l'internalité étant relative à l'accentuation du poids causal de l'acteur, il nous semble que l'interprétation en terme d'inférence de contrôle soit plus en accord avec la définition.

Le point de vue adopté dans cette thèse est donc que l'internalité réfère dans l'approche normative à la fois au lieu de causalité et au degré de contrôle qu'exerce l'individu sur l'origine de l'événement. Ainsi, ce travail met à l'épreuve l'hypothèse générale que les deux dimensions jouent un rôle dans l'attribution de valeur sociale. Plus particulièrement, au regard des travaux sur la norme d'internalité, ce travail met à l'épreuve premièrement, l'hypothèse d'une plus grande attribution d'utilité sociale aux explications du registre interne (comparativement aux explications du registre externe) ; deuxièmement, l'hypothèse d'une

influence, au niveau du registre interne, du degré de contrôle qu'exerce l'individu sur l'attribution d'utilité sociale. Les individus montrant un profil interne contrôlable devraient être l'objet d'une plus forte attribution d'utilité sociale que les individus montrant un profil interne incontrôlable. La dimension de contrôlabilité prenant une signification différente selon le registre interne (contrôle qu'exerce l'acteur) ou externe (contrôle qu'exerce une tierce personne) auquel elle renvoie, il semble difficile d'émettre une hypothèse spécifique concernant son impact au niveau du registre externe, d'autant plus qu'à ce niveau cette dimension n'a jamais été prise en compte dans les travaux.

Le programme de recherche exposé dans cette thèse d'étude se présente comme suit :

Dans un premier temps (chapitre 5), nous avons cherché à cerner quel est l'impact respectif des trois dimensions causales (Weiner, 1979) sur l'attribution de valeur sociale. Afin de répondre aux différents questionnements soulevés par les recherches antérieures (chapitre 3), une première étude a été réalisée en mettant à l'épreuve l'hypothèse d'une intervention, au niveau du registre interne des dimensions de lieu de causalité et de contrôlabilité sur l'attribution d'utilité sociale, par le biais de la manipulation *a priori* des différents registres explicatifs. Dans une seconde étude, l'impact des dimensions causales a été analysé par le biais de la manipulation *a priori* des registres explicatifs, mais également par le biais de la perception qu'en ont les participants. Cette perception était mesurée par l'intermédiaire de l'Echelle de Mesure des Attributions Causales (EMAC, Fontayne, Martin-Krumm, Buton & Heuzé, 2003, version française du CDSII de McAuley, Duncan & Russell, 1992). L'effet de la perception des registres explicatifs n'a pas fait l'objet d'investigation dans l'approche normative, pourtant, trois apports peuvent en être dégagés. Premièrement, elle permet de contourner le problème de la diversité des opérationnalisations des différents registres explicatifs entre recherches (voir chapitre 3). Deuxièmement, elle permet d'estimer l'effet indépendant de chaque dimension causale sur les jugements de valeur sociale, en dissociant notamment l'effet du lieu de causalité, du contrôle interne et du contrôle externe. Troisièmement, elle permet de pallier au décalage pouvant exister entre la caractérisation des explications par le chercheur et la perception que les individus (participants) en ont. Un tel décalage a été mis en évidence dans les études sur l'attribution causale (Weiner, 1983 ; Russell, McAuley & Tarico, 1987).

Dans un second temps (chapitre 6), nous avons cherché à clarifier l'impact des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur l'attribution de valeur sociale, en allant au-delà des explications causales, *stricto sensu*. En effet, l'analyse des premiers

résultats de ce programme de recherche a notamment confirmé que seules les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne influençaient l'attribution d'utilité sociale. Ainsi, la stabilité des explications n'a plus été prise en compte dans la suite des études. La troisième étude avait pour objectif de repérer des explications clairement différenciables sur les deux dimensions considérées. Dans cette étude, les participants avaient pour tâche d'indiquer leur perception de différentes explications d'un même événement sur les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne. Les deux autres études (étude 4 et 5) avaient quant à elles pour objectif de montrer l'importance du contrôle interne dans le jugement de valeur sociale. Dans ce cadre, la méthodologie de l'étude 4 a consisté à orthogonaliser la position de cibles sur les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne, en manipulant directement les items de l'EMAC. Cette méthodologie a été inversée dans l'étude 5, les cibles du jugement étant présentées en fonction de leur degré de valeur sociale (utilité sociale et désirabilité sociale).

Dans un troisième temps (chapitre 7), nous avons cherché à approfondir les résultats concernant l'importance du degré contrôle interne dans les processus d'attribution de valeur sociale, en articulant les champs de recherche sur les théories de l'intelligence et la théorie de la norme d'internalité. Ce chapitre teste l'hypothèse de l'impact du degré de contrôle interne sur l'attribution de valeur sociale indépendamment de la perception de lieu de causalité. Dans ce cadre trois études (étude 6a, 6b, 6c) ont été conduites en fonction de la manipulation des conceptions de l'intelligence de cibles (malléable *vs.* fixiste). Dans chacune de ces études, la tâche des participants consistait 1) à répondre aux items de lieu de causalité et de contrôle interne de l'EMAC en s'identifiant à une cible ; 2) à émettre un jugement de valeur sociale à l'égard de la cible.

Le tableau 4.1 propose une brève description des différentes études.

Tableau 4.1 : Synthèse du programme de recherche et description des études

Etude	Participants	Tâche	Matériel	Mesures
Etude 1	48 étudiants Rennes 2	Evaluer 8 individus cibles	Synthèses d'entretiens (comportements positif et négatif, renforcements positif et négatif) Croisement des dimensions de : - Lieu de causalité - Contrôlabilité - Stabilité	- Echelle de plausibilité - Echelle de réussite professionnelle - Echelle de sympathie
Etude 2	180 étudiants Rennes 2	Evaluer 2 individus cibles	Synthèses d'entretiens (comportements positif et négatif, renforcements positif et négatif) Croisement des dimensions de : - Lieu de causalité - Contrôlabilité - Stabilité	- EMAC : caractériser globalement les causes évoquées par le candidat selon chacune des 4 dimensions causales - Echelles de réussite professionnelle - Echelles de sympathie
Etude 3	124 individus tout venants Rennes	Evaluer différentes explications causales	4 événements : comportements positif et négatif, renforcements positif et négatif 6 ou 7 explications par événement	EMAC : - lieu de causalité (interne vs externe) - contrôle interne (fort vs faible)
Etude 4	37 étudiants Rennes 2	Evaluer 4 individus cibles	EMAC : - lieu de causalité (interne vs externe) - contrôle interne (fort vs faible)	- Echelles de réussite professionnelle et de recrutabilité - Utilité sociale (3 traits positifs, 3 traits négatifs) - Désirabilité (3 traits positifs, 3 traits négatifs)
Etude 5	44 étudiants Rennes 2	S'identifier à 4 individus cibles	Valeur sociale : - Utilité sociale (forte vs faible) - Désirabilité sociale (forte vs faible)	EMAC : - lieu de causalité (interne vs externe) - contrôle interne (fort vs faible)
Etude 6.a	74 étudiants Rennes 2	S'identifier à un individu cible	Questionnaire complet des théories implicites de l'intelligence (TII) : malléable vs. fixiste	EMAC : - lieu de causalité (interne vs externe) - contrôle interne (fort vs faible)
Etude 6.b	76 étudiants Rennes 2	Evaluer l'individu cible	Questionnaire TII réduit aux items de la théorie incrémentielle : malléable vs. non malléable	- Echelles de réussite professionnelle et de recrutabilité
Etude 6.c	79 étudiants Rennes 2	Evaluer l'individu cible	Questionnaire TII réduit aux items de la théorie de l'entité : fixiste vs. non fixiste	- Utilité sociale (3 traits positifs, 3 traits négatifs) - Désirabilité (3 traits positifs, 3 traits négatifs)

CHAPITRE 5. IMPACT DES DIMENSIONS CAUSALES SUR LE JUGEMENT

La norme d'internalité a été définie par Beauvois et Dubois (1988, p.299) comme « la valorisation sociale des explications des comportements (attributions) et des renforcements (locus of control) qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal ». Les recherches ont largement démontré l'influence de cette norme sur le jugement des personnes dans différents contextes (e.g. Beauvois, Bourjade & Pansu, 1991 ; Dubois & Beauvois, 2005). Elles ont aussi montré que toutes les explications internes ne s'avèrent pas normatives au même degré, certaines d'entre elles n'apparaissant pas spécialement valorisées (e.g. Pansu & Gilibert, 2002). À travers le modèle normatif de l'internalité, les interprétations des résultats soulignent souvent le rôle du contrôle interne mis en avant par l'acteur dans la valeur attribuée aux explications causales (e.g. Pansu & Gilibert, 2002). Ainsi, ils suggèrent que l'internalité renverrait à la fois au lieu de causalité et au contrôle que l'individu pense avoir sur les événements. Toutefois, peu de travaux ayant pris en compte simultanément les dimensions de lieu de causalité, de contrôlabilité et de stabilité dans l'étude des processus d'attributions de valeur, il semble encore prématuré de conclure quant à l'importance de ces dimensions sur l'attribution de valeur sociale.

Ainsi, l'objectif de ce chapitre était de cerner l'impact des trois dimensions causales (Weiner, 1979) sur l'attribution de valeur sociale. Deux études ont été réalisées. Dans la première, l'influence des dimensions causales était analysée à travers la manipulation *a priori* des registres explicatifs. Dans la seconde, cette influence était analysée par le biais de la manipulation *a priori* des registres explicatifs, mais également par le biais de la perception qu'en ont les participants (utilisation de l'EMAC, Echelle de Mesure des Attributions Causales).

Trois hypothèses étaient testées dans ce chapitre :

- L'hypothèse 1 concerne l'effet classique de l'internalité sur l'attribution de valeur sociale, c'est-à-dire la valorisation des explications du registre interne comparativement aux explications du registre externe. Les candidats montrant un profil interne devraient obtenir une meilleure évaluation que les candidats montrant un profil externe
- L'hypothèse 2 concerne l'intervention, au niveau du registre interne, de la dimension de contrôlabilité sur l'attribution de valeur sociale. Les candidats internes contrôlables devraient obtenir une meilleure évaluation que les candidats internes incontrôlables.
- L'hypothèse 3 concerne l'ancrage de la norme d'internalité dans l'utilité sociale. L'effet de l'internalité ainsi que l'effet des dimensions causales ne devraient se retrouver qu'au niveau du jugement d'utilité sociale. Les jugements de désirabilité sociale et d'utilité sociale devraient être indépendants.

5.1 Etude 1

5.1.1 Vue générale de la recherche

Les participants commençaient par prendre connaissance de huit extraits d'entretien qu'ils devaient ensuite évaluer sur différentes échelles de mesure. Les huit extraits d'entretien ont été constitués sur la base du croisement des dimensions de lieu de causalité, de contrôlabilité et de stabilité de la typologie de Weiner (1979).

Nous avons fait le choix de présenter les huit candidats aux participants afin d'instancier un processus de comparaison sociale. En effet, il est possible que l'effet du registre d'explications causales sur les jugements de valeur soit maximisé lorsqu'il s'agit de différencier des candidats entre eux. Toutefois, envisager les huit types d'explications sur la base de Weiner (1979), pose la question de l'impact de la plausibilité des explications sur l'attribution de valeur sociale. Ce critère de plausibilité condense les différents types de contraintes (relatives à la connaissance qu'on a de la langue, à la connaissance de la réalité ou du monde, à la connaissance de la façon de parler dans une situation de communication...) qui pèsent sur l'activité explicative (Beauvois & Ghiglione, 1981). Ce critère constituerait une approximation du caractère plus ou moins préférable d'un énoncé dans l'usage général de la langue et ce quelle que soit la situation. Ce concept de plausibilité ne dénote ni la fréquence d'usage d'une phrase, ni la fréquence de la situation qu'elle implique. De même il n'est pas relié à la probabilité d'émission d'une phrase, ni au jugement de pertinence, étant donné qu'il porte sur l'énoncé phrastique et non sur les conditions d'énonciation. D'après les travaux de Le Floch (1999) et Le Floch et Somat (1998) ce critère se distingue aussi de l'utilité sociale : « les contraintes d'utilité sociale d'une explication n'apparaissent pas comme déterminantes dans la hiérarchie de plausibilité ». Autrement dit, ce qui est typiquement approuvé par la société n'est pas typiquement ce qu'il y a de plus plausible. Néanmoins, l'inverse n'est pas vrai, à savoir qu'un énoncé non plausible ne peut être perçu comme utile. Ainsi, à des fins de vérification de matériel expérimental, cet aspect a été pris en compte dans cette étude.

Les hypothèses testées dans cette recherche concernaient : 1) l'effet classique de l'internalité, c'est-à-dire la valorisation des explications internes comparativement aux explications externes sur le pronostic de réussite professionnelle ; 2) l'intervention, au niveau du registre interne, des dimensions de lieu de causalité et de contrôlabilité sur le jugement professionnel, les candidats internes contrôlables obtenant de meilleures évaluations que les

candidats internes incontrôlables ; 3) l'ancrage de la norme dans l'utilité sociale, ces effets ne s'observant qu'au niveau du pronostic professionnel.

5.1.2 Méthode

Participants

48 étudiants (24 femmes, 24 hommes), âgés de 17 à 26 ans ($M = 20.04$, $E.T. = 3.20$), ont pris part à l'étude sur la base du volontariat. Ils étaient recrutés sur le campus de l'université de Rennes 2 pour participer à une étude portant sur l'évaluation professionnelle.

Procédure et matériel⁴

La recherche était présentée comme répondant à une demande du Service Universitaire d'Information et d'Orientation (SUIO), afin d'en améliorer le module de préparation à l'insertion professionnelle. Une présentation succincte du module était faite (voir encadré 5.1). La tâche était présentée aux participants comme consistant à prendre connaissance des réponses de candidats lors d'un entretien de recrutement standardisé afin de les évaluer. Il était indiqué aux participants que tous les candidats avaient obtenu une réussite moyenne aux tests préalables.

Les participants prenaient connaissance de huit extraits d'entretien qu'ils devaient ensuite évaluer sur différentes échelles. Chaque extrait se composait des mêmes quatre questions relatives à des comportements (positif et négatif) et des renforcements (positif et négatif) passés. Les huit extraits étaient constitués à partir du croisement des dimensions de lieu de causalité (interne *vs.* externe), de contrôlabilité (contrôlable *vs.* incontrôlable) et de stabilité (stable *vs.* instable). Chacun des huit candidats fournissait quatre explications correspondant au même registre explicatif (p. ex. interne contrôlable stable ; voir tableau 5.1).

Afin d'atténuer tout effet d'ordre de présentation, les huit synthèses d'entretiens ont fait l'objet d'un contre-balancement.

Les variables sexe de l'évaluateur et sexe de l'évalué pouvant impacter l'attribution de valeur sociale, elles ont été prises en compte dans cette étude. Ainsi, les participants ont été scindés en deux groupes, l'un prenait connaissance d'extraits d'entretien d'hommes et l'autre prenait connaissance d'extraits d'entretien de femmes. Le sexe des participants était relevé à la fin de l'expérience.

⁴ L'ensemble du matériel expérimental est présenté en annexe 1

Encadré 5.1 : Présentation de la recherche

Cette étude a pour but d'étudier les réponses de candidats lors d'un entretien de recrutement. Elle répond à une demande du SUIO (service universitaire d'information et d'orientation), afin d'en améliorer le module de préparation à l'insertion professionnelle mis en place l'année dernière à l'université de Rennes II.

Ce module se déroule en trois étapes : tout d'abord, les étudiants doivent répondre à différents tests de recrutement. Il s'agit de tests susceptibles d'être administrés dans le cadre d'un recrutement ultérieur. Ensuite, ils passent un entretien de type « entretien de recrutement ». Enfin un compte rendu leur est fait. Dans le cadre de cette étude, nous allons vous présenter des extraits d'entretiens. Il s'agit d'extraits d'entretiens de huit étudiants ayant eu à répondre aux mêmes questions. En effet, afin de pouvoir comparer les explications (fournies par les étudiants) entre elles, il était nécessaire que les questions soient les mêmes. Ces étudiants (âgés de 23 à 25 ans) étaient tous en cinquième année après le baccalauréat (de diverses filières) et ayant une réussite moyenne aux différents tests de la première étape. Afin de conserver l'anonymat de ces personnes, nous allons uniquement vous communiquer les initiales de leur nom et prénom.

Après avoir pris connaissance de ces huit extraits d'entretiens, vous devrez évaluer chacune de ces personnes selon trois consignes différentes, en respectant bien l'ordre des consignes et sans revenir en arrière. En revanche, vous pourrez consulter les extraits autant de fois que vous le souhaitez.

Tableau 5.1 : Synthèse des variables manipulées au travers des extraits d'entretien

Profil	Explications	Exemple pour la question : « Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ? »
Interne contrôlable stable	Compétences acquises, efforts habituels	« Sans doute n'ai-je pas acquis les aptitudes nécessaires à la réussite de ces tests »
Interne contrôlable instable	Intentions, efforts occasionnels	« Je n'ai sans doute pas fait suffisamment d'efforts pour obtenir de meilleurs résultats »
Interne incontrôlable stable	Aptitudes, traits de personnalité	« Sans doute n'ai-je pas les aptitudes requises pour réussir parfaitement ces tests »
Interne incontrôlable instable	Humeur, état psychologique et physiologique	« Mes états émotionnels influençant mon travail ont eu des conséquences sur mes performances »
Externe contrôlable stable	Pouvoir d'autrui	« La personne qui m'a fait passer ces tests m'a donné ceux qui étaient particulièrement difficiles »
Externe contrôlable instable	Aide d'autrui	« Il faut dire que personne ne m'a conseillé et aidé lors de la préparation de ces tests »
Externe incontrôlable stable	Situation, difficulté	« Les évaluations ou les tests me mettent mal à l'aise, et il m'était par conséquent difficile de bien réussir ces tests »
Externe incontrôlable instable	Circonstances, chance	« Le hasard, je suis tombé sur une série difficile »

Mesures

La plausibilité des explications causales a été mesurée sur la base de Beauvois et Ghiglione (1981). Ainsi, avant la mesure effective, une définition du critère était donnée. (voir encadré 5.5). Les participants devaient quantifier leur jugement, quant à la plausibilité des explications (d'un point de vue général), sur une échelle de type Likert allant de 0 (explications pas du tout plausibles) à 10 (explications tout à fait plausibles).

L'attribution d'utilité sociale était mesurée par le biais d'un pronostic de réussite professionnelle. Les participants devaient quantifier leur jugement, quant à la possibilité de réussite professionnelle des différents candidats, sur une échelle de type Likert allant de 0 (rien pour réussir professionnellement) à 10 (tout pour réussir professionnellement)

L'attribution de désirabilité sociale était mesurée par le biais d'un item relatif à un jugement de sympathie. Les participants devaient quantifier leur jugement, quant à la possibilité que les candidats correspondent aux types de personnes qu'ils aiment bien, sur une échelle de type Likert allant de 0 (une personne que vous n'aimez pas) à 10 (une personne que vous aimez bien)

L'ordre de présentation de ces trois mesures a fait l'objet d'un contre-balancement systématique.

Encadré 5.2 : Présentation de la consigne de plausibilité

Avec une langue, par exemple le français, on peut construire une infinité de phrases acceptables quant à leur forme et leur sens. Acceptable veut dire que celui qui les entend est en mesure de les comprendre. Mais parmi les phrases acceptables certaines sont plus plausibles que d'autres. Qu'est-ce qu'une phrase plausible ? C'est une phrase que l'on n'est pas étonné d'entendre, dont on a l'impression qu'elle pourrait très naturellement être dite par quelqu'un dans une situation donnée, quelle que soit cette situation.

Par exemple : parmi ces deux phrases, laquelle vous paraît la plus plausible ?

« Pourriez-vous regarder la montre que vous portez à votre bras et me dire quelle heure en indiquent les aiguilles ?

« Pourriez vous, me donner l'heure s'il vous plaît ? »

Il vous est demandé, dans le cadre de cette étude, de juger de la plausibilité des explications (indépendamment de la situation) des différents individus. En d'autres termes, les explications (d'un point de vue général) des différentes personnes sont elles plausibles ?

5.1.3 Résultats

Impact des explications causales sur le jugement de plausibilité

L'ANOVA 2 (lieu de causalité) x 2 (contrôlabilité) x 2 (stabilité) ne montre aucun effet principal des variables « lieu de causalité », « contrôlabilité » et « stabilité » sur le jugement de plausibilité des explications.

Par contre, il est observé un effet d'interaction de ces trois variables, $F(1, 47) = 23.67$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .33$. Les comparaisons deux à deux, en appliquant la méthode de correction de Bonferroni, révèlent que les synthèses d'entretien des candidats *interne contrôlable stable* ($M = 6.35$), *interne contrôlable instable* ($M = 7.31$), *interne incontrôlable stable* ($M = 6.48$), *externe incontrôlable stable* ($M = 6.54$) et *externe incontrôlable instable* ($M = 7.52$) ne se différencient pas statistiquement sur les jugements de plausibilité. Par contre, ces synthèses sont toutes jugées significativement plus plausibles ($p < .001$ pour toutes les comparaisons) que la synthèse d'entretien du candidat *interne incontrôlable instable* ($M = 4.19$). Enfin concernant les synthèses d'entretien des candidats *externe contrôlable stable* ($M = 5.35$) et *externe contrôlable instable* ($M = 5.42$), ces dernières sont significativement jugées comme moins plausibles ($p < .01$ pour toutes les comparaisons) que celles des candidats *interne contrôlable instable* ($M = 7.31$) et *externe incontrôlable instable* ($M = 7.52$), mais ne se différencient pas en termes de plausibilité des autres synthèses d'entretien. Le détail des moyennes apparaît dans le tableau 5.2.

Tableau 5.2 : Moyennes (écarts-types) des scores de plausibilité des explications causales

		Interne	Externe
Contrôlable	Stable	6.35 ^{ab} (.26)	5.35 ^{bc} (.41)
	Instable	7.31 ^a (.26)	5.42 ^{bc} (.37)
Incontrôlable	Stable	6.48 ^{ab} (.30)	6.54 ^{ab} (.33)
	Instable	4.19 ^c (.35)	7.52 ^a (.27)

Note : les moyennes indicées par des lettres distinctes sont significativement différentes ($p < .01$)

Impact des explications causales sur le pronostic de réussite professionnelle

L'ANOVA 2 (lieu de causalité) x 2 (contrôlabilité) x 2 (stabilité) x 2 (sexe du candidat) montre un effet principal de la variable « lieu de causalité », $F(1, 45) = 25.24$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .36$, indiquant que les candidats *internes* ($M = 5.83$) sont jugés plus

favorablement que les candidats *externes* ($M = 4.54$). Les résultats montrent également un effet principal de la variable « contrôlabilité », $F(1, 45) = 30.9, p < .001, \eta_p^2 = .41$; les candidats *incontrôlables* ($M = 5.64$) sont jugés comme reflétant plus la réussite professionnelle que les candidats *contrôlables* ($M = 4.73$). Enfin, l'effet de la variable « sexe du candidat » est marginalement significatif, $F(1, 45) = 3.45, p < .07, \eta_p^2 = .07$; les hommes sont jugés comme reflétant plus la réussite professionnelle que les femmes. L'effet de la variable « stabilité » n'est pas significatif.

Les résultats montrent également un effet d'interaction entre les variables « lieu de causalité », « contrôlabilité » et « stabilité », $F(1,45) = 36.51, p < .001, \eta_p^2 = .45$. Les comparaisons deux à deux, en appliquant la méthode de correction de Bonferroni, révèlent que les pronostics de réussite professionnelle des candidats *interne contrôlable stable* ($M = 6.23$) et *interne contrôlable instable* ($M = 7.06$), *interne incontrôlable stable* ($M = 6.34$), *externe incontrôlable stable* ($M = 5.89$) et *externe incontrôlable instable* ($M = 6.66$) ne se différencient pas statistiquement. Par contre, tous ces pronostics sont significativement supérieurs ($p < .001$ pour toutes les comparaisons) à ceux obtenus par les candidats *interne incontrôlable instable* ($M = 3.66$), *externe contrôlable stable* ($M = 2.51$) et *externe contrôlable instable* ($M = 3.08$). Le détail des moyennes apparaît dans le tableau 5.3.

Tableau 5.3 : Moyennes (écarts-types) des scores de pronostic de réussite professionnelle des huit candidats

		Interne	Externe
Contrôlable	Stable	6.23 ^a (1.94)	2.51 ^b (1.98)
	Instable	7.06 ^a (1.98)	3.08 ^b (2.04)
Incontrôlable	Stable	6.34 ^a (1.84)	5.89 ^a (2.00)
	Instable	3.66 ^b (2.20)	6.66 ^a (2.14)

Note : les moyennes indicées par des lettres distinctes sont significativement différentes ($p < .001$)

Impact des explications causales sur le jugement de sympathie

L'ANOVA 2 (lieu de causalité) x 2 (contrôlabilité) x 2 (stabilité) x 2 (sexe du candidat) montre des effets relativement similaires à ceux obtenus sur le pronostic de réussite professionnelle. A savoir, un effet principal de la variable « lieu de causalité », $F(1, 46) = 19.63, p < .001, \eta_p^2 = .30$, ainsi qu'un effet principal de la variable « contrôlabilité », $F(1, 46) = 13.97, p < .01, \eta_p^2 = .23$. Les candidats *internes* ($M = 5.77$) sont jugés plus désirables que

les candidats *externes* ($M = 4.77$), les candidats *incontrôlables* ($M = 5.71$) sont jugés plus désirables que les candidats *contrôlables* ($M = 4.82$). Il n'est pas observé d'effet principal des variables « stabilité » et « sexe du candidat ».

Les résultats montrent également un effet d'interaction entre les variables « lieu de causalité », « contrôlabilité » et « stabilité », $F(1,46) = 25.66$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .36$. Les comparaisons deux à deux, en appliquant la méthode de correction de Bonferroni, révèlent des résultats similaires à ceux obtenus sur la mesure de réussite professionnelle. Les candidats *interne contrôlable stable* ($M = 5.93$), *interne contrôlable instable* ($M = 6.89$), *interne incontrôlable stable* ($M = 6.43$), *externe incontrôlable stable* ($M = 6.20$) et *externe incontrôlable instable* ($M = 6.39$) ne se différencient pas statistiquement du point de vue de la désirabilité sociale. Par contre, ils sont tous jugés significativement plus désirables ($p < .001$ pour toutes les comparaisons) que les candidats *interne incontrôlable instable* ($M = 3.79$) et *externe contrôlable stable* ($M = 2.93$) et *externe contrôlable instable* ($M = 3.52$). Ces derniers ne se différencient pas entre eux sur ce type de jugement. Le détail des moyennes apparaît dans le tableau 5.4.

Tableau 5.4 : Moyennes (écarts-types) des scores de jugement de sympathie des huit candidats.

		Interne	Externe
Contrôlable	Stable	5.94 ^a (2.11)	2.94 ^b (2.56)
	Instable	6.89 ^a (1.89)	3.52 ^b (2.32)
Incontrôlable	Stable	6.44 ^a (1.97)	6.21 ^a (1.94)
	Instable	3.79 ^b (2.27)	6.39 ^a (2.19)

Note : les moyennes indicées par des lettres distinctes sont significativement différentes ($p < .001$)

Analyse corrélacionnelle

L'analyse corrélacionnelle détaillée des résultats indique que :

- L'indépendance postulée entre les consignes de « utilité sociale » et de « désirabilité sociale » n'est pas observée. En effet, les différents coefficients de corrélation entre le pronostic de réussite professionnelle et le jugement de sympathie (cf. tableau 5.5) se sont tous révélés significatifs ($p < .001$) et supérieurs à .50. On observe donc un lien entre ces deux types de jugements.

- L'indépendance postulée entre les consignes de « valeur sociale » et de « plausibilité » n'est pas observée. En effet, la majorité des coefficients de corrélations (cf. tableau 5.5) se sont révélés significatifs ($p < .01$), surtout au niveau du registre interne. Toutefois, il est notable que ces corrélations significatives sont majoritairement inférieures à .50 (12 corrélations sur 13).

On observe donc un lien entre les différentes consignes de valeur sociale (jugement professionnel et sympathie) et de plausibilité.

Tableau 5.5 : Corrélations entre les jugements d'utilité sociale (US), de désirabilité sociale (DS) et de plausibilité (PL)

	US/DS	US/PL	DS/PL
Interne contrôlable stable	.52***	.40**	.37**
Interne contrôlable instable	.55***	.38**	.39**
Interne incontrôlable stable	.51***	.35*	.39**
Interne incontrôlable instable	.79***	.40**	.34*
Externe contrôlable stable	.56***	.28	.26
Externe contrôlable instable	.63***	.30*	.39**
Externe incontrôlable stable	.68***	.40**	.25
Externe incontrôlable instable	.62***	.64***	.48**

Note : * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

5.1.4 Discussion

L'objectif de cette recherche était de cerner l'impact des dimensions causales (Weiner, 1979) sur les processus d'attribution de valeur sociale. L'originalité de cette recherche était d'examiner l'impact respectif de chacune des dimensions causales (Weiner, 1979), ainsi que leur possible interaction sur les phénomènes d'attribution de valeur sociale. Globalement, les résultats de cette première étude appuient l'approche normative de l'internalité (Beauvois & Dubois, 1988). Pris dans leur ensemble, les candidats privilégiant les explications du registre interne, comparativement aux explications du registre externe, se voient attribuer de meilleurs pronostics de réussite professionnelle.

Par contre, les résultats ne permettent pas de confirmer l'existence d'une plus grande normativité de certaines explications causales, notamment des explications renvoyant au lieu de causalité interne et au contrôle de l'acteur. En effet, nous postulons que la dimension de contrôlabilité viendrait moduler l'effet du lieu de causalité sur l'attribution de valeur sociale

au niveau du registre interne. Or, l'analyse des résultats montre que les trois dimensions causales interviendraient dans le phénomène d'attribution de valeur sociale. L'analyse de cette interaction révèle une répartition des différents candidats en deux sous-groupes. Le premier regroupe trois candidats au profil interne (contrôlables et incontrôlable stable) et deux candidats au profil externe (incontrôlables), qui font l'objet d'une attribution de valeur sociale relativement homogène. Le deuxième regroupe le candidat au profil interne incontrôlable instable et les deux candidats au profil externes contrôlables, qui ne font pas l'objet d'une attribution de valeur sociale. Ainsi, au niveau des explications externes, il semble y avoir une intervention des dimensions de lieu de causalité et de contrôlabilité, seules les explications contrôlables par une tierce personne n'étant pas l'objet d'une attribution de valeur sociale. Par contre, au niveau du registre interne, seules les explications en appelant aux états psychologiques et physiologiques sont apparues comme non valorisées, les autres explications faisant l'objet d'une attribution relativement homogène de valeur sociale. Le résultat relatif au registre interne apparaît donc en contradiction avec les travaux antérieurs traitant de la question de la valorisation différenciée des explications causales (e.g. Beauvois et al., 1991 ; Pansu & Gilibert, 2002). En effet, bien qu'en désaccord vis-à-vis des explications faisant l'objet d'une plus forte attribution de valeur sociale, ces différents travaux ont tous mis en avant une différence entre les explications relatives aux efforts ou intentions et celles relatives aux traits de personnalité.

De plus, cette recherche fait également apparaître plusieurs résultats non attendus. Le premier, concerne l'effet simple de la contrôlabilité sur les jugements de valeur sociale ; les candidats *incontrôlables* étant jugés comme reflétant plus la réussite professionnelle et la sympathie que les candidats *contrôlables*. Cet effet de la contrôlabilité, indépendamment du lieu de causalité, semble difficile à interpréter théoriquement, dans la mesure où la variable « contrôlabilité » n'a pas la même signification dans les registres interne, où la cause est contrôlable par soi et externe, où la cause est contrôlable par une tierce personne. Cet effet pourrait donc résulter d'une combinaison particulière des moyennes. En effet, concernant les synthèses d'entretien *contrôlables*, celles relatives au registre interne se différencient très clairement du point de vue de la valeur de celles relatives au registre externe. Ce n'est pas le cas au niveau des synthèses *incontrôlables* où seule une synthèse est jugée négativement. Ainsi, ce résultat amène à s'interroger sur une méthodologie permettant de dissocier les effets du contrôle interne et du contrôle externe.

Le deuxième résultat inattendu concerne le lien entre les jugements de réussite professionnelle, reflétant l'utilité sociale, et de sympathie, reflétant la désirabilité sociale. En

effet, au regard de la littérature (e.g. Cambon et al., 2006) nous postulons une indépendance entre ces deux types de jugements, les effets des registres explicatifs ne devant se retrouver qu'au niveau du jugement d'utilité sociale. Or les résultats témoignent d'effets similaires et de fortes corrélations entre ces deux dimensions de la valeur sociale. Une interprétation possible de ces résultats peut être envisagée au regard de la population et de la méthodologie utilisée dans cette étude. En effet, les participants étaient des étudiants, donc une population non coutumière des situations d'évaluations. Il est possible que cette population d'étudiants ne différencie pas les deux dimensions de la valeur sociale, ce qui leur apparaît utile étant également désirable à leurs yeux. De plus, toutes les mesures ont été réalisées en intra-sujets, pouvant ainsi engendrer une contamination d'une mesure sur l'autre. Enfin, seul un item était associé à chacune des mesures. Il semble hasardeux de déterminer dans quelle mesure la population, le matériel et/ou le protocole expérimental ont pu influencer les différents jugements. Il s'avère également difficile de savoir quel jugement influence l'autre, même s'il semble probable que ce soit l'attribution d'utilité sociale qui a conditionné celle de désirabilité sociale.

Le troisième résultat inattendu concerne les effets observés sur le jugement de plausibilité des synthèses d'entretien. En effet, cette mesure servant de vérification de matériel, aucun effet n'était attendu. Or les résultats témoignent de différences significatives entre les synthèses. Ces différences sont relativement comparables à celles observées sur les jugements de valeur sociale. En outre, l'analyse corrélacionnelle révèle une non indépendance entre les différentes mesures réalisées. Au regard de ces résultats, il semble donc que les différences d'évaluation entre les synthèses d'entretien, peuvent être liées autant à la plausibilité des synthèses qu'à leur plus grande normativité. Néanmoins, comme précédemment, il est possible que ces résultats soient liés à la méthodologie utilisée, toutes les mesures étant réalisées en intra-sujets. Aussi, il semble compliqué de déterminer quel jugement a influencé les deux autres.

En conclusion, cette première étude a permis de confirmer les résultats concernant la normativité des explications causales du registre interne. À l'inverse des travaux issus de l'approche sociocognitive de l'internalité, il n'a pas été observé de différence entre les explications relatives aux efforts et celles relatives aux traits, ni d'ancrage de la norme dans l'utilité sociale. Seules les explications relatives aux états psychologiques et physiologiques n'ont pas fait l'objet d'une attribution de valeur sociale. Toutefois, les résultats ont révélé que ces explications ont été jugées comme peu plausibles par les participants. Ainsi, cette étude ne permet pas de conclure quant à la plus grande normativité de certaines explications du registre

interne. En réponse aux divers questionnements méthodologiques soulevés par les résultats de la première étude, la seconde étude poursuivait le même objectif avec une méthodologie différente. Ainsi, la seconde étude visait également à cerner l'impact des dimensions causales sur les processus d'attribution de valeur. De plus, les résultats de cette première étude, concernant le registre externe, conduisent à postuler un effet d'interaction entre les dimensions de lieu de causalité et de contrôlabilité sur l'attribution de valeur sociale. Les candidats *internes contrôlables* devraient obtenir une meilleure évaluation que les candidats *internes incontrôlables*. À l'inverse, au niveau des profils externes, les candidats *contrôlables* devraient être les plus dévalorisés.

5.2 Étude 2

5.2.1 Vue générale de la recherche

Cette étude visait également à cerner l'impact des dimensions causales (Weiner, 1979) sur l'attribution de valeur sociale aux différents types d'explications causales. En complément de la première étude, le but de cette recherche était d'examiner l'impact des dimensions par le biais de leur manipulation *a priori*, mais également par le biais de la perception de ces manipulations.

En effet, dans l'approche normative de l'internalité la perception des individus quant à la signification des explications n'a jamais été prise en compte. Pourtant, cette mesure permet de contourner le problème de la diversité des opérationnalisations des différents registres explicatifs entre recherches (voir chapitre 3). Un autre intérêt est qu'elle permet également d'estimer l'effet indépendant de chaque dimension causale sur le jugement, en dissociant notamment l'effet du contrôle interne et du contrôle externe. Enfin, elle permet de pallier au décalage pouvant exister entre les manipulations expérimentales et les perceptions causales des participants (Weiner, 1983). Ce décalage a notamment été mis en évidence dans la recherche de Russell, McAuley et Tarico (1987). Cette recherche avait pour objectif de comparer différentes procédures d'évaluation des explications causales. Une procédure consistait à demander aux participants d'expliquer leur performance en indiquant l'importance accordée à huit explications possibles (selon la catégorisation de Weiner, 1979). Une autre procédure reposait sur l'utilisation de l'Echelle des Dimensions Causales (*Causal Dimension Scale*, CDS) de Russell (1982). Cette technique consiste à demander aux

participants d'indiquer s'ils considèrent leur résultat dans un domaine comme un échec ou une réussite, de spécifier quelle en est pour eux l'explication principale, et enfin d'évaluer l'explication fournie sur chacune des dimensions causales. L'utilisation du CDS permet de mesurer directement comment les individus perçoivent les causes dans la mesure où les participants codent eux-mêmes ces dernières. Les résultats indiquent que les deux procédures permettent bien d'appréhender trois dimensions causales mais ce de manière différente. Bien que de nombreuses études attestent de la consistance des mesures réalisées à l'aide du CDS (e.g. Abraham, 1985), certaines ont mis en évidence un manque d'homogénéité de la dimension du contrôle (e.g. Vallerand & Richer, 1988). Ce constat a conduit McAuley, Duncan et Russell (1992) à réviser le CDS en dissociant le contrôle interne (contrôle par l'acteur) et le contrôle externe (contrôle par autrui). La version révisée du CDS (CDSII) est constituée de 12 items répartis en 4 dimensions (lieu de causalité, stabilité, contrôle interne, contrôle externe). Cet outil (CDSII) a fait l'objet d'une validation en langue française par Fontayne, Martin-Krumm, Buton et Heuzé (2003).

Les participants évaluaient deux candidats. Le premier, commun à tous, servait à instancier une situation de comparaison et donnait une mesure de base. Le second variait entre les participants selon le croisement des dimensions de lieu de causalité, de contrôlabilité et de stabilité. Les participants commençaient par indiquer leur perception globale du registre explicatif utilisé par les candidats sur les items de l'Echelle de Mesure des Attributions Causales (EMAC, Fontayne et al., 2003), puis ils proposaient un pronostic de réussite professionnelle. On attendait : 1) que les candidats privilégiant les explications du registre interne obtiennent un pronostic de réussite professionnelle plus favorable que ceux privilégiant les explications du registre externe ; 2) une interaction entre les variables « lieu de causalité » et « contrôlabilité », les candidats *internes contrôlables* obtenant un pronostic de réussite professionnelle plus favorable que les candidats *internes incontrôlables*, et inversement au niveau du registre externe où les candidats *externes contrôlables* doivent être les plus dévalorisés ; 3) que le pronostic de réussite professionnelle dépende d'abord de la perception de contrôle interne des explications, lorsque l'impact des différentes perceptions est évalué simultanément.

5.2.2 Méthode

Participants

180 étudiants (130 femmes, 50 hommes), âgés de 17 à 46 ans ($M = 20.83$, $E.T. = 2.96$), ont pris part à l'étude sur la base du volontariat. Ils étaient recrutés sur le campus de l'Université Rennes 2 pour participer à une étude portant sur l'évaluation professionnelle.

Procédure et matériel⁵

La recherche était présentée de la même manière que dans l'étude 1, à savoir comme répondant à une demande du Service Universitaire d'Information et d'Orientation (voir encadré 5.1). La tâche était présentée aux participants comme consistant à prendre connaissance des réponses de candidats (ayant obtenu une réussite moyenne aux tests préalables) lors d'un entretien de recrutement standardisé afin de les évaluer.

Les participants prenaient connaissance de deux extraits d'entretien qu'ils devaient évaluer sur différentes échelles. Seul le second était manipulé selon un plan inter-sujets (voir tableau 5.6). Chaque extrait se composait des mêmes quatre questions relatives à des comportements (positif et négatif) et des renforcements (positif et négatif) passés. Neuf extraits d'entretien ont été constitués. Le premier présentait un candidat donnant autant d'explications internes qu'externes. Les huit autres extraits étaient constitués à partir du croisement des dimensions de lieu de causalité (interne vs. externe), de contrôlabilité (contrôlable vs. incontrôlable) et de stabilité (stable vs. instable). Chacun des huit candidats fournissait quatre explications correspondant au même registre explicatif (p. ex. interne contrôlable stable).

Suite aux résultats de la première étude, notamment sur la plausibilité des explications, les huit extraits d'entretien de la première étude (voir annexe 1) ont été modifiés (voir annexe 2). De plus, les manipulations ont été soumises à quatre experts (tous chercheurs en psychologie sociale spécialisés dans l'étude des explications causales) afin d'être validées (voir annexe 3). Deux tâches de catégorisation leur étaient demandées. La première tâche consistait à catégoriser les trente-deux explications, présentées dans un ordre aléatoire, dans l'une des huit cases du modèle de Weiner (1979). La seconde tâche consistait à catégoriser sur la même base mais de manière globale les huit extraits d'entretiens. Les résultats ont montré un accord de 100%, conforme à la manipulation, dans la catégorisation des huit profils. Au

⁵ Le matériel expérimental est présenté de façon détaillée dans l'annexe 2

niveau des trente-deux explications, le taux global d'accord a atteint 96,9%. Toutes les explications ont été catégorisées identiquement par les experts sur la dimension du lieu de causalité. Pour les dimensions de la stabilité et de la contrôlabilité, trente explications ont donné lieu à un classement similaire. Les deux explications restantes ont été reconnues par trois des quatre experts.

Mesures

La perception des registres explicatifs était mesurée par le biais des 12 items de l'EMAC (Fontayne et al., 2003). Les participants devaient caractériser globalement les explications évoquées par chaque candidat. Chacune des dimensions était mesurée par trois items bipolaires avec une échelle en 9 points (1 correspondant à une attribution interne et 9 à une attribution externe). Pour chaque dimension, le score analysé correspondait à la différence entre le second (B) et le premier (A) candidat (score de -8 à +8), les alpha de Cronbach s'étant tous avérés satisfaisants : lieu de causalité ($\alpha_A = .72$; $\alpha_B = .93$), stabilité ($\alpha_A = .72$; $\alpha_B = .78$), contrôle interne ($\alpha_A = .77$; $\alpha_B = .90$), contrôle externe ($\alpha_A = .80$; $\alpha_B = .86$)⁶.

Le pronostic de réussite professionnelle était mesuré grâce à deux items associés à une échelle de type Likert allant de 1 (pas du tout d'accord) à 9 (tout à fait d'accord) : « *Cette personne a tout pour réussir professionnellement* », « *Dans sa vie professionnelle, cette personne sera bien notée par ses supérieurs pour son efficacité* ». Comme pour la mesure de perception des dimensions causales, le score analysé correspondait à la différence entre le second (B) et le premier (A) candidat (score de -8 à +8), les corrélations inter-items s'étant avérées satisfaisantes ($r_A = 0.44, p < .001$; $r_B = 0.81, p < .001$).

Le jugement de sympathie était mesuré grâce à deux items associés à une échelle de type Likert allant de 1 (pas du tout d'accord) à 9 (tout à fait d'accord) : « *cette personne doit avoir beaucoup d'ami(e)s* », « *cette personne attire facilement la sympathie* ». Comme précédemment, le score analysé correspondait à la différence entre le second (B) et le premier (A) candidat (score de -8 à +8), les corrélations inter-items s'étant avérées satisfaisantes ($r_A = 0.51, p < .001$; $r_B = 0.69, p < .001$).

⁶ Bien que cette utilisation de l'EMAC soit inhabituelle, il peut être noté (en plus de la bonne fiabilité des mesures) que les corrélations entre dimensions se sont avérées comparables (voir Tableau 5.8) à celles observées dans les travaux utilisant cette échelle (McAuley et al., 1992).

Tableau 5.6 : Synthèse des variables manipulées au travers des extraits d'entretien

Profil	Explications	Exemple pour la question : « Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ? »
Interne contrôlable stable	Compétences acquises, effort habituel	« Je suis quelqu'un qui n'hésite pas à s'investir dans une formation pour améliorer ses connaissances et savoir-faire »
Interne contrôlable instable	Effort occasionnel, intention	« Je veux être au courant des dernières nouveautés, ce qui pourrait me permettre d'évoluer plus facilement par la suite »
Interne incontrôlable stable	Aptitude, traits de personnalité	« Je suis une personne avide de nouvelles connaissances »
Interne incontrôlable instable	Humeur, état psychologique et physiologique	« Cela me réjouissait de partir dans ces formations »
Externe contrôlable stable	Pouvoir d'autrui	« Ces formations étaient imposées par les enseignants »
Externe contrôlable instable	Aide d'autrui	« De nombreuses personnes m'avaient conseillé de les suivre »
Externe incontrôlable stable	Situation, difficulté	« Il était délicat de faire autrement au regard du métier que j'envisage »
Externe incontrôlable instable	Circonstances, chance	« J'ai eu l'opportunité de profiter de ces formations »

5.2.3 Résultats

Impact des explications causales manipulées sur la perception des registres explicatifs

Une ANOVA 2 (internalité) x 2 (contrôlabilité) x 2 (stabilité) a été réalisée pour chaque dimensions de l'EMAC. Les résultats sont présentés en fonction des effets observés. Premièrement, les résultats indiquent un effet de la variable « internalité » ; $F(1, 172) = 126.59, p < .001, \eta_p^2 = .42$ sur la perception de lieu de causalité. Les candidats avançant des explications internes ($M = -.86$) sont bien perçus comme plus internes que les candidats recourant à des explications externes ($M = 2.91$). De plus, les résultats montrent un effet de cette même variable sur le contrôle interne perçu ; $F(1, 172) = 36.39, p < .001, \eta_p^2 = .17$, ainsi que sur le contrôle externe perçu ; $F(1, 172) = 57.59, p < .001, \eta_p^2 = .25$. Les candidats formulant des explications internes ($M = -.51$) sont perçus comme ayant plus de contrôle interne que les candidats recourant à des explications externes ($M = 1.46$). Les candidats employant des explications externes ($M = -1.92$) sont perçus comme faisant plus appel à un contrôle externe que les candidats employant des explications internes ($M = .45$).

Deuxièmement, les résultats montrent que la variable « contrôlabilité » agit sur le contrôle externe perçu ; $F(1, 172) = 21.57, p < .001, \eta_p^2 = .11$, ainsi que sur la stabilité perçue ; $F(1, 172) = 5.09, p < .05, \eta_p^2 = .03$. Les explications contrôlables sont perçues par les participants comme des explications plus stables ($M = .34$) que les explications incontrôlables ($M = 1.04$). De plus, ces explications sont également perçues comme faisant plus appel à un contrôle externe ($M = -1.46$) que les explications incontrôlables ($M = -.01$).

Troisièmement, les résultats indiquent un effet de la variable « stabilité » ; $F(1, 172) = 11.05, p < .01, \eta_p^2 = .06$ sur la stabilité perçue des explications des candidats (candidats à explications stables $M = .17$ versus candidats à explications instables $M = 1.20$).

Quatrièmement, les résultats indiquent un effet de l'interaction internalité x contrôlabilité sur le contrôle interne perçu ; $F(1, 172) = 9.89, p < .01, \eta_p^2 = .05$, et, de façon marginale, sur le contrôle externe perçu ; $F(1, 172) = 2.78, p < .10, \eta_p^2 = .02$. L'effet sur le contrôle interne perçu traduit le fait que les candidats employant des explications internes contrôlables ($M = -1.20$) sont jugés comme faisant plus référence à un contrôle interne que ceux affichant des explications internes incontrôlables ($M = .18$), $F(1, 172) = 8.79, p < .01, \eta_p^2 = .05$. La différence sur le contrôle interne perçu n'est pas significative entre les candidats externes contrôlables ($M = 1.80$) et externes incontrôlables ($M = 1.12$). Pour ce qui est du contrôle externe perçu, il est pas observé de différence significative entre les candidats

recourant à des explications internes contrôlables ($M = -.01$) sont jugés comme faisant plus référence à un contrôle externe que ceux affichant des explications internes incontrôlables ($M = .92$), $F(1, 172) = 4.38, p < .05, \eta_p^2 = .02$. Les candidats avançant des explications externes contrôlables ($M = -2.90$) sont perçus comme insistant plus sur un contrôle externe des événements que ceux formulant des explications externes incontrôlables ($M = -.93$), $F(1, 172) = 20.15, p < .001, \eta_p^2 = .10$.

Deux observations peuvent être dégagées de cette première analyse. D'une part, tous les effets prévisibles sur la base de la manipulation du matériel s'avèrent présents, ce qui indique que les participants ont bien perçu les manipulations effectuées. D'autre part, il apparaît également un certain nombre d'effets allant au-delà des manipulations. En particulier, la manipulation du caractère interne *versus* externe des explications influence non seulement l'internalité perçue mais également le contrôle interne et le contrôle externe perçus.

Impact des explications causales sur le pronostic de réussite professionnelle

L'ANOVA 2 (lieu de causalité) x 2 (contrôlabilité) x 2 (stabilité) montre un effet principal du lieu de causalité, $F(1, 172) = 15.65, p < .001, \eta_p^2 = .08$, indiquant que les candidats *internes* ($M = 0.23$) sont jugés plus favorablement que les candidats *externes* ($M = -0.97$). Les résultats montrent également un effet principal de la stabilité, $F(1, 172) = 5.81, p < .05, \eta_p^2 = .03$; les candidats recourant à des explications instables ($M = -0.73$) étant jugés moins favorablement que ceux recourant à des explications stables ($M = -0.004$).

Deux effets d'interaction sont observés. Le premier concerne l'interaction des variables « lieu de causalité » et « contrôlabilité », $F(1, 172) = 27.56, p < .001, \eta_p^2 = .14$. Les candidats *internes contrôlables* ($M = 0.88$) font l'objet d'un pronostic plus favorable que les candidats *internes incontrôlables* ($M = -.42$), $F(1,172) = 9.21, p < .01, \eta_p^2 = .05$ et *externes contrôlables* ($M = -1.90$), $F(1,172) = 42.87, p < .001, \eta_p^2 = .20$. Par ailleurs, les candidats *externes incontrôlables* ($M = -.03$) font l'objet d'un meilleur pronostic que les candidats *externes contrôlables* ($M = -1.90$), $F(1,172) = 19.33, p < .001, \eta_p^2 = .10$. La différence n'est pas significative entre les candidats *internes incontrôlables* et *externes incontrôlables*. Le second effet d'interaction concerne les variables « stabilité » et « contrôlabilité », $F(1, 172) = 5.78, p < .05, \eta_p^2 = .03$. Les candidats recourant à des explications incontrôlables stables ($M = 0.50$) sont jugés plus favorablement que les candidats recourant à des explications contrôlables stables ($M = -.50$), $F(1, 172) = 5.44, p < .05, \eta_p^2 = .03$, et incontrôlables instables ($M = -.96$), $F(1, 172) = 11.46, p < .01, \eta_p^2 = .06$. Aucune différence significative n'est

observée entre les candidats recourant à des explications contrôlables stables ($M = -.50$), contrôlables instables ($M = -.51$) et incontrôlables instables ($M = -.96$). Le détail des moyennes apparaît dans le tableau 5.7.

Tableau 5.7 : Moyennes (écarts-types) des scores de pronostic de réussite professionnelle des huit candidats.

		Interne	Externe
Contrôlable	Stable	1.10 (2.07)	-2.11 (1.49)
	Instable	0.67 (2.35)	-1.70 (1.72)
Incontrôlable	Stable	0.50 (2.41)	0.50 (2.19)
	Instable	-1.35 (1.87)	-0.56 (1.97)

Impact des explications causales sur le jugement de sympathie

L'ANOVA 2 (lieu de causalité) x 2 (contrôlabilité) x 2 (stabilité) montre un effet principal du lieu de causalité, $F(1, 172) = 9.97, p < .001, \eta_p^2 = .06$, indiquant que les candidats *internes* ($M = 0.10$) sont jugés plus favorablement que les candidats *externes* ($M = -0.94$). Les résultats montrent également un effet principal de la stabilité, $F(1, 172) = 4.14, p < .05, \eta_p^2 = .02$. Les candidats recourant à des explications instables ($M = 0$) étant jugés plus favorablement que ceux recourant à des explications stables ($M = -0.75$).

L'ANOVA montre un effet d'interaction entre les variables « lieu de causalité » et « contrôlabilité », $F(1, 172) = 4.35, p < .05, \eta_p^2 = .02$. Les comparaisons deux à deux des différents candidats ne montrent pas de différence significative entre les candidats *internes contrôlables* ($M = 0.41$) et *internes incontrôlables* ($M = -.20$), entre les candidats *internes incontrôlables* et *externes incontrôlables* ($M = -.56$), ainsi qu'entre les candidats *externes incontrôlables* et *externes contrôlables* ($M = -1.31$). Par contre, les candidats *internes contrôlables* ($M = 0.41$) font l'objet d'un meilleur jugement de sympathie que les candidats *externes contrôlables* ($M = -1.31$), $F(1,172) = 13.90, p < .001, \eta_p^2 = .07$. Le détail des moyennes apparaît dans le tableau 5.8.

Tableau 5.8 : Moyennes et (écarts-types) des scores de jugement de sympathie des huit candidats.

		Interne	Externe
Contrôlable	Stable	0 (1.90)	-1.80 (2.16)
	Instable	0.83 (2.05)	-0.83 (2.51)
Incontrôlable	Stable	0 (2.91)	-1.23 (2.32)
	Instable	-0.43 (1.62)	0.11 (2.04)

Impact de la perception des registres explicatifs sur le pronostic de réussite professionnelle

Une régression multiple a été réalisée pour tester l'impact de la perception des registres explicatifs des candidats. L'analyse des corrélations entre les dimensions de l'EMAC montre des corrélations significatives entre les dimensions de lieu de causalité, de contrôle interne et de contrôle externe (cf. tableau 5.9). Toutefois, les indices de multicollinéarité (VIF et tolérance) s'avèrent acceptables (cf. tableau 5.10).

Tableau 5.9 : Corrélations entre les dimensions de l'EMAC

	Lieu de causalité	Contrôle interne	Stabilité
Contrôle interne	0.60***		
Stabilité	0.07	0.08	
Contrôle externe	-0.52***	-0.30***	-0.05

*** $p < .001$

L'analyse de régression révèle un effet significatif du contrôle interne perçu, $\beta = -.22$, $F(1, 175) = 6.00$, $p < .02$, et du contrôle externe perçu, $\beta = .27$, $F(1, 175) = 10.43$, $p < .01$. La perception du lieu de causalité n'a pas d'effet significatif indépendant.

Tableau 5.10 : Résultats de l'analyse de régression multiple sur le pronostic de réussite professionnelle

	β	F	P	Tolérance	VIF
Lieu de causalité	0.08	< 1	<i>ns</i>	0.50	1.99
Contrôle interne	-0.22	6.00	.02	0.63	1.59
Stabilité	-0.01	< 1	<i>ns</i>	0.99	1.01
Contrôle externe	0.27	10.43	.01	0.72	1.38

Note. $F(4, 175) = 5.90$, $p < .001$, R^2 ajusté = .10. VIF = Variance Inflation Factor.

Impact de la perception des registres explicatifs sur le jugement de sympathie

Une régression multiple a été réalisée pour tester l'impact de la perception des registres explicatifs des candidats. L'analyse des corrélations entre les dimensions de l'EMAC montre des corrélations significatives entre les dimensions de lieu de causalité, de contrôle interne et de contrôle externe (cf. tableau 5.9). Toutefois, les indices de multicollinéarité (VIF et tolérance) s'avèrent acceptables (cf. tableau 5.11). L'analyse de régression révèle un effet marginalement significatif de la stabilité perçue, $\beta = .14$, $F(1, 175) = 3.60$, $p < .06$, et du contrôle externe perçu, $\beta = .15$, $F(1, 175) = 2.92$, $p < .09$ sur le jugement de sympathie.

Tableau 5.11 : résultats de l'analyse de régression multiple sur le jugement de sympathie

	β	F	P	Tolérance	VIF
Lieu de causalité	-0.07	< 1	<i>ns</i>	0.50	1.99
Contrôle interne	-0.08	< 1	<i>ns</i>	0.63	1.59
Stabilité	0.14	3.60	.06	0.99	1.01
Contrôle externe	0.15	2.92	.09	0.72	1.38

$F(4, 175) = 3.45$, $p < .05$, R^2 ajusté = .05

5.2.4 Discussion

De même que dans l'étude 1, les résultats de cette seconde étude appuient l'approche normative de l'internalité (Beauvois & Dubois, 1988). Les candidats privilégiant les explications du registre interne, comparativement aux explications du registre externe, se voient attribuer plus de valeur sociale.

Les résultats confirment l'existence d'une plus grande normativité de certaines explications causales. Conformément à nos hypothèses, ils témoignent de l'importance du contrôle exercé par l'acteur sur l'attribution de valeur sociale. Trois constats principaux ressortent. Premièrement, l'analyse de l'impact des explications causales manipulées sur la perception des registres explicatifs révèle que les participants ont bien perçu les manipulations effectuées mais également qu'un certain nombre d'effets vont au-delà de ces dernières. Ainsi, la manipulation du caractère interne *versus* externe des explications influence non seulement le lieu de causalité perçu mais également le contrôle interne et externe perçus. Deuxièmement, l'analyse des effets de la manipulation *a priori* des explications révèle que les candidats déployant des explications internes contrôlables sont mieux évalués que ceux avançant des

explications internes incontrôlables. Ces derniers ne sont pas différenciés des candidats affichant des explications externes incontrôlables. Troisièmement, l'analyse de l'impact de la perception des registres explicatifs montre un effet significatif du contrôle interne mais pas du lieu de causalité sur l'attribution d'utilité sociale. Ces résultats suggèrent donc qu'au niveau des explications causales, la contrôlabilité vient moduler l'effet du lieu de causalité sur l'attribution d'utilité sociale. De plus, ils suggèrent également qu'au niveau de la construction du jugement de valeur sociale, l'inférence de contrôle joue un rôle déterminant.

Les résultats de cette seconde étude confirment également le résultat de l'étude 1 concernant le moins bon pronostic de réussite professionnelle pour les candidats déployant des explications externes contrôlables. De plus, lorsque les participants ont perçu les causes avancées par le candidat comme contrôlables par une tierce personne, ce dernier a fait l'objet d'un jugement plus défavorable. Ces résultats corroborent l'approche bidimensionnelle de la contrôlabilité (McAuley et al., 1992) qui implique la distinction entre le contrôle interne, renvoyant au contrôle exercé par l'acteur, et le contrôle externe, renvoyant au contrôle exercé par une tierce personne (p.ex. ami(e)s, collègues, enseignants, supérieurs hiérarchiques, etc.). Une interprétation possible de l'influence négative du contrôle externe sur l'attribution d'utilité sociale consiste à supposer l'intervention conjointe de la norme d'internalité et de la norme d'autosuffisance. Plusieurs études ont montré que « le fait de trouver en soi-même les réponses aux questions qu'on se pose et les possibilités de satisfaire ses attentes ou besoins (autosuffisance) était davantage apprécié dans l'évaluation sociale que le fait de considérer les autres comme des ressources disponibles toutes aussi valables et acceptables que ses propres ressources (hétérosuffisance) » (Dubois, 2005, p.51-52). Dubois (2005) et Cambon et al. (2006) ont observé qu'un candidat *externe autosuffisant* se voit attribuer plus d'utilité sociale qu'un candidat *externe hétérosuffisant*. Dans la présente recherche, nous pouvons donc supposer que les candidats avançant des explications externes accentuant le rôle d'autrui sont certes perçus comme externes mais également comme hétérosuffisants. Dans ce cas, ils sont donc contre-normatifs du point de vue des deux normes sociales que sont l'internalité et l'autosuffisance.

Cette recherche apporte des éléments de réponses concernant l'effet des explications causales sur les jugements de valeur sociale. En effet, de même que pour l'étude 1, les résultats concernant l'effet de la manipulation des registres explicatifs montrent des résultats comparables entre les jugements de réussite professionnelle et de sympathie⁷. Par contre, la

⁷ L'analyse des liens entre les dimensions d'utilité et de désirabilité de la valeur sociale révèle une corrélation significative entre ces deux dimensions ; $r = .46, p < .001$.

prise en compte de l'effet des perceptions qu'ont les juges de ces registres explicatifs sur les deux types de jugements met en évidence des processus sous-jacents différents selon les registres de la valeur. Ainsi, l'analyse des résultats montre premièrement un effet significatif du contrôle interne perçu sur l'attribution d'utilité sociale (i.e. réussite professionnelle) alors que cette perception n'intervient pas sur l'attribution de désirabilité sociale (i.e. sympathie). Deuxièmement, il est observé un effet significatif du contrôle externe perçu sur l'attribution d'utilité sociale alors que cet effet est marginal sur l'attribution de désirabilité sociale. Troisièmement il n'est pas observé d'effet de la stabilité perçue sur l'attribution d'utilité sociale alors qu'elle a un effet marginal sur l'attribution de désirabilité sociale.

Cette recherche a également fait apparaître plusieurs résultats non attendus. Le premier concerne l'effet de la stabilité des explications sur les jugements. Les candidats recourant à des explications stables, plutôt qu'à des explications instables, ont globalement été jugés plus favorablement. Il est possible que l'utilisation d'explications stables *versus* instables affecte la prévisibilité des individus qui les émettent. Or, les travaux sur la norme de consistance (Channouf & Mangard, 1997) suggèrent que les individus perçus comme prévisibles se voient attribuer davantage d'utilité sociale. L'expression d'une forte préférence pour la consistance apparaît évaluée plus favorablement que l'expression d'une faible préférence pour la consistance. L'intervention de la norme de consistance dans l'effet de la stabilité des explications apparaît plausible. Néanmoins, la taille relativement modeste de cet effet invite à la prudence, d'autant que lors de l'étude 1 il n'a pas été observé d'effet simple de la stabilité. De plus, la stabilité perçue n'a pas d'impact sur le jugement. Enfin, cet effet de la stabilité est inverse à celui observé dans l'étude de Perrin (2005, encadré 3.1). Ce décalage suggère que l'effet de la stabilité pourrait résulter d'un artéfact, les facteurs définis comme stables *vs.* instables par Weiner (1979) pouvant ne pas être toujours perçus comme tels par les participants.

Le deuxième résultat inattendu concerne l'interaction entre les variables « contrôlabilité » et « stabilité » dans l'analyse de l'impact des explications. De même que pour l'étude 1, cet effet semble difficile à interpréter théoriquement, la variable contrôlabilité n'ayant pas la même signification dans les registres interne et externe. Il pourrait résulter d'une combinaison particulière des moyennes. En effet, seuls les candidats *incontrôlables stables* ne sont jamais jugés négativement, qu'ils soient *internes* ou *externes*. Ce n'est pas le cas des candidats *contrôlables* qui sont jugés négativement lorsqu'ils sont *externes* et des candidats *incontrôlables instables* toujours jugés négativement.

5.3 Discussion générale des résultats du chapitre 5

Les résultats de ces deux études viennent renforcer l'approche normative de l'internalité. En effet, conformément aux divers travaux issus de l'approche sociocognitive des normes sociales, les résultats des deux études montrent que les candidats privilégiant les explications du registre interne, comparativement aux explications du registre externe, se voient attribuer plus de valeur sociale. De même, les résultats de la seconde étude confirment les résultats antérieurs (e.g. Beauvois et al., 1991 ; Dompnier et Pansu, 2010) en montrant que toutes les explications internes ne renvoient pas au même degré de normativité.

Les résultats de la seconde étude invitent également à préciser l'objet de la norme d'internalité. La définition de cette norme insiste, en effet, sur la notion de « poids causal de l'acteur » (Beauvois & Dubois, 1988). Or, comme l'indiquent Dompnier et Pansu (2007, p.6) « l'internalité apparaît particulièrement porteuse de valeur sous certaines formes qui, plus que d'autres, accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal ». Les travaux suggèrent que l'attribution d'utilité sociale aux explications internes dépend des inférences de contrôle faites à propos de l'individu jugé (Pansu & Gilibert, 2002 ; Dompnier et Pansu, 2010). Ainsi, la valorisation particulière des explications basées sur l'effort s'expliquerait par le fait qu'elles permettent d'inférer que l'individu exerce un contrôle sur l'origine des événements (Dompnier & Pansu, 2007, p.17). Ce chapitre apporte des arguments supplémentaires allant dans ce sens. Il tend à supporter l'hypothèse que l'internalité réfère à la fois au lieu de causalité interne et au degré de contrôle qu'exerce l'individu, les deux dimensions jouant un rôle dans l'attribution d'utilité sociale. Il est notable que ces dimensions apparaissent relativement liées l'une à l'autre (analyse corrélacionnelle, étude 2) et que la manipulation des registres interne/externe des explications causales influence directement la perception des individus sur celle de contrôle. Toutefois, bien que ces dernières soient fortement liées, les résultats amènent à considérer que les inférences de contrôle, comparativement aux inférences de lieu de causalité, que font les individus en position de juge à propos des individus cibles auraient un impact plus déterminant au niveau de la construction de leur jugement.

En outre, les résultats tendent à supporter l'approche bidimensionnelle de la valeur sociale (utilité sociale vs. désirabilité sociale) et l'ancrage de la norme d'internalité dans l'utilité sociale. En effet, bien que la manipulation des registres explicatifs engendre des résultats relativement comparables sur chacune des dimensions de la valeur (*cf.* tailles d'effet et analyses corrélacionnelles, étude 1 et 2), il est notable que la prise en compte de la perception de ces registres (étude 2) ait mis en avant des processus sous-jacents différents

selon la dimension de la valeur considérée. Ainsi, il apparaît que la perception de contrôle interne (sous dimension de l'internalité) influence l'attribution d'utilité sociale, mais n'influence pas l'attribution de désirabilité sociale. Afin de confirmer ce résultat, il semblerait intéressant d'analyser les effets du contrôle interne sur l'attribution de valeur sociale à partir d'une liste de traits, en complément des échelles de réussite professionnelle et de sympathie.

Comme l'ont envisagé Beauvois et Dubois (2009), les résultats suggèrent également que l'effet des explications causales sur le jugement social dépendrait de différents référents normatifs plus ou moins liés entre eux. En effet, les effets observés conduisent à penser que l'évaluation des différents registres explicatifs trouverait son fondement non seulement dans une norme relative au contrôle interne perçu (la norme d'internalité), mais aussi dans une norme relative à l'indépendance et à l'autonomie (la norme d'auto-suffisance) et, possiblement, dans une norme relative à la prévisibilité des conduites (la norme de consistance).

CHAPITRE 6. IMPORTANCE DU DEGRE DE CONTROLE INTERNE DANS L'ATTRIBUTION DE VALEUR SOCIALE

Les travaux sur la norme d'internalité (e.g. Dompnier & Pansu, 2007) ainsi que les premières études de cette thèse conduisent à s'interroger sur le rôle respectif des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne dans les phénomènes d'attribution de valeur sociale. L'objectif de ce chapitre était précisément de clarifier la valeur conférée à ces deux dimensions causales dans le cadre de situations de jugement, en dépassant certaines limites des études du chapitre 5.

Une première limite (étude 2) résultait de la forte corrélation ($r = .60$) des perceptions relatives au lieu de causalité et au contrôle interne, qui rendait difficile la dissociation de leur effet sur le jugement. Un moyen de clarifier le rôle de chacune des deux dimensions a consisté à : 1) repérer des explications clairement différenciables sur les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne (étude 3) ; 2) orthogonaliser la position des candidats sur les deux dimensions, en manipulant directement leurs réponses supposées sur les items de l'EMAC (étude 4), puis à inverser la méthodologie en manipulant la valeur sociale attribuée à des candidats (étude 5).

Une seconde limite (études 1 et 2) est que les études n'impliquaient pas des mesures distinctes de l'utilité sociale et de la désirabilité sociale attribuées aux candidats par le biais d'une liste de traits, comme c'est le cas dans la plupart des recherches (e.g. Dubois & Beauvois, 2005). Les études 4 et 5 examinaient précisément la relation entre les dimensions du lieu de causalité et du contrôle interne et les dimensions de l'utilité sociale et de la désirabilité sociale. Leur objectif était de montrer que le degré de contrôle interne mis en avant par un candidat est davantage lié à l'utilité sociale qui lui est attribuée qu'à sa prédilection pour un lieu de causalité interne vs. externe.

Trois études ont été menées. Dans la première (étude 3), les participants devaient évaluer différentes explications d'un même événement en répondant aux items de l'EMAC renvoyant au lieu de causalité et au contrôle interne. Dans la deuxième (étude 4), les

participants devaient évaluer quatre candidats identifiés par leurs réponses aux items relatifs au lieu de causalité (interne *versus* externe) et au contrôle interne (fort *versus* faible) de l'EMAC (Fontayne et al., 2003). Les candidats étaient évalués sur une liste de traits renvoyant à l'utilité sociale *vs.* à la désirabilité sociale. Dans la troisième (étude 5), la méthodologie était inversée. Les participants prenaient connaissance de la description psychologique de quatre candidats ayant été jugées soit fortement *vs.* faiblement utile, soit fortement *vs.* faiblement désirable. Ils devaient ensuite répondre aux items de l'EMAC renvoyant au lieu de causalité et au contrôle interne tel que les candidats auraient pu le faire.

6.1 Etude 3

6.1.1 Vue générale de la recherche

Comme nous venons de le voir, une des limites de la seconde étude résultait de la forte corrélation ($r = .60$) des perceptions relatives au lieu de causalité et au contrôle interne. Une telle corrélation est fréquemment rapportée dans les recherches sur la perception naïve des explications causales (e.g. McAuley et al., 1992). Elle tend à indiquer que ces deux dimensions sont fortement liées l'une à l'autre, laissant envisager ainsi l'existence d'une dimension supra ordonnée. Toutefois, cette corrélation rend difficile l'estimation des effets indépendants de chacune de ces variables sur le jugement. Ainsi, l'objectif de la présente étude était de repérer des explications clairement différenciables sur les dimensions de lieu de causalité perçu et de contrôle interne perçu afin de construire un matériel permettant de tester les effets indépendants de ces dimensions sur le jugement.

Dans cette étude, les participants évaluaient différentes explications d'un même événement. Une partie de ces explications ont été recueillies en milieu « naturel » lors de simulations d'entretiens, l'autre partie était issue des synthèses d'entretien de l'étude 2. Pour chacune des explications proposées, les participants commençaient par indiquer leur perception de l'explication sur les items relatifs au lieu de causalité et au contrôle interne de l'Echelle de Mesure des Attributions Causales (EMAC, Fontayne et al., 2003), puis proposaient un pronostic de réussite professionnelle concernant la personne émettrice de cette dernière.

6.1.2 Méthode

Participants

124 individus (54 hommes et 67 femmes) tout venant, âgés de 17 à 72 ans ($M = 34.01$, $E.T. = 12.72$), ont pris part à l'étude sur la base du volontariat. Ils étaient recrutés dans le centre-ville de Rennes pour participer à une étude portant sur l'évaluation professionnelle. On les dirigeait ensuite vers la salle d'expérimentation située au rez-de-chaussée d'un hôtel (hôtel Anne de Bretagne).

Procédure et matériel⁸

La recherche était présentée comme visant à étudier les réponses de candidats lors d'un entretien de recrutement ou d'une évaluation professionnelle. Plus précisément, il était indiqué que cette recherche visait à connaître les différentes perceptions que les individus ont des explications avancées. La tâche était présentée aux participants comme consistant à prendre connaissance de diverses explications d'un même événement fournies par différents candidats, puis de les évaluer sur différentes échelles afin d'en connaître leurs perceptions.

Les participants prenaient connaissance d'un événement associé à 6 ou 7 explications causales. Les quatre événements testés (en inter-sujet) dans cette étude étaient issus des extraits d'entretien des études 1 et 2, à savoir : 2 comportements (« accepter de suivre différentes formations complémentaires » ; « arriver en retard au travail ou à un rendez-vous ») et 2 renforcements (« recevoir de bonnes appréciations de la part de ses supérieurs » ; « ne pas atteindre ses objectifs de travail »). À chaque événement était associée des explications soit recueillies lors de simulations d'entretien de recrutement auprès d'un public tout venant (demandeurs d'emploi et d'étudiants) en formation à la clairvoyance normative⁹ soit issues des extraits d'entretien de l'étude 2. Les explications ont été classées *a priori* comme relevant du registre interne (3 ou 4 explications) ou du registre externe (3 explications).

Mesures

Les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne étaient mesurées par le biais des 6 items de l'EMAC (Fontayne et al., 2003) utilisés dans l'étude 2. Dans cette étude, chaque item était associé à une échelle continue de 10 cm. Afin de faciliter l'utilisation de cette échelle, un exemple était donné aux participants lors de la présentation de la recherche. Comme précédemment (étude 2), les valeurs les plus basses sur l'échelle correspondent au maximum de causalité interne et de contrôle interne. Pour chaque dimension, le score analysé correspondait à la moyenne des trois items, les alphas de Cronbach s'étant avérés acceptables (voir annexe 4 pour le détail des différents alphas de Cronbach) :

- comportement « Suivre des formations complémentaires » (C+) : $\alpha_{\text{lieu de causalité}} = .64$ en moyenne (de .42 à .91) ; $\alpha_{\text{contrôle interne}} = .85$ en moyenne (de .77 à .89)
- comportement « Arriver en retard » (C-) : $\alpha_{\text{lieu de causalité}} = .79$ en moyenne (de .60 à .96) ; $\alpha_{\text{contrôle interne}} = .84$ en moyenne (de .70 à .94)

⁸ Le matériel expérimental est présenté en annexe 4

⁹ Les formations ont été réalisées par N. Férec (Férec, Pansu, Somat & Py, à paraître)

- renforcement « Bonnes appréciations après un stage » (R+) : $\alpha_{\text{lieu de causalité}} = .64$ en moyenne (de .57 à .78) ; $\alpha_{\text{contrôle interne}} = .65$ en moyenne (de .44 à .84)
- renforcement « Objectifs non réalisés » (R-) : $\alpha_{\text{lieu de causalité}} = .80$ en moyenne (de .72 à .86) ; $\alpha_{\text{contrôle interne}} = .74$ en moyenne (de .55 à .85)

La numérisation des données a été réalisée à l'aide du logiciel Data-Scan.

6.1.3 Résultats

Description et analyse corrélacionnelle des perceptions de lieu de causalité, de contrôle interne et de réussite professionnelle.

L'analyse descriptive des données obtenues dans cette étude révèle premièrement que les explications classées *a priori* comme internes ou externes ont majoritairement été perçues comme telles par les participants (*cf.* tableau 6.1, figure 6.1 et 6.2). Seules deux explications internes et une explication externe ont obtenu des perceptions moyennes de lieu de causalité (respectivement, $Mlc = 5.11$; $Mlc = 5.16$; $Mlc = 4.71$). Concernant ces explications perçues comme des facteurs ni vraiment interne ni vraiment externe, il est notable qu'elles aient également été perçues comme des facteurs moyennement contrôlables par l'individu (respectivement $Mci = 4.88$; $Mci = 4.73$; $Mci = 4.91$). Toutefois, les écarts-types s'étant avérés relativement élevés sur les différentes mesures de perception, il semble important de considérer la forte variabilité inter-individuelle.

Concernant les explications internes, les résultats révèlent que, pour la majorité d'entre elles (dix explications sur quinze), les moyennes obtenues sur les mesures de lieu de causalité et de contrôle interne sont relativement comparables. En effet, la réalisation de *t* de Student entre ces deux perceptions, montre que deux explications sur quinze ont obtenu des moyennes significativement différentes sur les mesures de perception de lieu de causalité et de contrôle interne, une explication (E15) obtenant une plus forte perception de lieu de causalité interne que de contrôle interne ($Mlc = 2.04$, $Mci = 2.56$) et inversement pour l'autre (E14) qui a obtenu une plus forte perception de contrôle interne ($Mlc = 3.64$, $Mci = 2.78$). Trois explications sur quinze ont obtenu des moyennes marginalement différentes sur les deux mesures, deux (E2 et E11) obtenant une plus forte perception de contrôle interne (respectivement $Mlc = 4.24$, $Mci = 3.37$; $Mlc = 5.16$, $Mci = 4.73$) que de lieu de causalité interne et inversement pour l'autre (E8) qui a obtenu une plus forte perception de lieu de causalité interne ($Mlc = 1.42$, $Mci = 2.09$). Pour le détail voir tableau 6.1 et figure 6.1.

Concernant les explications externes, les résultats révèlent, à l'inverse des explications internes, que la majorité des explications sont perçues différemment sur les mesures de lieu de causalité et de contrôle interne. Seules deux explications sur douze (E17, E22) ne se différencient pas significativement sur ces deux mesures. Toutes les différences vont dans le même sens, à savoir une plus forte perception de contrôle interne que de lieu de causalité interne (*cf.* tableau 6.1, figure 6.2). Il est notable que parmi les explications externes, une (E18) semble avoir été perçue comme un facteur externe à l'individu ($Mlc = 6.24$) mais sur lequel il pouvait avoir du contrôle ($Mci = 3.11$).

Les différentes analyses corrélationnelles révèlent des coefficients de corrélations majoritairement significatifs entre les mesures de lieu de causalité et de contrôle interne, seules quatre explications ayant obtenues des coefficients de corrélations non significatifs entre ces deux mesures (*cf.* tableau 6.1), dont trois explications internes (E5, E10 et E13) et une explication externe (E10). Concernant les coefficients restants, ils s'échelonnent entre .35 et .89 (dont cinq sont supérieurs à .70) Ainsi, il apparaît que ces deux mesures ne sont pas indépendantes l'une de l'autre.

Tableau 6.1 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité (LC) et de contrôle interne (CI) attribuées aux explications, corrélations et différences (t de Student) entre ces deux types de perceptions

	Événement	LC	CI	LC/CI	t[LC/CI]	
Explication interne	E1	1 _{C+} (N = 29)	2.81 (1.86)	2.87 (2.24)	.51**	<i>ns</i>
	E2	1 _{C+} (N = 29)	4.24 (2.23)	3.37 (2.42)	.46*	2.01 [#]
	E3	1 _{C+} (N = 29)	2.49 (1.98)	2.36 (1.77)	.78***	<i>ns</i>
	E4	1 _{C+} (N = 29)	2.52 (2.70)	2.77 (2.73)	.74***	<i>ns</i>
	E5	2 _{C-} (N = 30)	2.88 (2.31)	2.56 (2.66)	.34	<i>ns</i>
	E6	2 _{C-} (N = 30)	5.11 (2.53)	4.88 (2.89)	.62***	<i>ns</i>
	E7	2 _{C-} (N = 30)	2.61 (2.77)	1.94 (2.35)	.55**	<i>ns</i>
	E8	2 _{C-} (N = 30)	1.42 (1.96)	2.09 (2.61)	.62***	-1.79 [#]
	E9	3 _{R+} (N = 33)	3.15 (2.21)	3.38 (1.87)	.40*	<i>ns</i>
	E10	3 _{R+} (N = 33)	4.10 (2.08)	4.19 (1.99)	.26	<i>ns</i>
	E11	3 _{R+} (N = 33)	3.14 (1.78)	2.58 (1.68)	.51**	1.85 [#]
	E12	3 _{R+} (N = 33)	5.16 (2.23)	4.73 (2.50)	.35*	<i>ns</i>
	E13	4 _{R-} (N = 32)	3.39 (2.10)	2.85 (2.02)	-.28	<i>ns</i>
	E14	4 _{R-} (N = 32)	3.64 (2.40)	2.78 (2.14)	.64***	2.40*
	E15	4 _{R-} (N = 32)	2.04 (1.54)	2.56 (1.62)	.60***	-2.09*
Explication externe	E16	1 _{C+} (N = 29)	5.60 (2.36)	4.50 (2.67)	.74***	3.27**
	E17	1 _{C+} (N = 29)	7.42 (2.42)	6.98 (2.61)	.71***	<i>Ns</i>
	E18	1 _{C+} (N = 29)	6.24 (2.21)	3.11 (2.30)	.10	5.55***
	E19	2 _{C-} (N = 30)	7.52 (2.04)	5.98 (2.58)	.43*	3.38**
	E20	2 _{C-} (N = 30)	7.97 (1.88)	6.24 (2.35)	.47*	4.21***
	E21	2 _{C-} (N = 30)	8.41 (1.84)	7.95 (2.22)	.89***	2.45*
	E22	3 _{R+} (N = 33)	4.71 (2.41)	4.91 (2.60)	.39*	<i>Ns</i>
	E23	3 _{R+} (N = 33)	6.11 (1.72)	5.37 (1.99)	.42*	2.10*
	E24	3 _{R+} (N = 33)	6.04 (2.22)	5.16 (2.36)	.50**	2.19*
	E25	4 _{R-} (N = 32)	7.11 (2.10)	5.11 (2.52)	.58***	5.40***
	E25	4 _{R-} (N = 32)	7.40 (2.15)	5.51 (2.59)	.38*	4.03***
	E27	4 _{R-} (N = 32)	7.16 (2.17)	5.34 (2.59)	.58***	4.37***

Note : [#] $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

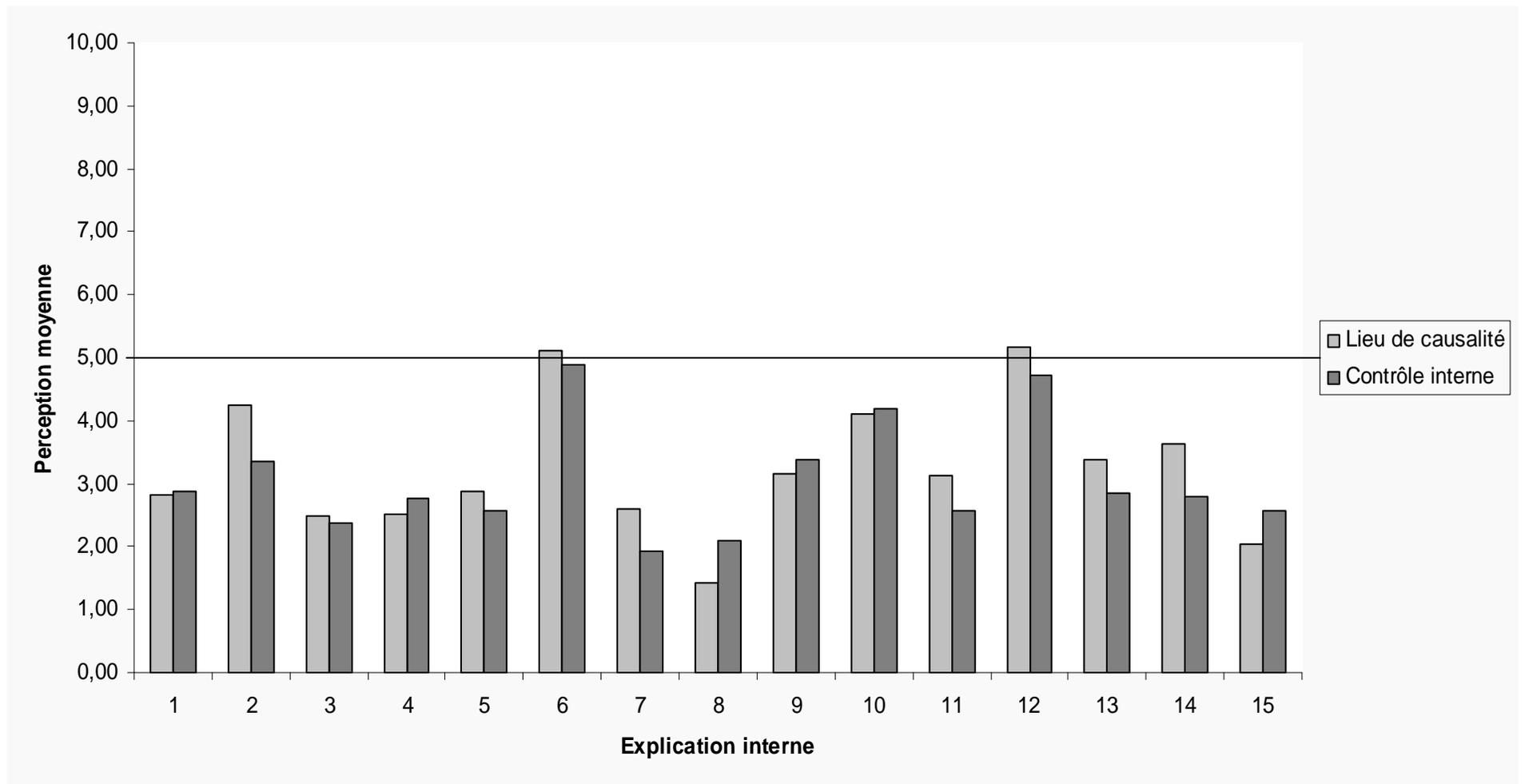


Figure 6.1 : Score moyen de lieu de causalité et de contrôle interne attribué aux explications *internes*

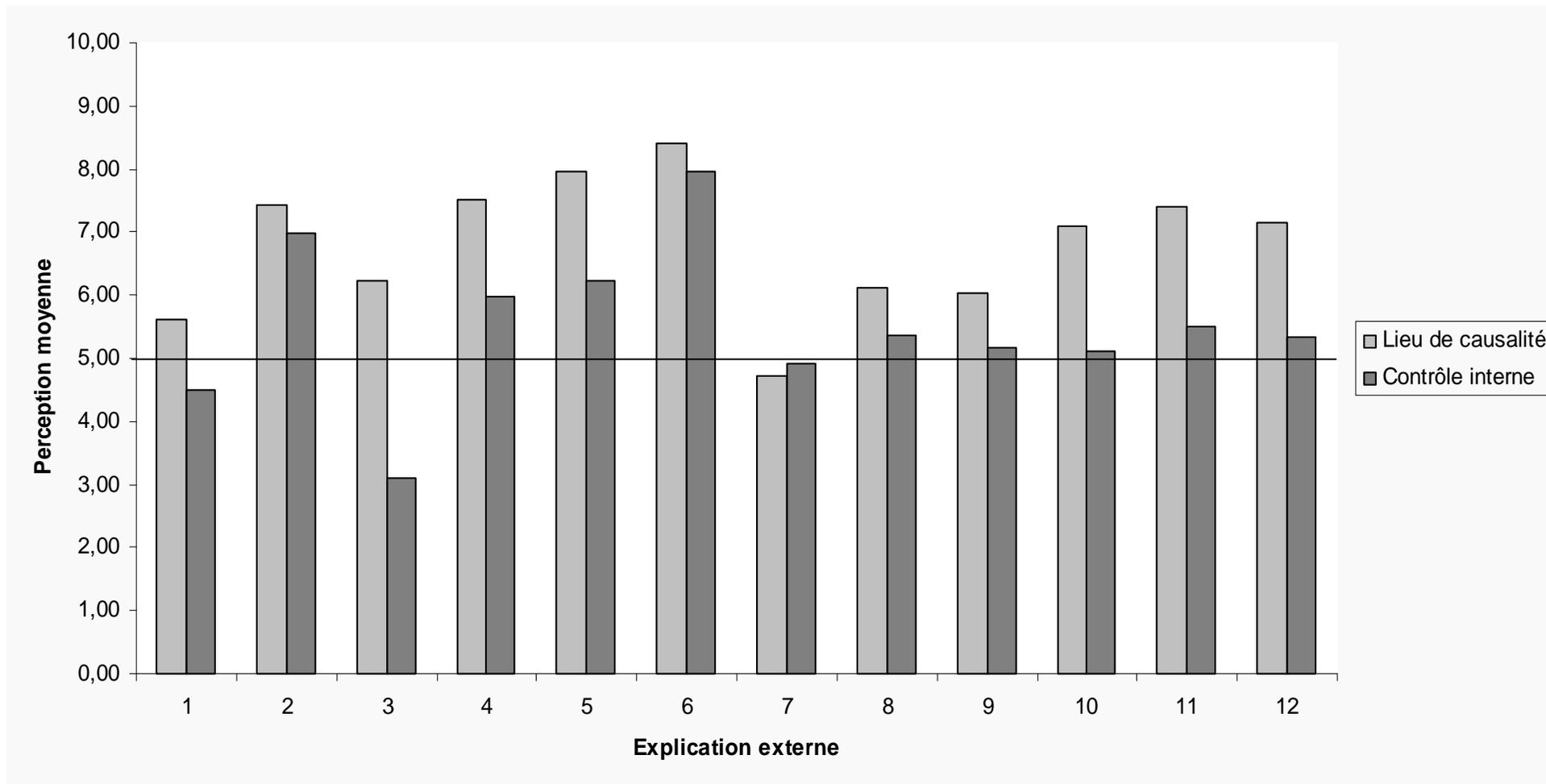


Figure 6.2 : Score moyen de lieu de causalité et de contrôle interne attribué aux explications *externes*

6.1.4 Discussion

Cette étude faisait suite au résultat de l'étude 2, concernant la forte corrélation ($r = .60$) entre les mesures de lieu de causalité et de contrôle interne. L'objectif était de repérer des explications clairement différenciables sur ces dimensions, afin de créer un matériel expérimental. Or, l'analyse des résultats montre que l'objectif n'a pas été atteint. En effet, les résultats ont révélé que parmi les explications *a priori* internes, seules cinq ont obtenu des moyennes significativement ou marginalement différentes sur les mesures de lieu de causalité et de contrôle interne. De plus, les faibles moyennes obtenues sur chacune des mesures (voir tableau 6.1) ne permettent pas de conclure que parmi ces dernières, il existe des explications perçues comme des facteurs internes à l'individu, mais non contrôlables par ce dernier, ou comme des facteurs contrôlables par l'individu mais dont il ne serait pas vraiment à l'origine. Au niveau des explications classées *a priori* comme externes, les résultats ont montré qu'une seule a été perçue comme un facteur externe à l'individu mais sur lequel il pouvait avoir du contrôle. En effet, bien que majoritairement les explications externes restantes aient été perçues différemment (t de Student significatif) sur les deux mesures, les moyennes les plus basses observées sur ces mesures étaient relativement proches de la moyenne de l'échelle. Toutefois, il est notable que parmi les douze explications *a priori* externes, seules quatre apparaissent vraiment comme des facteurs incontrôlables. Ainsi, il semble que les participants ont tendance à percevoir les facteurs comme plus ou moins contrôlables par l'individu sans vraiment concevoir l'existence de facteurs sur lesquels l'individu n'aurait aucun contrôle.

De plus, de même que dans l'étude 2, les résultats ont révélé une non indépendance entre les perceptions de contrôle interne et de lieu de causalité. En effet, l'analyse des matrices de corrélations, entre les échelles de lieu de causalité et de contrôle interne, a révélé qu'uniquement quatre coefficients sur vingt-sept étaient non significatifs. Concernant les coefficients restants ils s'échelonnent entre .35 et .89 (dont cinq sont supérieurs à .70). Cette recherche met donc en évidence, qu'à partir de ce matériel d'étude les perceptions des différentes explications sur les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne apparaissent fortement liées l'une à l'autre. Les résultats semblent donc indiquer que les individus ne perçoivent pas de façon clairement différenciée ces dimensions. Ainsi, les résultats appuient l'hypothèse que l'internalité renvoie tout autant au lieu de causalité qu'au degré de contrôle.

Cette recherche a également fait apparaître un résultat non attendu concernant les perceptions de contrôle interne. En effet, les résultats observés au niveau du registre externe ont montré que les individus semblaient percevoir une partie de ces explications (huit explications sur douze) comme des facteurs sur lesquels les individus peuvent avoir du contrôle, même si celui apparaît moindre que pour les explications internes, ces dernières ont toutes été perçues comme des facteurs relativement contrôlables. Ainsi, il semble possible d'interpréter ces résultats comme la tendance des individus à percevoir de façon générale les explications des événements quotidiens comme des facteurs sur lesquels les individus peuvent avoir du contrôle. De plus, une étude réalisée dans le cadre d'un mémoire de recherche en Master 1 (Lollivier, 2009), tend à également à aller dans ce sens. En effet, dans cette étude (voir encadré 6.1) il a été observé que les traits de personnalité, théoriquement considérés comme des facteurs incontrôlables et stables, étaient majoritairement perçus par les participants comme des facteurs contrôlables par l'individu et instables. Ainsi, comme souligné par Weiner (1983), il semble bien exister un décalage entre la catégorisation *a priori* des explications causales par les chercheurs et la perception qu'en ont les sujets.

En conclusion, cette étude ne nous a pas permis de repérer des explications clairement différenciables sur les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne, les individus percevant les explications internes comme des facteurs contrôlables par l'individu. Le recours aux explications causales ne semble pas donc pas permettre de différencier clairement les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne et par conséquent, de tester les effets indépendants de ces dimensions sur le jugement de valeur sociale. Ainsi, il semblerait intéressant d'aller au-delà des explications causales *stricto sensu*, en manipulant directement les mesures de perceptions de candidats cibles sur ces deux dimensions.

Encadré 6.1 : Rôle de la contrôlabilité dans la valorisation des explications causales internes (Lollivier, 2009)

Vue générale de la recherche

Ce travail de recherche s'inscrit dans le prolongement des travaux sur la valorisation différenciée des explications causales (Beauvois et al., 1991 ; Pansu et Gilibert, 2002). Plus particulièrement, elle explorait l'idée que la plus ou moins grande valeur attribuée aux traits de personnalité pouvait dépendre de la nature plus ou moins contrôlable de ces derniers. En effet, les travaux de Russel et al. (1987) et de Weiner (1983, 1979) interrogent sur la perception qu'ont les individus des traits et de leur classification comme des facteurs incontrôlables. Dans ce cadre, trois études ont été réalisées dont seule la première sera présentée dans cet encadré. L'objectif de cette étude était de vérifier l'existence de traits clairement différenciables en terme de contrôle interne perçu.

Méthode

30 étudiants tous venants (17 hommes et 13 femmes) âgés de 18 à 38 ans ($M = 22,93$), ont pris part à l'étude sur la base du volontariat. Ils étaient recrutés sur les campus (bibliothèques universitaires) des Universités de Rennes 2 et de Rennes 1. Ils étaient informés de la confidentialité du questionnaire, et du fait qu'ils devaient répondre individuellement selon leur propre point de vue. La tâche leur était présentée comme consistant à répondre à un questionnaire relatif à différents traits de personnalité. Les participants prenaient ensuite connaissance de 16 traits de personnalité qu'ils devaient évaluer un à un sur différentes échelles. Les 16 traits de personnalité (ambitieux, chanceux, consciencieux, créatif, doué, instable, hypocrite, lent, malchanceux, motivé, naïf, paresseux, susceptible, sympathique, travailleur, vulnérable) étaient issus de diverses recherches portant sur la norme d'internalité. Afin d'atténuer les effets d'ordre de présentation, les traits ont fait l'objet d'un contre-balancement.

Le questionnaire que remplissaient les participants comportait six des douze items de l'EMAC (Fontayne et al. 2003). Ces items renvoyaient pour moitié au contrôle interne, pour l'autre moitié à la stabilité. Les participants devaient indiquer dans quelle mesure chacun des traits présentés renvoyait à une caractéristique contrôlable personnellement *vs.* pas contrôlable ; stable *vs.* instable. Chaque item était associé à une échelle de type Likert allant de 1 (fort contrôle interne ; forte stabilité) à 9 (faible contrôle interne ; faible stabilité).

Pour chaque trait, les scores analysés correspondaient à la moyenne des trois items, les alphas

de Cronbach s'étant avérés satisfaisants : contrôle interne ($\alpha_{\text{moyen}} = .79$), stabilité ($\alpha_{\text{moyen}} = .82$).

Résultats et discussion

Premièrement, l'analyse des moyennes obtenues par les différents traits sur la mesure de contrôle interne (statistique descriptive, tableau encadré.1) révèle que la grande majorité de ces derniers (quatorze sur seize) ont obtenus des scores de contrôle interne inférieurs à 4.5 (point central de l'échelle) indiquant donc une perception élevée de contrôle (voir figure encadré.1). De plus, les comparaisons deux à deux des différents traits (*t* de Student, tableau encadré.1) révèlent que les deux traits restants (*chanceux* et *malchanceux*) sont bien significativement perçus comme des caractéristiques moins contrôlables par l'individu comparativement aux quatorze autres. En outre, parmi les quatorze traits, dix font l'objet d'une perception équivalente (*t* de Student, *ns*) de contrôle interne. De façon plus générale les comparaisons deux à deux ont révélé une répartition des traits en quatre groupes, en fonction du degré de contrôle interne perçu, dont trois imbriqués les uns aux autres (voir tableau encadré.1).

Deuxièmement, concernant la perception de stabilité, les résultats révèlent que les traits ont pour la majorité (quatorze sur seize) été perçus comme des facteurs relativement instables, les scores étant supérieurs au point central de l'échelle. Les comparaisons deux à deux (*t* de Student) révèlent que seul le trait *chanceux* est perçu comme une caractéristique significativement plus instable que les autres. Les autres traits se répartissant en 4 sous-groupes imbriqués les uns aux autres.

Ainsi, les résultats semblent traduire l'idée que les individus ont tendance à percevoir les traits de personnalité comme des facteurs relativement contrôlables par les individus et instables dans le temps. Or, ce résultat apparaît en contradiction avec la classification tridimensionnelle de Weiner (1979) dans laquelle les traits de personnalité sont considérés théoriquement comme des facteurs incontrôlables par les individus et stables dans le temps. Ainsi, cette étude appuie l'hypothèse d'un décalage entre la conceptualisation théorique des dimensions causales et la perception qu'en ont les individus. De plus, cette recherche renforce l'idée que les individus ont tendance à ne pas dissocier les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne, les facteurs internes à l'individu étant également perçus comme des facteurs contrôlables.

Tableau encadré.1: Moyennes (et écarts- types) de contrôle interne et de stabilité attribués aux traits

	Contrôle Interne	Stabilité
Motivé	2.10 ^a (1.18)	6.87 ^{cd} (1.75)
Travailleur	2.46 ^a (1.86)	5.96 ^{bc} (1.99)
Ambitieux	2.71 ^{ab} (1.91)	5.40 ^b (1.72)
Paresseux	2.92 ^{ab} (1.92)	5.59 ^b (2.09)
Lent	3.31 ^{bc} (1.84)	5.39 ^b (2.02)
Vulnérable	3.31 ^{bc} (1.82)	6.71 ^{cd} (1.98)
Instable	3.34 ^{bc} (1.65)	6.14 ^{bc} (1.84)
Sympathique	3.34 ^{bc} (2.50)	5.36 ^{ab} (2.35)
Hypocrite	3.36 ^{bc} (2.09)	5.84 ^b (2.06)
Conscientieux	3.41 ^{bc} (1.82)	4.44 ^a (2.39)
Susceptible	3.83 ^{bc} (1.95)	5.95 ^{bc} (2.02)
Naïf	3.99 ^{bc} (2.24)	5.24 ^{ab} (2.00)
Créatif	4.16 ^c (2.35)	5.00 ^{ab} (2.56)
Doué	4.28 ^c (2.42)	4.33 ^a (2.55)
Malchanceux	5.40 ^d (2.60)	7.27 ^d (1.73)
Chanceux	6.02 ^d (2.28)	7.82 ^e (1.25)

Note : les moyennes indicées en colonnes par des lettres distinctes sont significativement différentes (*t* de student, $p < .05$)

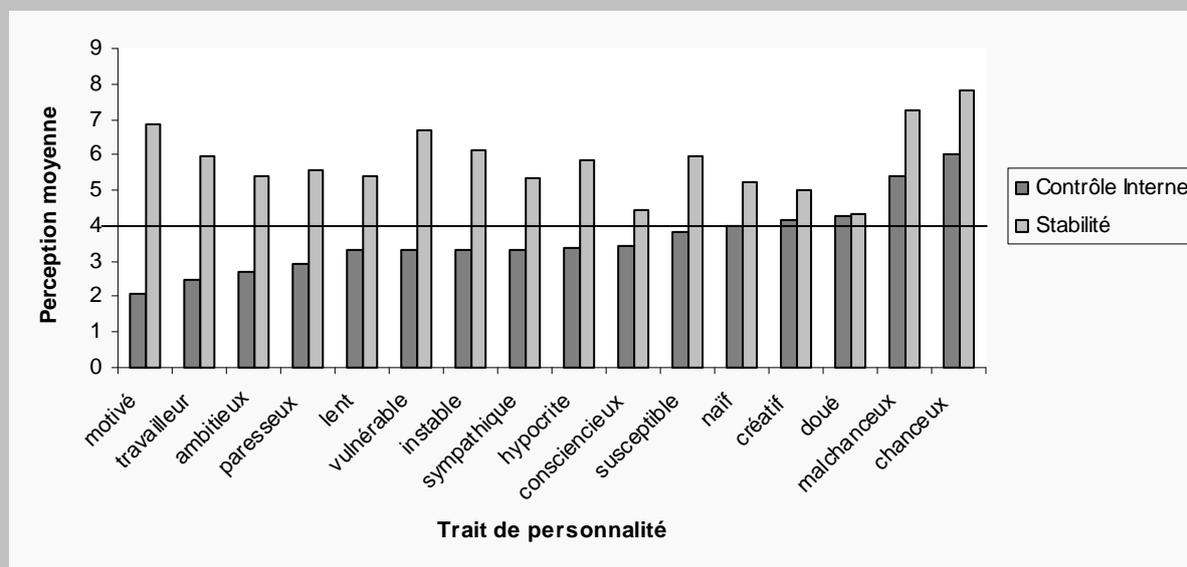


Figure encadré.1 : Scores moyens de contrôle interne et de stabilité attribués aux différents traits de personnalité

6.2 Etude 4

6.2.1 Vue générale de la recherche

Cette étude visait à comparer la valeur attribuée aux dimensions du lieu de causalité et du contrôle personnel, en dépassant la difficulté liée à la manipulation d'explications causales, observée dans les études 2 et 3. Un moyen de clarifier le rôle de chacune des dimensions a consisté à orthogonaliser la position des cibles sur chacune d'entre elles, en manipulant directement leurs réponses supposées sur les items de l'EMAC. De plus, les études 1 et 2 n'impliquaient pas des mesures distinctes de l'utilité sociale et de la désirabilité sociale attribuées aux cibles par le biais d'une liste de traits, comme c'est le cas dans la plupart des recherches (e.g. Dubois & Beauvois, 2005). Ainsi, cette étude examinait précisément la relation entre les dimensions du lieu de causalité et du contrôle personnel et les dimensions de l'utilité sociale et de la désirabilité sociale. Son objectif était de montrer que le degré de contrôle interne mis en avant par une cible est davantage lié à l'utilité sociale qui lui est attribuée que sa prédilection pour un lieu de causalité interne *vs.* externe.

Les participants devaient évaluer quatre candidats identifiés par leurs réponses aux items relatifs au lieu de causalité (interne *versus* externe) et au contrôle interne (fort *versus* faible) de l'EMAC (Fontayne et al., 2003). Les candidats étaient évalués sur une liste de traits renvoyant à l'utilité sociale *vs.* à la désirabilité sociale. On s'attendait donc, premièrement, à ce que les deux candidats exprimant un fort contrôle interne se voient attribuer plus d'utilité sociale que les deux candidats exprimant un faible contrôle interne ; deuxièmement, à ce que le lieu de causalité interne *vs.* externe vienne moduler l'évaluation des candidats exprimant un fort *vs.* un faible contrôle interne. Autrement dit, on s'attendait à une hiérarchisation des candidats, telle que : le candidat exprimant un fort contrôle interne associé à un lieu de causalité interne se voit attribuer plus d'utilité sociale que le candidat exprimant un fort contrôle interne associé à un lieu de causalité externe, qui se verrait attribuer plus d'utilité sociale que le candidat exprimant un faible contrôle interne associé à un lieu de causalité interne, le candidat exprimant un faible contrôle interne associé à un lieu de causalité externe étant le moins bien évalué. Sur la base des travaux antérieurs (e.g. Dubois & Beauvois, 2005), on supposait que la désirabilité sociale des candidats serait peu affectée par les manipulations.

6.2.2 Méthode

Participants

Trente-sept étudiants (13 hommes et 23 femmes, un participant n'a pas indiqué son sexe) âgés de 17 à 24 ans ($M = 19.83$, $E.T. = 1.75$) ont pris part à l'étude sur la base du volontariat. Les participants ont été recrutés sur le campus de l'université de Rennes 2. Il leur était demandé s'ils acceptaient de participer à une étude portant sur l'évaluation professionnelle.

Procédure et matériels ¹⁰

La recherche était présentée comme répondant à une demande du service universitaire d'information et d'orientation de l'université, afin d'améliorer le module de préparation à l'insertion professionnelle (même présentation que pour les études 1 et 2). Une présentation succincte du module était faite. La tâche était présentée aux participants comme consistant à prendre connaissance des réponses d'autres étudiants à un test de compétences sociales afin de les évaluer. Les candidats étaient tous sensés avoir eu une réussite moyenne à des tests de raisonnement et de logique. Les participants prenaient ensuite connaissance des réponses de quatre candidats au test de compétences sociales, puis les évaluaient sur différentes échelles. Il était demandé aux participants d'évaluer les candidats dans l'ordre de leur apparition (ordre contrebalancé).

Le test de compétences sociales était en réalité une version réduite de l'EMAC (Fontayne et al., 2003), qui est la version française du CDSII (McAuley et al, 1992). La consigne soi-disant soumise aux candidats était la suivante : « *Ce questionnaire porte sur la façon dont globalement vous percevez les causes des événements qui vous arrivent dans la vie quotidienne* ». Le questionnaire était composé uniquement des 3 items relatifs au lieu de causalité et des 3 items relatifs au contrôle interne associés à des échelles de 1 à 10. Les réponses des candidats étaient manipulées de sorte à ce qu'elles correspondent à un lieu de causalité interne vs. externe et à une perception de contrôle interne forte vs. faible. Dans les modalités « externe » et « faible », seules les réponses 7, 8 et 9 étaient cochées. Dans les modalités « interne » et « forte », seules les réponses 2, 3 et 4 étaient cochées. Les deux variables étaient croisées.

¹⁰ Le matériel expérimental est présenté en annexe 5

Mesures

Valeur professionnelle

La valeur professionnelle a été mesurée au travers d'un pronostic de réussite professionnelle et d'un jugement de recrutement. Premièrement, le pronostic de réussite professionnelle était mesuré au travers d'un item, « *Formulez un jugement prédictif sur la réussite professionnelle de cette personne* », associé à une échelle de type Likert allant de 1 (très mauvaise réussite professionnelle) à 10 (excellente réussite professionnelle). Deuxièmement, le jugement de recrutement était mesuré au travers d'un item, « *Indiquez dans quelle mesure vous recruteriez cette personne* », associé à une échelle de type Likert allant de 1 (ne recruterais pas du tout le candidat) à 10 (recruterais tout à fait le candidat). Le score analysé correspondait à la moyenne des deux items, l'analyse corrélative s'étant avérée satisfaisante (respectivement, $r = .79, p < .001$; $r = .68, p < .001$; $r = .77, p < .001$; $r = .80, p < .001$).

Valeur sociale

Les participants indiquaient dans quelle mesure douze traits de personnalité décrivaient les candidats (Gallay, 1992 ; voir encadré 1.1). La moitié des traits renvoyait à l'utilité sociale (traits positifs : *ambitieux, dynamique, travailleur*, traits négatifs : *instable, naïf, vulnérable*). L'autre moitié renvoyait à la désirabilité sociale (traits positifs : *attachant, honnête, sympathique*, traits négatifs : *agaçant, hypocrite, prétentieux*). Chaque trait était associé à une échelle de type Likert allant de 1 (pas du tout) à 10 (tout à fait). Les scores analysés correspondaient à la moyenne des six traits (après inversion des traits négatifs) relatifs à l'utilité sociale ($\alpha = .69$ en moyenne) vs. à la désirabilité sociale ($\alpha = .72$ en moyenne).

6.2.3 Résultats

Effet du lieu de causalité et du contrôle interne sur l'attribution de valeur professionnelle

L'ANOVA 2 (lieu de causalité) x 2 (contrôle interne) montre un effet principal du lieu de causalité, $F(1, 34) = 45.66, p < .001, \eta_p^2 = .57$, et du contrôle interne, $F(1, 34) = 58.62, p < .001, \eta_p^2 = .63$, sur l'indice de valeur professionnelle (effet d'interaction, *ns*). Globalement,

les candidats *internes* ($M = 6.04$) ont été jugés plus positivement que les candidats *externes* ($M = 4.43$), et les candidats affichant une forte perception de contrôle interne ($M = 6.46$) ont été jugés plus positivement que les candidats montrant une faible perception de contrôle interne ($M = 4.01$). Les résultats ne permettent pas de conclure que la manipulation du contrôle interne a produit un effet plus fort ($\eta_p^2 = .63$) que la manipulation du lieu de causalité ($\eta_p^2 = .58$).

La comparaison des candidats deux à deux (voir tableau 6.2) a révélé que, le candidat *interne* affichant une forte perception de contrôle interne ($M = 7.31$) a été jugé plus positivement que le candidat *externe* montrant une forte perception de contrôle interne ($M = 5.61$), $F(1, 34) = 19.75$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .37$ qui a été évalué, de façon marginale, plus positivement que le candidat *interne* indiquant une faible perception de contrôle interne ($M = 4.77$), $F(1, 34) = 4.06$, $p < .06$, $\eta_p^2 = .10$. Le candidat *externe* exprimant une faible perception de contrôle interne ($M = 3.24$) a été évalué moins favorablement que le candidat *interne* exprimant une faible perception de contrôle interne, $F(1, 34) = 27.67$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .45$.

Tableau 6.2 : Moyennes (et écarts-types) des scores de valeur professionnelle.

		Lieu de causalité	
		Interne	Externe
Contrôle interne	Fort	7.31 (1.62)	5.61 (1.86)
	Faible	4.77 (1.86)	3.24 (1.53)

Effet du lieu de causalité et du contrôle interne sur l'attribution d'utilité sociale

L'ANOVA 2 (lieu de causalité) x 2 (contrôle interne) montre un effet principal du lieu de causalité, $F(1, 36) = 15.29$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .30$, et de contrôle interne, $F(1, 36) = 82.85$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .70$, sur l'indice d'utilité sociale (effet d'interaction, *ns*). Globalement, les candidats *internes* ($M = 6.21$) ont été jugés plus positivement que les candidats *externes* ($M = 5.12$), et les candidats affichant une forte perception de contrôle interne ($M = 6.81$) ont été jugés plus positivement que les candidats montrant une faible perception de contrôle interne ($M = 4.52$). Comme attendu, les résultats semblent indiquer que la manipulation du contrôle interne a produit un effet plus fort ($\eta_p^2 = .70$) que la manipulation du lieu de causalité ($\eta_p^2 = .30$).

La comparaison des candidats deux à deux (voir tableau 6.3) a révélé que toutes les différences entre elles étaient significatives. En effet, le candidat *interne* affichant une forte

perception de contrôle interne ($M = 7.46$) a été jugé plus utile que le candidat *externe* montrant une forte perception de contrôle interne ($M = 6.16$), $F(1, 36) = 14.76$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .29$, qui a été évalué plus utile que le candidat *interne* indiquant une faible perception de contrôle interne ($M = 4.97$), $F(1, 36) = 7.76$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .18$. Le candidat *externe* exprimant une faible perception de contrôle interne ($M = 4.08$) a été évalué moins utile que le candidat *interne* exprimant une faible perception de contrôle interne ($M = 4.97$), $F(1, 36) = 7.45$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .17$.

Tableau 6.3 : Moyennes (et écarts-types) des scores d'utilité sociale.

		Lieu de causalité	
		Interne	Externe
Contrôle interne	Fort	7.46 (0.92)	6.16 (1.68)
	Faible	4.97 (1.63)	4.08 (1.30)

Effet du lieu de causalité et du contrôle interne sur l'attribution de désirabilité sociale

L'ANOVA 2 (lieu de causalité) x 2 (contrôle interne) n'a montré aucun effet significatif sur l'indice de désirabilité sociale. Les comparaisons entre candidats n'ont pas révélé de différence significative (voir tableau 6.4).

Tableau 6.4 : Moyennes (et écarts-types) des scores de désirabilité sociale

		Lieu de causalité	
		Interne	Externe
Contrôle interne	Fort	6.03 (1.42)	6.02 (1.31)
	Faible	6.20 (1.36)	5.65 (1.34)

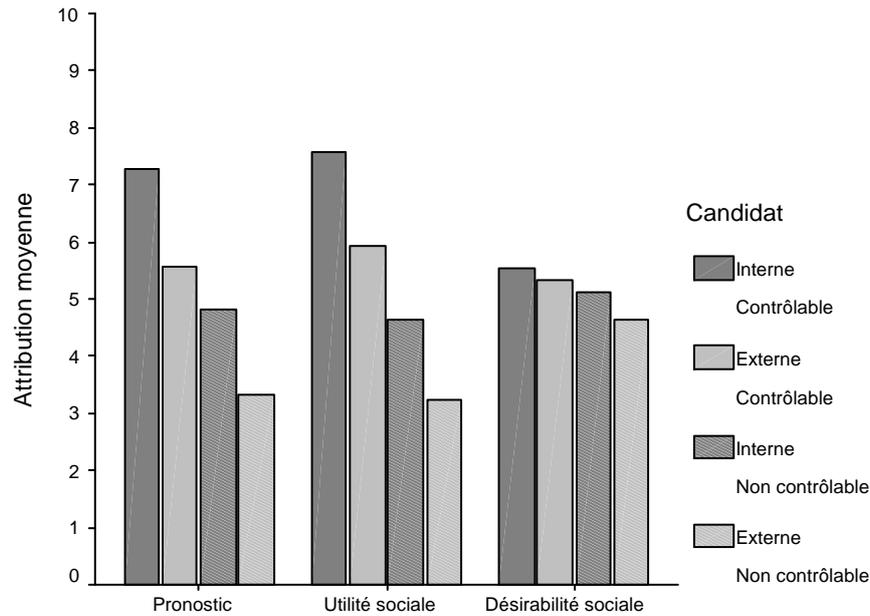


Figure 6.3: Scores moyens de réussite professionnelle, d'utilité sociale et de désirabilité sociale attribués aux différents candidats

6.2.4 Discussion

L'objectif de cette étude était de clarifier la valeur associée aux dimensions du lieu de causalité et du contrôle personnel dans le cadre d'une situation de jugement. Une originalité de cette étude était d'aller au-delà des explications causales *stricto sensu* en manipulant directement les réponses de candidats sur les items de lieu de causalité et de contrôle interne de l'EMAC (Fontayne et al., 2003). La manipulation de la position des candidats sur les deux dimensions permettait d'examiner précisément l'impact spécifique de chaque dimension et l'impact cumulé des deux dimensions sur les jugements relatifs à l'utilité sociale et à la désirabilité sociale. Les résultats observés dans cette étude s'avèrent partiellement conformes à nos hypothèses. En effet, ils indiquent un effet plus fort de la manipulation du contrôle interne que du lieu de causalité sur l'attribution d'utilité sociale. De plus, la comparaison des évaluations des différents candidats vient renforcer ce résultat puisque les candidats les mieux évalués sont ceux exprimant un fort degré de contrôle interne. Ainsi, on observe qu'un candidat exprimant un fort degré de contrôle interne et un lieu de causalité externe se voit attribué plus d'utilité sociale qu'un candidat exprimant un lieu de causalité interne accompagné d'un faible degré de contrôle interne. Par contre, ces effets n'ont pas été retrouvés à l'identique sur le jugement de valeur professionnelle. En effet, les effets des

dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne s'avèrent relativement comparable sur ce type de jugement. De plus, il est bien observé une meilleure évaluation du candidat exprimant un lieu de causalité interne et un fort degré de contrôle interne. Par contre, le candidat exprimant un lieu de causalité interne accompagné d'un faible degré de contrôle et le candidat exprimant un fort degré de contrôle interne et un lieu de causalité externe, ne se différencient pas clairement en termes d'attribution de valeur professionnelle.

Les résultats de cette étude semblent donc attester de l'importance des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne exprimé par les individus dans l'attribution d'utilité sociale. Deux interprétations peuvent en être dégagées. Premièrement, on peut supposer l'intervention de deux référents normatifs plus ou moins liés entre eux. En effet, la hiérarchisation des candidats observée dans cette étude, suggère que la normativité des explications causales résulterait de l'effet conjoint d'une norme de contrôle interne et d'une norme de lieu de causalité interne, la première ayant un effet plus fort que la seconde. En suivant cette interprétation, la notion de norme d'internalité renverrait donc à deux normes distinctes mais fortement liées, dont les effets s'avèrent difficilement dissociables ; les explications perçues comme contrôlables par l'acteur étant le plus souvent également perçues comme internes, et réciproquement (*cf.* études 2 et 3).

Deuxièmement, on peut également interpréter ces résultats en supposant l'intervention d'un seul référent normatif, relatif au degré de contrôle interne exprimé par les candidats. Cette interprétation suggère que les explications causales sont valorisées dès lors qu'elles sont perçues comme contrôlables par l'acteur. Les dimensions de contrôle interne et de lieu de causalité étant fortement liées l'une à l'autre (études 2, 3 ; McAuley et al., 1992), il est envisageable que les différences d'évaluation observées entre les candidats exprimant une causalité interne et ceux exprimant une causalité externe, résultent des inférences en termes de contrôle interne que permettent plus facilement les explications internes. Les résultats de l'étude 3 et de Lollivier (2009, encadré 6.1), concernant la tendance des individus percevoir de façon générale les explications internes comme des facteurs relativement contrôlables, tendent à soutenir cette interprétation. Selon cette dernière, la norme d'internalité serait donc une norme davantage relative au degré de contrôle de l'acteur qu'au lieu de causalité *stricto sensu*, dans la mesure où la valorisation du registre interne des explications causales apparaît dépendre des inférences de contrôle. Afin de vérifier le lien entre inférence de contrôle et utilité sociale, le protocole a été inversé dans l'étude suivante (étude5).

En outre, concernant l'attribution de désirabilité sociale, cette étude n'a révélé, aucun effet des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne, ni aucune différence

significative entre les candidats sur ce jugement. Ainsi, cette étude, à la suite d'autres (e.g. Alves et al., 2010 ; Darnon et al., 2009 ; Devos-Comby et al, 2000, 2001 ; Dompnier, Darnon, Delmas & Butera, 2008 ; Le Barbenchon et al., 2005 ; Testé et al., 2005), met en évidence l'intérêt de la prise en compte de deux dimensions de la valeur dans les recherches sur le jugement de valeur sociale. Les résultats obtenus étayaient également l'hypothèse d'une norme d'internalité ancrée dans l'utilité sociale (e.g. Cambon et al., 2006 ; Dubois, 2005, 2009 ; Dubois & Beauvois, 2005).

6.3 Etude 5

6.3.1 Vue générale de la recherche

L'objectif de cette étude était de confirmer les résultats observés dans l'étude 4. Dans ce cadre, le protocole de cette dernière a été inversé. Dans la présente étude, la mesure de valeur professionnelle n'a pas été utilisée. Les participants prenaient connaissance de la description psychologique de quatre candidats ayant été jugés soit fortement *vs.* faiblement utile, soit fortement *vs.* faiblement désirable. Ils devaient ensuite répondre aux items de l'EMAC renvoyant au lieu de causalité et au contrôle interne tel qu'ils l'avaient fait selon eux. On s'attendait à ce que la manipulation de l'utilité sociale (forte *vs.* faible) des candidats ait un effet plus fort sur le degré de contrôle interne que sur le lieu de causalité leur étant attribué. Ainsi, un candidat décrit comme fortement utile (U+) devrait se voir attribuer plus de contrôle interne que de causalité interne. Inversement, un candidat décrit comme faiblement utile (U-) devrait se voir attribuer moins de contrôle interne que de causalité externe. On s'attendait à ce que la manipulation de la désirabilité sociale (forte *vs.* faible) des candidats affecte peu le degré de contrôle interne et de causalité interne leur étant attribué.

6.3.2 Méthode

Participants

Quarante-quatre étudiants (10 hommes et 34 femmes) âgés de 18 à 25 ans ($M = 21.11$, $E.T. = 1.66$) ont pris part à l'étude sur la base du volontariat. Ils étaient recrutés de la même façon que dans l'étude 4. Trois participants n'ayant pas répondu à un des items du questionnaire ont été retirés des analyses ($N = 41$).

Procédure et matériels¹¹

Comme dans les études 1, 2, et 4, la recherche était présentée comme répondant à une demande du service universitaire d'information et d'orientation de l'université. La tâche des participants consistait à prendre connaissance de la description psychologique de quatre candidats, soi-disant effectuée par des experts du recrutement, puis à répondre à un court questionnaire de « compétences sociales » comme chaque candidat l'avait fait selon eux. Les participants devaient réaliser la tâche en suivant l'ordre de présentation des candidats (ordre contrebalancé). Les candidats étaient décrits à partir de la même liste de 12 traits que celle utilisée dans l'étude 4. Trois traits étaient cochés pour chaque candidat. Les trois traits sélectionnés étaient soit les traits fortement utiles (U+), soit les traits faiblement utiles (U-), soit les traits fortement désirables (D+), soit les traits faiblement désirables (D-).

Mesures

Le questionnaire que remplissaient les participants comportait les six items de l'EMAC utilisés dans l'étude 4. Ces items renvoyaient pour moitié au lieu de causalité, pour l'autre moitié au contrôle interne. Chaque item était associé à une échelle Likert allant de 1 à 10. Les valeurs les plus basses correspondaient au maximum de causalité interne et de contrôle interne. Des indices de lieu de causalité ($\alpha = .80$ en moyenne) et de contrôle interne ($\alpha = .73$ en moyenne) ont été calculés¹².

6.3.3 Résultats

Effet de la manipulation de l'utilité sociale

Les scores de lieu de causalité et de contrôle interne sont apparus corrélés pour les deux candidats (U+, $r = .46$, $p < .01$; U-, $r = .31$, $p < .05$). L'ANOVA 2 (utilité : forte vs. faible) x 2 (dimensions causales : lieu de causalité vs. contrôle interne) a révélé un effet principal de la variable « utilité sociale », $F(1,40) = 221.54$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .85$, ainsi qu'un effet d'interaction marginalement significatif, $F(1,40) = 3.83$, $p = .057$, $\eta_p^2 = .09$ (voir tableau 6.4). La manipulation de l'utilité sociale a entraîné un effet plus fort sur le score de contrôle interne ($M = 2.49$ vs. $M = 7.44$), $F(1,40) = 238.82$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .86$ que sur le score de lieu de causalité ($M = 3.06$ vs. $M = 7.14$), $F(1,40) = 92.44$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .70$. Comme attendu, le candidat U+ s'est vu attribuer une plus forte perception de contrôle interne que de causalité

¹¹ Le matériel expérimental est présenté en annexe 6

¹² Le détail des alphas de Cronbach est présenté dans l'annexe 6

interne, $F(1,40) = 6.73$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .14$. Cette différence n'a pas été significative pour le candidat U-, $F(1,40) < 1$, *ns*.

Tableau 6.5 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux candidats en fonction de leur utilité sociale

Utilité sociale	Lieu de causalité	Contrôle interne
Forte (U+)	3.06 (1.53)	2.49 (1.04)
faible (U-)	7.14 (1.98)	7.44 (1.66)

Note : plus le score est petit, plus il indique un lieu de causalité interne et un fort niveau de contrôle interne.

Effet de la manipulation de la désirabilité sociale

Les scores de lieu de causalité et de contrôle interne se sont avérés corrélés pour les deux candidats (D+, $r = .46$, $p < .01$; D-, $r = .47$, $p < .01$). L'ANOVA 2 (désirabilité : forte vs. faible) x 2 (dimensions causales : lieu de causalité vs. contrôle interne) a révélé un effet principal de ces deux variables (respectivement, $F(1,40) = 8.15$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .17$, et $F(1,40) = 8.68$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .18$) ainsi qu'un effet d'interaction, $F(1,40) = 6.04$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .13$ (voir tableau 6.5). La manipulation de la désirabilité sociale a eu un effet significatif uniquement sur le score de contrôle interne ($M_{D+} = 4.37$ vs. $M_{D-} = 2.73$, $F(1,40) = 14.65$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .27$; pour l'indice de lieu de causalité : $M_{D+} = 4.54$ vs. $M_{D-} = 3.98$, $F(1,40) = 1.51$, *ns*). De plus, le candidat D- s'est vu attribuer une plus forte perception de contrôle interne que de causalité interne, $F(1,40) = 9.21$; $p < .01$, $\eta_p^2 = .19$. Cette différence n'était pas significative pour le candidat D+, $F(1,40) < 1$, *ns*.

Tableau 6.6 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux candidats en fonction de leur désirabilité sociale

Désirabilité sociale	Lieu de causalité	Contrôle interne
Forte (D+)	4.54 (1.36)	4.37 (1.18)
faible (D-)	3.98 (2.82)	2.73 (2.23)

Note : plus le score est petit, plus il indique un lieu de causalité interne et un fort niveau de contrôle interne

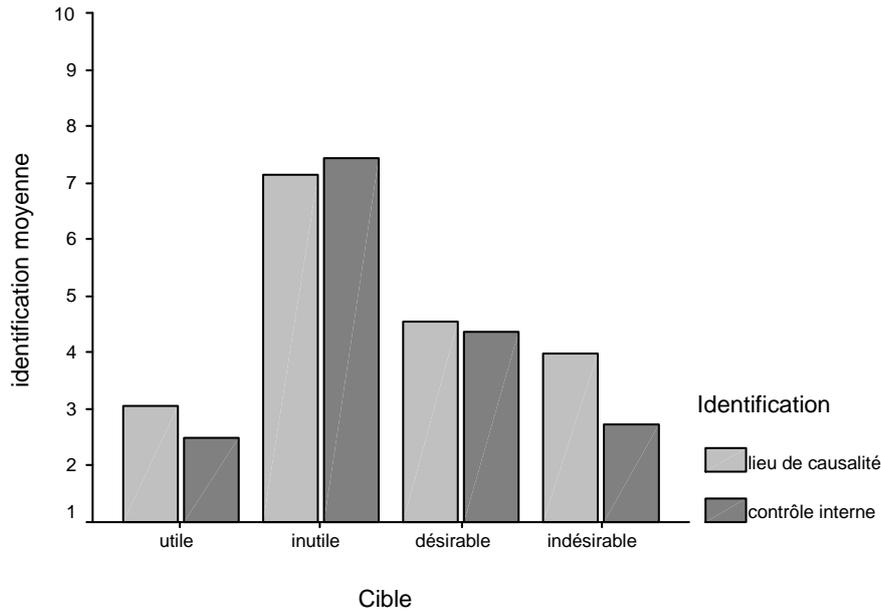


Figure 6.4: Scores moyens de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux différents candidats

6.3.4 Discussion

Cette étude avait pour objectif de confirmer l'importance du contrôle interne dans le processus d'attribution de valeur sociale. Elle permettait d'examiner les inférences faites par les participants quant à la position des candidats sur les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne, à partir de la connaissance de leur degré d'utilité sociale ou de désirabilité sociale. Les résultats s'avèrent partiellement conformes aux hypothèses dans la mesure où il est observé un effet de la manipulation de l'utilité sociale plus fort sur l'attribution de contrôle interne que sur l'attribution de causalité interne. Ainsi, le candidat décrit comme fortement utile se voit attribuer plus de contrôle interne que de lieu de causalité interne. En revanche, il n'est pas observé de différence concernant le candidat décrit comme faiblement utile. Néanmoins, ces résultats viennent renforcer ceux obtenus dans l'étude 4, concernant l'influence du contrôle interne dans l'attribution d'utilité sociale. De plus, ces résultats peuvent également renvoyer aux deux interprétations envisagées lors de l'étude précédente (étude 4). En effet, la connaissance du degré d'utilité sociale des candidats affecte les inférences des participants sur les deux dimensions. Ainsi, on peut envisager la notion de norme d'internalité comme renvoyant à deux normes distinctes mais fortement liées, ou comme relative à un seul référent normatif, l'inférence de contrôle induisant une perception de lieu de causalité interne et réciproquement.

Cette étude fait également apparaître un effet de la manipulation de la désirabilité sociale sur l'attribution de contrôle interne, le candidat décrit comme faiblement désirable se voyant attribuer un plus fort degré de contrôle interne que le candidat décrit comme fortement désirable. Ce résultat apparaît donc en contradiction avec ceux observés lors de l'étude 4 dans la mesure où il n'avait pas été observé d'effet du contrôle interne sur l'attribution de désirabilité sociale. Cette relative inconsistance des résultats est difficilement interprétable dans la mesure où peu de travaux se sont centrés sur ce type de jugement. Ainsi, dans les études suivantes (6a, 6b, 6c), cette dimension de la valeur sociale sera prise en compte afin de vérifier l'influence des deux dimensions sur ce jugement.

6.4 Discussion générale des résultats du chapitre 6

L'objectif de ce chapitre était de clarifier la valeur associée aux dimensions du lieu de causalité et du contrôle interne dans le cadre d'une situation de jugement. Suite aux résultats de l'étude 2, une première étape (étude 3) consistait à repérer des explications clairement différenciables sur les deux dimensions. Or, l'analyse des résultats de l'étude 3 n'a pas permis la mise au point d'un matériel expérimental satisfaisant l'objectif poursuivi. En effet, de même que dans l'étude 2, il a été observé que les perceptions sur ces dimensions étaient fortement liées l'une à l'autre. De plus, cette étude a également mis en évidence une tendance des individus à percevoir de façon générale les explications internes des événements quotidiens comme des facteurs sur lesquels les individus pouvaient plus ou moins exercer du contrôle. Aussi, les résultats de cette troisième étude ont conduit dans un deuxième temps, à aller au-delà des explications causales *stricto sensu* et à manipuler directement les mesures de perceptions de candidats cibles sur les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne (étude 4).

L'orthogonalisation de la position des candidats sur les deux dimensions dans l'étude 4 permettait d'examiner précisément l'impact spécifique de chaque dimension et l'impact cumulé des deux dimensions sur les jugements relatifs à l'utilité sociale et à la désirabilité sociale. L'étude 5 permettait d'examiner les inférences faites par les participants quant à la position des candidats sur les deux dimensions à partir de la connaissance de leur degré d'utilité sociale ou de désirabilité sociale. Deux résultats principaux ressortent de ces deux

dernières études. Premièrement, il est observé une prévalence de la dimension de contrôle interne sur celle de lieu de causalité dans l'attribution d'utilité sociale (étude 4). En effet, les résultats montrent une hiérarchisation dans l'évaluation des candidats telle que, les deux candidats montrant un fort contrôle interne ont été mieux évalués que ceux exprimant un faible contrôle interne. Au sein de chacun de ces groupes (fort vs. faible contrôle interne), le candidat exprimant une causalité interne a été mieux évalué que celui exprimant une causalité externe. Deuxièmement, la manipulation de l'utilité sociale des candidats affecte plus l'inférence de contrôle interne que celle de lieu de causalité (étude 5). Ainsi, un candidat décrit comme fortement utile se voit attribuer une plus forte perception de contrôle interne que de causalité interne. Les inférences, concernant le candidat décrit comme faiblement utile, ne se distinguent pas.

Les différents résultats obtenus viennent renforcer ceux des études du chapitre 5. Ils invitent à dissocier, dans la notion d'internalité, les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne qui s'avèrent parfois confondues. Comme l'ont souligné différents travaux (e.g. Dompnier & Pansu, 2007 ; Silvester et al., 2002), l'attribution de valeur sociale aux explications causales dépendrait des inférences de contrôle faites à propos de l'individu jugé. Ce chapitre confirme ces interprétations et suggère qu'au-delà du lieu de causalité *stricto sensu*, l'expression d'un fort sentiment de contrôle interne sur les événements serait un facteur déterminant sur l'attribution d'utilité sociale. Comme déjà mentionné de ce chapitre, deux interprétations des résultats peuvent être dégagées. Premièrement, ils laissent supposer l'intervention de deux référents normatifs plus ou moins liés entre eux. En effet, la hiérarchisation des candidats observée dans l'étude 4, suggère que la normativité des explications causales résulterait de l'effet conjoint d'une norme de contrôle interne et d'une norme de lieu de causalité interne, la première ayant un effet plus fort que la seconde. Les résultats de l'étude 5 peuvent aussi s'accorder avec cette interprétation. En effet, la connaissance du degré d'utilité sociale des candidats affecte les inférences des participants sur les deux dimensions. En suivant cette interprétation, la notion de norme d'internalité renverrait à deux normes distinctes mais fortement liées, dont les effets s'avèrent difficilement dissociables ; les explications perçues comme contrôlables par l'acteur étant le plus souvent également perçues comme internes, et réciproquement (cf. étude 3).

Deuxièmement, on peut également interpréter ces résultats en supposant l'intervention d'un seul référent normatif, relatif au degré de contrôle interne exprimé par les candidats. Cette interprétation suggère que les explications causales sont valorisées dès lors qu'elles sont perçues comme contrôlables par l'acteur. Les dimensions de contrôle interne et de lieu de

causalité étant fortement liées l'une à l'autre (étude 2, 3, et 5 ; McAuley et al., 1992), il est envisageable que les différences d'évaluation observées dans les études 1, 2, et 4, entre les candidats exprimant une causalité interne et celles exprimant une causalité externe, résultent des inférences en termes de contrôle interne que permettent plus facilement les explications du registre interne. Les résultats de l'étude 3 et de Lollivier (2009, encadré 6.1) tendent à soutenir cette interprétation, les individus ayant tendance à percevoir de façon générale les explications internes comme des facteurs contrôlables. Ainsi, la normativité des explications causales internes résulterait des inférences que font les juges en termes de contrôle qu'exerce l'acteur plutôt qu'en terme de lieu de causalité *stricto sensu*. Cette interprétation concorde avec les résultats des travaux dans lesquels des explications causales sont manipulées. En effet, les différences observées dans ces travaux (e.g. Desrumaux-Zagrodnicki & Rainis, 2000; Pansu & Gilibert, 2002) dans la valeur accordée aux différents types d'explications internes vs. externes peuvent être interprétées en terme d'inférence de contrôle.

À travers la manipulation de la perception des dimensions causales, ce chapitre apporte donc un éclairage nouveau sur les processus d'attribution de valeur sociale. En allant au-delà des seules explications causales, *stricto sensu*, les études 4 et 5 ont permis de révéler l'importance du degré de contrôle interne mis en avant par l'individu sur l'utilité sociale qui lui est attribuée. Toutefois, bien que l'orthogonalisation de la position des candidats sur les mesures de perceptions ait permis de contourner les difficultés liées à l'utilisation des explications causales, elle ne semble pas vraiment refléter la relation existante entre les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne. En effet, les fortes corrélations observées dans les études 2 et 3, ainsi que dans les recherches sur la perception naïve des explications montrent que ces deux perceptions sont fortement liées l'une à l'autre. Ces corrélations, ainsi que les résultats de l'étude 3 sur la perception de contrôle interne, questionnent sur la possibilité d'amener les individus à distinguer les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne afin d'analyser plus finement leurs effets sur les jugements de valeur sociale qu'ils émettent.

Une possibilité de réponse semble envisageable au regard des travaux sur les conceptions de l'intelligence (Dweck & Leggett, 1988 ; Dweck, Chiu & Hong, 1995). En effet, les travaux de Dweck et Leggett (1988) et Dweck, Chiu et Hong (1995) sur les théories implicites de l'intelligence, ont mis en évidence l'existence de deux théories différentes de l'intelligence, à savoir la théorie de l'entité de l'intelligence (ou conception fixiste) et la théorie incrémentielle de l'intelligence (ou conception malléable). Or telles que définies par ces auteurs, ces deux théories (ou conceptions) se différencient principalement au niveau du

contrôle que les individus pensent exercer sur leurs habiletés intellectuelles. De plus, des travaux (e.g. Dweck et al., 1995) suggèrent que les conceptions fixiste et malléable vont influencer l'activité explicative des individus en les amenant à focaliser sur des facteurs internes se différenciant du point de vue du contrôle interne. L'impact des conceptions de l'intelligence mise en avant par une cible sur le jugement de valeur sociale n'a jamais été l'objet de recherche. Pourtant, ces travaux laissent supposer que selon les conceptions de l'intelligence mises en avant, les individus en position de juge vont percevoir les cibles comme se focalisant soit sur des facteurs internes sur lesquels elles n'exercent pas de contrôle soit sur des facteurs internes sur lesquels elles exercent un contrôle. En d'autres termes, il semble donc possible que la manipulation des conceptions fixiste ou malléable de l'intelligence permette de dissocier la perception de contrôle interne de celle de lieu de causalité. Elles sont l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE 7. THEORIES IMPLICITES DE L'INTELLIGENCE ET ATTRIBUTION DE VALEUR SOCIALE

7.1 Les conceptions de l'intelligence

L'objectif de ce chapitre était de confirmer l'importance de l'inférence de contrôle interne sur l'attribution d'utilité sociale, en manipulant les conceptions de l'intelligence de candidats cibles. Les travaux de Dweck et Leggett (1988) et Dweck, Chiu et Hong (1995) sur les théories implicites de l'intelligence, ont mis en évidence l'existence de deux conceptions différentes de cette dernière. La première correspond à la théorie de l'entité de l'intelligence et la seconde à la théorie incrémentielle de l'intelligence. À travers la première conception, l'intelligence est vue comme un trait stable, fixe, inné, non contrôlable, que l'on peut difficilement changer. En d'autres termes, les individus adhérant à une conception fixiste de l'intelligence auraient tendance à croire que l'on peut toujours apprendre de nouvelles choses, pour autant cela ne changera en rien notre niveau d'intelligence. À l'inverse, dans la seconde conception, l'intelligence est vue comme une qualité malléable, contrôlable, qui peut s'améliorer avec le temps. Ainsi, les individus adhérant à cette seconde conception auraient tendance à croire que l'on ne naît pas intelligent, mais qu'on le devient en fonction du travail, des efforts fournis. Par définition, ces deux conceptions semblent donc se distinguer au niveau du contrôle que les individus pensent exercer sur leurs habiletés intellectuelles.

De plus, le modèle de Dweck et al. (1988, 1995), défend l'idée que l'adhésion à l'une ou l'autre des conceptions de l'intelligence (fixiste ou malléable), influence les individus sur divers jugements et comportements. Ces conceptions semblent, notamment, influencer l'activité explicative des individus en les amenant à focaliser sur des facteurs internes différents dans l'explication des événements quotidiens. Ainsi, ceux adhérant à la théorie de l'entité auraient tendance à interpréter les différents événements quotidiens (comportement et renforcement) en se focalisant sur les traits de personnalité et les habiletés. À l'inverse considérer la personnalité, les attributs personnels comme malléables, diminuerait la focalisation sur les traits dans la compréhension des événements et conduirait les individus à se focaliser sur les intentions, les buts, les stratégies et les efforts. Les résultats de Hong,

Chiu, Dweck, Lin et Wan (1999), tendent à supporter cette hypothèse vis-à-vis des liens entre théories de l'intelligence et attributions causales. De plus, les résultats de cette étude ont indiqué que les individus adhérant à une conception malléable de l'intelligence associent positivement les explications en terme d'efforts et d'habiletés, ce qui n'est pas le cas des individus adhérant à une conception fixiste. En effet, les résultats de Hong et al. (1999, étude 1 et 3) ont montré que les individus adhérant à une conception malléable de l'intelligence ont accordé un poids plus important aux efforts dans l'explication de leur performance que ceux adhérant à une conception fixiste. Concernant ces derniers (« fixistes »), il a été observé qu'ils ont accordé un poids plus important aux explications en termes d'habiletés dans l'explication de leurs performances comparativement aux explications en termes d'efforts. Par contre, cette différence entre « efforts » ou « habiletés » n'était pas significative pour les individus adhérant à la conception malléable. À partir des travaux de Stone et Dweck (1998), ces résultats conduisent Hong et al. (1999) à envisager un décalage dans la définition donnée aux habiletés selon les conceptions de l'intelligence. Pour ces auteurs, les individus adhérant à une conception fixiste de l'intelligence définiraient les habiletés comme des qualités fixes de l'intelligence, ne dépendant pas des efforts fournis. À l'inverse, les individus adhérant à une conception malléable définiraient les habiletés comme le niveau d'expertise dans une tâche, nécessitant au préalable d'avoir fait des efforts. En d'autres termes, adhérer à une conception malléable, amènerait à considérer les habiletés comme des compétences acquises. Au regard, des recherches sur les attributions causales, cette interprétation semble en accord avec les travaux de Weiner (1983, 1985) selon lesquels les explications causales ne seraient pas perçues identiquement par les individus. Ainsi, elle amène à considérer le décalage, dans les perceptions qu'ont les individus des explications causales, comme l'expression des théories de l'intelligence.

À travers ces travaux sur les conceptions de l'intelligence, il semble donc envisageable de contourner les difficultés liées à l'utilisation des explications causales en manipulant ces conceptions afin d'étudier l'impact de la dimension de contrôle interne dans l'attribution d'utilité sociale. En effet, ce programme de recherche (étude 2 et 3) a mis en évidence la difficulté de dissocier clairement les explications causales sur les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne, ces deux dernières étant fortement liées l'une à l'autre. Or, les travaux sur les théories implicites de l'intelligence (e.g. Dweck et al., 1995), suggèrent que les conceptions fixiste et malléable vont influencer l'activité explicative des individus en les amenant à focaliser sur des facteurs internes se différenciant du point de vue du contrôle interne. L'impact des conceptions de l'intelligence mises en avant par une cible sur le

jugement de valeur sociale n'a jamais fait l'objet de recherche. Pourtant, ces travaux laissent supposer que selon les conceptions de l'intelligence mises en avant, les individus en position de juge vont percevoir les cibles comme se focalisant soit sur des facteurs internes sur lesquels elles n'exercent pas de contrôle, soit sur des facteurs internes sur lesquels elles exercent un contrôle. En d'autres termes, il semble donc possible que la manipulation des conceptions fixiste ou malléable de l'intelligence permette de dissocier la perception de contrôle interne de celle de lieu de causalité.

L'objectif de ce chapitre était de donc montrer l'importance du contrôle interne dans l'attribution d'utilité en manipulant les conceptions de l'intelligence de candidats cibles. Ainsi, il met à l'épreuve l'hypothèse que des candidats présentés comme adhérant à une conception malléable de l'intelligence devraient être perçus comme exerçant plus de contrôle sur les événements quotidiens que des candidats présentant une conception fixiste. Par conséquent, au regard des travaux sur la norme d'internalité (e.g. Dompnier & Pansu, 2010), ces candidats « malléables » devraient se voir attribuer plus d'utilité sociale.

Dans ce cadre, trois études ont été conduites. La tâche des participants consistait à prendre connaissance des réponses d'un candidat au questionnaire des théories implicites de l'intelligence de Da Fonseca, Cury, Bailly et Rufo (2004) afin de se faire une impression de celui-ci. Ce questionnaire comprend deux sous échelles de trois items relatifs premièrement à la théorie de l'entité de l'intelligence (conception fixiste), deuxièmement à la théorie incrémentielle de l'intelligence (conception malléable). Les participants devaient ensuite s'identifier au candidat et répondre aux items relatifs au lieu de causalité et au contrôle interne de l'EMAC (Fontayne et al., 2003). Enfin, ils devaient évaluer le candidat sur une liste de douze traits, renvoyant aux dimensions d'utilité et de désirabilité sociale, et émettre un jugement professionnel.

Dans la première étude (N = 74), les manipulations concernaient la version complète du questionnaire. Dans la seconde (N = 76), seuls les items relatifs à la théorie incrémentielle de l'intelligence étaient utilisés. Dans la troisième (N = 79), seuls les items relatifs à la théorie de l'entité de l'intelligence étaient utilisés. Les réponses des candidats étaient manipulées de manière à ce qu'ils apparaissent soit en accord, soit en désaccord avec les conceptions malléable et/ou fixiste.

7.2 Etude 6.a

7.2.1 Vue générale de la recherche

Les participants devaient s'identifier à un candidat connu par ces réponses au questionnaire des conceptions de l'intelligence (malléable *versus* fixiste) de Da Fonseca et al. (2004). Ils devaient ensuite répondre aux items relatifs au lieu de causalité et au contrôle interne de l'EMAC de Fontayne et al. (2003). Enfin, ils devaient évaluer le candidat sur une liste de douze traits (renvoyant aux dimensions d'utilité et de désirabilité sociale) et émettre un jugement professionnel.

On s'attendait premièrement, à ce que le candidat en accord avec la conception malléable de l'intelligence se voit attribuer plus d'utilité sociale et un meilleur jugement professionnel que le candidat en accord avec la conception fixiste. Deuxièmement, le candidat en accord avec la conception malléable devrait être identifié comme possédant plus de contrôle interne sur les événements auxquels il est confronté que le candidat en accord avec la conception fixiste. Troisièmement, l'effet des conceptions de l'intelligence sur l'attribution d'utilité sociale et le jugement professionnel devrait être médiatisé par le contrôle interne.

7.2.2 Méthode

Participants

74 étudiants (23 hommes et 47 femmes), âgés de 18 à 37 ans ($M = 21,23$, $E.T. = 3.38$), ont participé à l'étude. Les participants ont tous été recrutés sur le campus de l'Université de Rennes 2 (bibliothèque centrale). Il leur était demandé s'ils acceptaient de participer à une étude portant sur l'évaluation professionnelle. On leur remettait ensuite un dossier. Un participant n'ayant pas répondu à tous les items du questionnaire a été retiré des analyses ($N = 73$)

Procédure et matériel¹³

Identiquement aux études précédentes, la recherche était présentée comme répondant à une demande du service universitaire d'information et d'orientation de l'université. La tâche était présentée aux participants comme consistant à prendre connaissance des réponses du candidat au test de personnalité (sachant qu'il avait une réussite moyenne aux tests de

¹³ Le matériel expérimental est présenté en annexe 7

raisonnement et de logique) afin de se faire une impression de celui-ci, puis de répondre à deux questionnaires (dont l'ordre de présentation a été contrebalancé). Le premier consistait à répondre à un questionnaire de compétences sociales en se mettant à la place du candidat. Le second consistait à évaluer ce dernier sur différentes échelles. Il était clairement demandé aux participants de bien respecter les consignes. Suite à cette présentation, les participants prenaient connaissance des réponses du candidat au test de personnalité.

Le test de personnalité était en réalité le questionnaire des théories implicites de l'intelligence de Da Fonseca, Cury, Bailly et Rufo (2004). Ce questionnaire comprend deux sous échelles de trois items chacune, qui mesurent deux types de théories. La première sous échelle mesure la théorie de l'entité de l'intelligence (conception fixiste de l'intelligence) et la deuxième mesure la théorie incrémentielle de l'intelligence (conception malléable de l'intelligence). Les feuilles réponses des candidats à évaluer comportaient le questionnaire pré-rempli accompagné de sa consigne de passation (« *Ce questionnaire porte sur la façon dont vous définissez l'intelligence* »). Elles ont été manipulées de manière à présenter un candidat en accord (*vs.* en désaccord) avec la conception malléable (*vs.* fixiste) de l'intelligence et un candidat en accord (*vs.* en désaccord) avec la conception fixiste (*vs.* malléable) de l'intelligence.

Mesures

Mesure de perception du registre explicatif

La tâche des participants consistait à répondre au questionnaire de compétences sociales comme le candidat l'aurait fait. Le test de compétences sociales était en réalité la version réduite et modifiée de l'EMAC de Fontayne et al. (2003). Dans le cadre de cette étude, l'échelle porte sur la façon dont les individus perçoivent globalement les causes des événements qui leur arrivent dans la vie quotidienne, selon les dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne. Les participants devaient donc se mettre à la place du candidat et dire si selon eux, concernant ce qui lui arrive dans la vie, le candidat dirait que globalement cela dépend de quelque chose d'interne (*versus* externe) et sur lequel il a un contrôle (*versus* n'a pas de contrôle). Chaque item était associé à une échelle de type Likert allant de 1 à 10. Les valeurs les plus basses correspondaient au maximum de causalité interne et de contrôle interne. Des indices de lieu de causalité ($\alpha = .78$) et de contrôle interne ($\alpha = .85$) ont été calculés.

Valeur Professionnelle

De la même manière que lors de l'étude 4, la valeur professionnelle a été mesurée au travers d'un pronostic de réussite professionnelle et d'un jugement de recrutement. Premièrement, le pronostic de réussite professionnelle était mesuré au travers d'un item, « *Formulez un jugement prédictif sur la réussite professionnelle de cette personne* », associé à une échelle de type Likert allant de 1 (très mauvaise réussite professionnelle) à 10 (excellente réussite professionnelle). Deuxièmement, le jugement de recrutement était mesuré au travers d'un item, « *Indiquez dans quelle mesure vous recruteriez cette personne* », associé à une échelle de type Likert allant de 1 (ne recruterais pas du tout le candidat) à 10 (recruterais tout à fait le candidat). Le score analysé correspondait à la moyenne des deux items, l'analyse corrélacionnelle s'étant avérée satisfaisante ($r = .64, p < .001$).

Valeur sociale

Pour cette mesure nous avons repris la liste de traits utilisée dans les études 4 et 5 (issue de Gallay, 1992). Six d'entre eux (trois positifs : ambitieux, dynamique, travailleur et trois négatifs : instable, naïf, vulnérable) renvoyaient à l'utilité sociale, les six autres (trois positifs : attachant, honnête, sympathique et trois négatifs : agaçant, hypocrite, prétentieux) renvoyaient à la désirabilité sociale. Les participants devaient indiquer, sur échelle de type Likert allant de 1 (pas du tout) à 10 (tout à fait), dans quelle mesure chacun de ces traits décrivait le candidat. Pour l'analyse des résultats, les échelles des six items négatifs ont été inversées. Les coefficients alpha se sont avérés satisfaisants pour traiter cette mesure de valeur en deux dimensions (utilité : $\alpha = .63$; désirabilité : $\alpha = .80$).

7.2.3 Résultats

Impact des conceptions de l'intelligence manipulées sur les jugements professionnels et de valeur sociale

L'ANOVA 2 (orientation du questionnaire x 2 (ordre de passation)) a été réalisée pour chacun des jugements demandés.

Concernant le jugement de réussite professionnelle, les résultats ont montré un effet de la variable « orientation du questionnaire », $F(1,69) = 29.48, p < .001, \eta_p^2 = .30$. Les candidats en accord avec la conception malléable de l'intelligence ($M = 6.22$) ont été jugés

comme reflétant plus la réussite professionnelle que les candidats en accord avec la conception fixiste ($M = 4.31$).

Concernant le jugement d'utilité sociale, les résultats ont également révélé un effet de la variable « orientation du questionnaire », $F(1,69) = 16.08$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .19$. Les candidats en accord avec la conception malléable de l'intelligence ($M = 6.33$) ont été jugés comme plus utiles que les candidats en accord avec la conception fixiste ($M = 5.09$).

Enfin, concernant le jugement de désirabilité sociale, les résultats ont montré un effet principal de la variable « orientation du questionnaire », $F(1,69) = 4.84$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .07$. Les candidats en accord avec la conception malléable de l'intelligence ($M = 5.84$) ont été jugés comme plus désirables que les candidats en accord avec la conception fixiste ($M = 5.07$).

Tableau 7.1 : Moyennes (et écarts-types) des scores de jugement professionnel, d'utilité sociale et de désirabilité sociale

Candidat	Ordre de passation	Jugement professionnel	Utilité sociale	Désirabilité sociale
malléable	identification puis jugement	6.33 (1.58)	6.64 (1.03)	5.61 (1.44)
	jugement puis identification	6.13 (1.26)	6.06 (1.29)	6.05 (1.55)
	total	6.22 (1.40)	6.33 (1.20)	5.84 (1.49)
Fixiste	identification puis jugement	4.56 (1.69)	4.88 (1.25)	5.24 (1.44)
	jugement puis identification	4.08 (1.48)	5.28 (1.73)	4.91 (1.44)
	total	4.31 (1.58)	5.09 (1.51)	5.07 (1.43)

Impact des conceptions de l'intelligence manipulées sur les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne

L'ANOVA 2 (orientation du questionnaire) x 2 (ordre de passation) a été réalisée pour chacune des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne.

Premièrement, concernant la perception de lieu de causalité, les résultats ont indiqué un effet marginalement significatif de la variable « ordre de passation », $F(1,69) = 3.89$, $p < .06$, $\eta_p^2 = .05$. Lorsque les participants ont effectué en premier lieu la tâche d'identification, ils ont inféré plus de lieu de causalité interne au candidat ($M = 3.90$) que lorsqu'ils ont effectué en premier la tâche de jugement ($M = 4.92$).

Deuxièmement, concernant la perception de contrôle interne, les résultats ont indiqué un effet significatif de la variable « orientation du questionnaire », $F(1,69) = 62.48$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .47$. Les participants ont inféré plus de contrôle interne aux candidats en accord avec la conception malléable de l'intelligence ($M = 3.33$) qu'aux candidats en accord avec la conception fixiste de l'intelligence ($M = 6.69$).

Tableau 7.2 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux candidats en fonction de leur conception de l'intelligence

Candidat	Ordre	Lieu de causalité	contrôle interne
	identification puis jugement	3.87 (1.97)	3.37 (1.48)
malléable	jugement puis identification	4.28 (2.55)	3.28 (1.94)
	total	4.09 (2.27)	3.32 (1.71)
Fixiste	identification puis jugement	3.92 (1.77)	6.37 (2.09)
	jugement puis identification	5.56 (2.40)	7.00 (1.68)
	total	4.76 (2.27)	6.70 (1.89)

Analyse de médiation partielle de l'orientation des questionnaires sur l'attribution d'utilité sociale par le contrôle interne perçu

Les résultats concernant l'impact des conceptions de l'intelligence manipulées sur le jugement professionnel et sur l'attribution d'utilité sociale s'étant révélés relativement comparables, nous avons calculé le coefficient alpha des différents items. Ce dernier ($\alpha = .75$) s'est avéré satisfaisant pour traiter ces items en une seule mesure d'utilité sociale. Cette dernière correspond à la moyenne obtenue aux différents items (jugement professionnel, et utilité sociale trait). L'analyse de médiation, présentée ci-dessous, a donc été réalisée sur cette nouvelle mesure d'utilité sociale.

En se référant à la procédure proposée par Brauer (2000), quatre conditions doivent être remplies pour pouvoir conclure à une médiation par le contrôle interne perçu de l'orientation du questionnaire sur le jugement professionnel :

- L'orientation du questionnaire (malléable vs fixiste) doit avoir un effet sur l'attribution d'utilité sociale. Cette condition est remplie puisque, $\beta = -.53$, $F(1,71) = 27.69$, $p < .001$.
- L'orientation du questionnaire doit avoir un effet sur le contrôle interne perçu. Comme nous l'avons vu, cette condition est également remplie ; $\beta = .69$, $F(1,71) = 63.85$, $p < .001$.

- Le contrôle interne perçu doit avoir un effet sur l'attribution d'utilité sociale si on contrôle statistiquement l'effet de l'orientation du questionnaire sur celui-ci. Cette condition est remplie puisque : $\beta = -.37$, $F(1,70) = 7.61$, $p < .01$.
- L'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution d'utilité sociale doit disparaître si on contrôle statistiquement l'effet du contrôle interne perçu sur celui-ci. Cette condition n'est pas remplie puisque : $\beta = -.28$, $F(1,70) = 4.38$, $p < .05$. Par contre l'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution d'utilité sociale est significativement plus petit lorsqu'on contrôle statistiquement l'effet du contrôle interne perçu, test de Sobel : $z = 2.60$, $p < .05$.

Ces résultats nous permettent donc de conclure à une médiation partielle de l'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution d'utilité sociale par le contrôle interne.

Analyse de médiation partielle de l'orientation des questionnaires sur l'attribution de désirabilité sociale par le contrôle interne perçu

En se référant à la procédure proposée par Brauer (2000), quatre conditions doivent être remplies pour pouvoir conclure à une médiation par le contrôle interne perçu de l'orientation des questionnaires sur le jugement professionnel :

- L'orientation du questionnaire (malléable vs fixiste) doit avoir un effet sur l'attribution de désirabilité sociale. Cette condition est remplie ; $\beta = -.26$, $F(1,71) = 5.11$, $p < .05$.
- L'orientation du questionnaire doit avoir un effet sur le contrôle interne perçu. Comme nous l'avons vu, cette condition est également remplie ; $\beta = .69$, $F(1,71) = 63.85$, $p < .001$.
- Le contrôle interne perçu doit avoir un effet sur l'attribution de désirabilité sociale si on contrôle statistiquement l'effet de l'orientation du questionnaire sur celle-ci. Cette condition n'est pas remplie puisque : $\beta = -.12$, $F(1,70) = .54$, ns
- La troisième condition n'étant pas remplie, nous n'avons pas testé la dernière condition.

Ces résultats nous permettent donc de conclure que, l'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution de désirabilité sociale n'est pas médiatisé par le contrôle interne.

7.2.4 Discussion

À la suite des premiers résultats de ce programme de recherche (chapitre 5 et 6), l'objectif de cette étude était de confirmer l'importance du degré de contrôle interne dans l'attribution de valeur sociale, en allant au-delà des explications causales *stricto sensu*. Cette étude proposait d'articuler les champs de recherches sur la norme d'internalité avec ceux sur les théories implicites de l'intelligence, afin de dissocier les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne. Les résultats observés s'avèrent partiellement conformes à nos hypothèses. En effet, ils ont indiqué premièrement un effet des conceptions de l'intelligence sur l'inférence de contrôle interne, les participants ayant inféré un plus fort degré de contrôle interne aux individus adhérant à une conception malléable comparativement à ceux adhérant à la conception fixiste. Cet effet n'a pas été observé sur l'inférence de lieu de causalité. Deuxièmement, il a été observé un effet des conceptions de l'intelligence sur l'attribution d'utilité sociale (jugement de réussite professionnelle et attributions de traits), les candidats présentés comme adhérant à la conception malléable ayant obtenu une plus forte attribution d'utilité sociale. Troisièmement, l'effet des conceptions de l'intelligence sur l'attribution d'utilité sociale a été partiellement médiatisé par l'inférence de contrôle interne. Ainsi, ces résultats tendent à supporter l'importance de la perception de contrôle interne dans l'attribution d'utilité sociale. En allant au-delà des explications causales, cette étude a permis de mettre en évidence l'intervention des inférences de contrôle faites à propos de l'individu jugé dans le processus d'attribution d'utilité sociale. De plus, elle suggère que la norme d'internalité s'exprimerait à travers des construits allant au-delà du champ des explications causales. En effet, les résultats concernant la plus forte utilité sociale attribuée aux candidats adhérant à une conception malléable de l'intelligence, pourraient être interprétés comme l'expression d'un référent normatif relatif à la théorie incrémentielle de l'intelligence. Toutefois, les résultats ont également mis en évidence que cet effet était médiatisé par l'inférence de contrôle. Au regard des études présentées dans ce programme de recherche, il semble également possible d'interpréter les résultats obtenus dans la présente étude au regard de l'expression de la norme d'internalité. Ainsi, ils suggèrent que selon la conception mise en avant par des candidats cibles, les individus en position de juge perçoivent ces candidats comme se focalisant sur des facteurs internes différents dans l'explication des événements et selon les inférences, leurs attributs plus ou moins d'utilité sociale.

Cette étude a également mis en avant un effet des conceptions de l'intelligence sur l'attribution de désirabilité sociale, les candidats adhérant à une conception malléable ont été

jugés plus désirables que ceux adhérant à une conception fixiste. Néanmoins, il n'a pas été observé de médiation de cet effet par le contrôle interne perçu. Ainsi, les résultats observés tendent à supporter l'approche bidimensionnelle de la valeur sociale, l'inférence de contrôle interne ne médiatisant les effets de conceptions de l'intelligence qu'au niveau de l'attribution d'utilité sociale.

À travers l'analyse de la littérature, il semble que les deux conceptions de l'intelligence correspondent, théoriquement et méthodologiquement, aux deux pendants d'une même dimension. Par exemple, Hong et al. (1999) indiquent que les mesures des théories implicites de l'intelligence réalisées à travers uniquement des items renvoyant à la conception fixiste ou à travers des items renvoyant aux deux conceptions permettent de classer identiquement les individus comme *malléables* ou *fixistes*. Néanmoins, les travaux de Da Fonseca et al. (2004) et de Cury, Elliot, Da Fonseca, Moller (2006), semblent pour leur part, soutenir l'hypothèse de deux dimensions indépendantes. Aussi, si les deux conceptions de l'intelligence renvoient à deux dimensions distinctes, ces dimensions étant manipulées conjointement dans l'étude 6.a, il apparaît difficile d'interpréter les résultats. En effet ces derniers peuvent dépendre premièrement de l'adhésion à la conception malléable et de la non adhésion à la conception fixiste ; deuxièmement de la seule adhésion à la conception malléable ; troisièmement, uniquement de la non adhésion à la conception fixiste. Ainsi, afin de confirmer et de préciser les résultats observés dans la première étude de ce chapitre, deux autres études ont été réalisées. Dans chacune d'entre elles, une seule conception de l'intelligence était manipulée, les cibles du jugement étant donc présentées, soit en accord, soit en désaccord avec cette dernière.

7.3 Etude 6.b

Les participants devaient s'identifier à un candidat connu par ces réponses aux items malléables de l'échelle des théories implicites de l'intelligence (en accord *versus* en désaccord) de Da Fonseca et al. (2004). Ils devaient ensuite répondre aux items relatifs au lieu de causalité et au contrôle interne de l'EMAC de Fontayne et al. (2003). Enfin, ils devaient évaluer le candidat sur une liste de douze traits, renvoyant aux dimensions d'utilité et de désirabilité sociale, et émettre un jugement professionnel.

On s'attendait premièrement, à ce que le candidat se montrant en accord avec la conception malléable de l'intelligence se voit attribuer plus d'utilité sociale et un meilleur jugement professionnel que le candidat se montrant en désaccord avec cette conception. Deuxièmement, le candidat se montrant en accord avec la conception malléable devrait être identifié comme possédant plus de contrôle interne sur les événements auxquels il est confronté que le candidat se montrant en désaccord avec cette conception. Troisièmement, de façon générale, l'effet des conceptions de l'intelligence sur l'attribution d'utilité sociale devrait être médiatisé par le contrôle interne.

7.3.1 Vue générale de la recherche

7.3.2 Méthode

Sujet

76 étudiants (17 hommes et 52 femmes), âgés de 18 à 29 ans ($M = 21.06$, $E.T. = 2.57$), ont participé à l'étude. Les participants ont tous été recrutés sur le campus de l'université de Rennes 2 (bibliothèque centrale). Il leur était demandé s'ils acceptaient de participer à une étude portant sur l'évaluation professionnelle. On leur remettait ensuite un dossier.

Procédure et matériel

La procédure est la même que celle de l'étude 6.a, seul le matériel relatif aux théories implicites de l'intelligence a été modifié. En effet, pour cette étude, nous avons repris uniquement les items relatifs à la théorie incrémentielle de l'intelligence. Les feuilles réponses des candidats à évaluer ont donc été manipulées de manière à présenter un candidat en accord et un en désaccord avec la conception malléable de l'intelligence.

Mesures

Les mesures sont les mêmes que pour l'étude 6.a, à savoir : perception du registre explicatif à partir de la version réduite de l'EMAC (Fontayne et al., 2003), valeur professionnelle et valeur sociale.

Lieu de causalité : le coefficient alpha s'étant avéré satisfaisant ($\alpha = .82$), c'est la moyenne obtenue aux trois items qui a été utilisée dans l'analyse des résultats.

Contrôle interne : le coefficient alpha s'étant avéré satisfaisant ($\alpha = .80$), c'est la moyenne obtenue aux trois items qui a été utilisée dans l'analyse des résultats.

Valeur professionnelle : l'analyse corrélacionnelle des items s'étant avérée satisfaisante ($r = .66, p < .001$) c'est la moyenne obtenue aux deux échelles qui a été utilisée dans l'analyse des résultats.

Valeur sociale : les coefficients alpha ne sont avérés satisfaisants pour traiter cette mesure en deux dimensions (utilité : $\alpha = .65$; désirabilité : $\alpha = .66$).

7.3.3 Résultats

Impact des conceptions de l'intelligence manipulées sur les jugements professionnels et de valeur sociale

L'ANOVA 2 (orientation du questionnaire x 2 (ordre de passation) a été réalisée pour chacun des jugements demandés.

Concernant le jugement de réussite professionnelle, les résultats ont montré un effet principal de la variable « orientation du questionnaire », $F(1,72) = 30.80, p < .001, \eta_p^2 = .30$. Le candidat en accord avec la conception malléable de l'intelligence ($M = 6.65$) a été jugé comme reflétant plus la réussite professionnelle que le candidat en désaccord avec cette conception ($M = 4.67$).

Concernant le jugement d'utilité sociale, les résultats montrent un effet principal de la variable « orientation du questionnaire », $F(1,72) = 24.46, p < .001, \eta_p^2 = .25$. Le candidat en accord avec la conception malléable de l'intelligence ($M = 6.74$) a été jugé comme plus utile que le candidat en désaccord avec cette conception ($M = 5.24$).

Concernant le jugement de désirabilité sociale, aucun effet des variables n'a été observé

Tableau 7.3 : Moyennes (et écarts-types) des scores de jugement professionnel, d'utilité sociale et de désirabilité sociale

Candidat	Ordre	Jugement professionnel	Utilité sociale	Désirabilité sociale
malléable	identification puis jugement	6.55 (1.40)	6.90 (1.07)	5.39 (1.22)
	jugement puis identification	6.75 (1.10)	6.57 (1.40)	5.56 (1.34)
	Total	6.65 (1.26)	6.75 (1.23)	5.47 (1.26)
Pas malléable	identification puis jugement	4.65 (2.01)	5.25 (1.57)	5.91 (1.22)
	jugement puis identification	4.70 (1.47)	5.23 (1.17)	5.86 (1.64)
	Total	4.67 (1.74)	5.24 (1.37)	5.88 (1.43)

Impact des conceptions de l'intelligence manipulées sur les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne

L'ANOVA 2 (orientation du questionnaire) x 2 (ordre de passation) a été réalisée pour chacune des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne.

Premièrement, les résultats ont indiqué un effet d'interaction des variables « ordre de passation » et « orientation du questionnaire » sur la perception de lieu de causalité, $F(1,72) = 5.02$, $p < .05$, $\eta_p^2 = .06$. De cet effet il ressort que, lorsque les participants ont effectué en premier lieu la tâche d'identification alors, quelle que soit l'orientation du questionnaire, aucune différence significative n'est apparue au niveau de la perception de lieu de causalité. Alors que, quand les participants ont commencé par la tâche de jugement, alors ils ont perçus le candidat en accord avec la conception malléable ($M = 3.45$) marginalement ($p < .08$) plus interne que le candidat en désaccord avec cette conception ($M = 5.07$).

Deuxièmement, les résultats ont indiqué un effet significatif de la variable « orientation du questionnaire » sur la perception de contrôle interne, $F(1,72) = 16.95$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .19$. Les participants ont inféré plus de contrôle interne au candidat étant en accord avec la conception malléable de l'intelligence ($M = 3.47$) qu'au candidat étant en désaccord avec cette conception ($M = 5.08$).

Tableau 7.4 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux candidats en fonction de leur conception de l'intelligence

Candidat	Ordre	Lieu de causalité	contrôle interne
malléable	identification puis jugement	4.81 (2.01)	2.89 (1.24)
	jugement puis identification	3.45 (1.83)	4.06 (1.93)
	Total	4.17 (2.02)	3.44 (1.69)
Pas malléable	identification puis jugement	4.35 (2.02)	5.10 (1.67)
	jugement puis identification	5.07 (2.15)	5.07 (1.88)
	Total	4.71 (2.09)	5.08 (1.75)

Analyse de médiation partielle de l'orientation des questionnaires sur l'attribution d'utilité sociale par le contrôle interne perçu

De la même manière que pour l'étude 6a, le coefficient alpha entre les différents items des mesures de jugement professionnel et d'utilité sociale trait a été calculé. Ce dernier s'est avéré satisfaisant ($\alpha = .77$) pour traiter ces items en une seule mesure d'utilité sociale. L'analyse de médiation a donc été réalisée sur cette dernière.

En se référant à la procédure proposée par Brauer (2000), quatre conditions doivent être remplies pour pouvoir conclure à une médiation par le contrôle interne perçu de l'orientation des questionnaires sur l'attribution d'utilité sociale :

- L'orientation du questionnaire (malléable *vs.* pas malléable) doit avoir un effet sur l'attribution d'utilité sociale. Cette condition est remplie puisque, $\beta = -.57$, $F(1,74) = 35.76$, $p < .001$.
- L'orientation du questionnaire doit avoir un effet sur le contrôle interne perçu. Comme nous l'avons vu, cette condition est également remplie ; $\beta = .43$, $F(1,74) = 17.16$, $p < .001$.
- Le contrôle interne perçu doit avoir un effet sur l'attribution d'utilité sociale si on contrôle statistiquement l'effet de l'orientation du questionnaire sur celle-ci. Cette condition est remplie puisque : $\beta = -.25$, $F(1,73) = 5.86$, $p < .05$.
- L'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution d'utilité sociale doit disparaître si on contrôle statistiquement l'effet du contrôle interne perçu sur celle-ci. Cette condition n'est pas remplie puisque : $\beta = -.46$, $F(1,73) = 20.36$, $p < .001$. Par contre, cet effet est significativement plus petit lorsque l'on contrôle statistiquement l'effet du contrôle interne, test de Sobel : $z = 2.09$, $p < .05$.

Ces résultats nous permettent donc de conclure à une médiation partielle de l'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution d'utilité sociale par le contrôle interne.

Analyse de médiation de l'orientation des questionnaires sur l'attribution de désirabilité sociale

L'orientation malléable *versus* non malléable n'ayant pas d'effet sur l'attribution de désirabilité sociale, l'analyse de médiation n'a pas été réalisée.

7.3.4 Discussion

De manière identique à l'étude 6.a, l'objectif de cette étude était de confirmer l'importance du degré de contrôle interne dans l'attribution de valeur sociale, en allant au-delà des explications causales *stricto sensu*. De façon générale, les résultats ont révélé des effets similaires à ceux observés lors de la première étude (étude 6.a) sur le jugement d'utilité sociale. En effet, il a été observé un effet de l'adhésion à la conception malléable de l'intelligence sur l'attribution d'utilité sociale (pronostic et traits), les individus présentés comme *malléables* étant l'objet d'un meilleur jugement que les individus *non malléables*. De

plus, il a été observé une médiation partielle de cet effet par l'inférence de contrôle interne. Ainsi, ces résultats viennent confirmer l'importance de la perception de contrôle interne dans l'attribution d'utilité sociale. En allant au-delà des explications causales, elle met en évidence l'intervention des inférences de contrôle faites à propos de l'individu jugé dans le processus d'attribution d'utilité sociale. De plus, les résultats observés renforcent l'idée que selon l'accord ou le désaccord avec la théorie incrémentielle de l'intelligence, exprimé par des cibles, les individus juges semblent percevoir les cibles comme se focalisant sur des facteurs internes différents, les individus en accord étant perçus comme recourant à des facteurs sur lesquels ils ont du contrôle. Cette inférence de contrôle détermine, par la suite, l'attribution d'utilité sociale à la cible du jugement.

En outre, il n'a pas été observé d'effet de l'accord/désaccord avec la conception malléable de l'intelligence sur l'attribution de désirabilité sociale. Ainsi, ce résultat laisse envisager que l'attribution de désirabilité sociale, observée dans l'étude 6.a, dépendait davantage de la mise en avant, de la part de la cible, d'un désaccord avec la conception fixiste plus que d'un accord avec la conception malléable. Tout en supportant le modèle bidimensionnel de la valeur sociale, ce résultat suggère que les conceptions fixiste et malléable influencent différemment l'attribution de valeur sociale, la conception fixiste étant la seule à impacter l'attribution de désirabilité sociale. Aussi, dans l'étude 6.c, la manipulation des théories implicites de l'intelligence étant opérationnalisée uniquement au regard de l'accord/désaccord avec la conception fixiste.

7.4 Etude 6.c

7.4.1 Vue générale de la recherche

Les participants devaient s'identifier à un candidat connu par ces réponses aux items fixistes de l'échelle des théories implicites de l'intelligence (en accord *versus* en désaccord) de Da Fonseca et al. (2004). Ils devaient ensuite répondre aux items relatifs au lieu de causalité et de et au contrôle interne de l'EMAC de Fontayne et al. (2003). Enfin, ils devaient évaluer le candidat sur une liste de douze traits, renvoyant aux dimensions d'utilité et de désirabilité sociale, et émettre un jugement professionnel.

On s'attendait premièrement, à ce que le candidat se montrant en désaccord avec la conception fixiste de l'intelligence se voit attribuer plus d'utilité sociale et un meilleur

jugement professionnel que les candidats se montrant en accord avec cette conception. Deuxièmement, le candidat se montrant en désaccord avec la conception fixiste devrait être identifié comme possédant plus de contrôle interne sur les événements auxquels il est confronté que le candidat se montrant en accord avec cette conception. Troisièmement, l'effet des conceptions de l'intelligence sur l'attribution d'utilité sociale et le jugement professionnel devrait être médiatisé par le contrôle interne perçu.

7.4.2 Méthode

Participants

79 étudiants (37 hommes et 39 femmes), âgés de 18 à 34 ans ($M = 21.28$, $E.T. = 2.82$), ont participé à l'étude. Les participants ont tous été recrutés sur le campus de l'Université de Rennes 2 (bibliothèque centrale). Il leur était demandé s'ils acceptaient de participer à une étude portant sur l'évaluation professionnelle. On leur remettait ensuite un dossier. Un participant n'ayant pas répondu aux items relatifs à la valeur sociale a été retiré des analyses ($N = 78$).

Procédure et matériel

La procédure est la même que celle des études 6.a et 6.b, seul le matériel relatif aux théories implicites de l'intelligence a été modifié. En effet, pour cette étude, nous avons repris uniquement les items relatifs à la théorie de l'entité de l'intelligence. Les feuilles réponses des candidats à évaluer ont donc été manipulées de manière à présenter un candidat en accord et un en désaccord avec la conception fixiste de l'intelligence.

Mesures

Les mesures sont les mêmes que pour les études 6.a et 6.b, à savoir : perception du registre explicatif à partir de la version réduite de l'EMAC (Fontayne et al., 2003), valeur professionnelle et valeur sociale

Lieu de causalité : le coefficient alpha s'étant avéré satisfaisant ($\alpha = .86$), c'est la moyenne obtenue aux trois items qui a été utilisée dans l'analyse des résultats.

Contrôle interne : le coefficient alpha s'étant avéré satisfaisant ($\alpha = .88$), c'est la moyenne obtenue aux trois items qui a été utilisée dans l'analyse des résultats.

Valeur professionnelle : l'analyse corrélacionnelle des items s'étant avérée satisfaisante ($r = .75, p < .001$) c'est la moyenne obtenue aux deux échelles qui a été utilisée dans l'analyse des résultats.

Valeur sociale : les coefficients alpha ne sont avérés satisfaisants pour traiter cette mesure en deux dimensions (utilité : $\alpha = .74$; désirabilité : $\alpha = .65$).

7.4.3 Résultats

Impact des conceptions de l'intelligence manipulées sur les jugements professionnels et de valeur sociale

L'ANOVA 2 (orientation du questionnaire) x 2 (ordre de passation) a été réalisée pour chacun des jugements demandés.

Concernant le jugement de réussite professionnelle, les résultats ont révélé un effet principal de la variable « orientation du questionnaire », $F(1,74) = 29.07, p < .001, \eta_p^2 = .28$. Le candidat en désaccord avec la conception fixiste de l'intelligence ($M = 6.32$) a été jugé comme reflétant plus la réussite professionnelle que le candidat en accord avec cette conception ($M = 4.30$).

Concernant le jugement d'utilité sociale, les résultats ont montré un effet principal de la variable « orientation du questionnaire », $F(1,74) = 15.16, p < .001, \eta_p^2 = .17$. Le candidat en désaccord avec la conception fixiste de l'intelligence ($M = 6.40$) a été jugé comme plus utile que le candidat en accord avec cette conception ($M = 5.16$).

Concernant le jugement de désirabilité sociale, il a également été observé un effet de la variable « orientation de questionnaire » sur ce jugement, $F(1,74) = 34.56, p < .001, \eta^2 = .32$. Le candidat en désaccord avec la conception fixiste de l'intelligence ($M = 6.87$) a été jugé comme plus désirable que le candidat en accord avec cette conception ($M = 5.36$).

Tableau 7.5 : Moyennes (et écarts-types) des scores de jugement professionnel, d'utilité sociale et de désirabilité sociale

Candidat	Ordre	Jugement professionnel	Utilité sociale	Désirabilité sociale
Fixiste	identification puis jugement	4.18 (1.99)	5.21 (1.66)	5.59 (1.14)
	jugement puis identification	4.42 (1.34)	5.11 (1.24)	5.13 (1.18)
	total	4.30 (1.67)	5.16 (1.45)	5.36 (1.17)
<u>pas fixiste</u>	identification puis jugement	6.70 (1.46)	6.90 (1.33)	7.08 (0.87)

jugement puis identification	5.95 (1.76)	5.89 (1.36)	6.66 (1.30)
total	6.32 (1.64)	6.40 (1.42)	6.87 (1.12)

Impact des conceptions de l'intelligence manipulées sur les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne

L'ANOVA 2 (orientation du questionnaire) x 2 (ordre de passation) a été réalisée pour chacune des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne.

Aucun effet significatif des variables « ordre de passation » et « orientation des questionnaires » n'a été observé sur la perception de lieu de causalité (R^2 deux ajusté < .01).

Concernant la perception de contrôle interne, les résultats ont indiqué un effet significatif de la variable « orientation du questionnaire » sur la perception de contrôle interne, $F(1,74) = 75.64$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .50$. Les participants ont inféré plus de contrôle interne au candidat étant en désaccord avec la conception fixiste de l'intelligence ($M = 3.68$) qu'au candidat étant en désaccord avec cette conception ($M = 7.22$). Les résultats ont également indiqué un effet marginalement significatif de l'ordre de passation, $F(1,74) = 3.77$, $p < .06$, $\eta_p^2 = .05$, sur la perception de contrôle interne. Les participants ont inféré tendanciellement plus de contrôle interne lorsqu'ils ont effectué en premier lieu de la tâche d'identification ($M = 5.10$) plutôt que la tâche de jugement ($M = 5.84$). Aucun effet d'interaction des deux variables n'a été observé sur la dimension de contrôle interne.

Tableau 7.6 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribuées aux candidats en fonction de leur conception de l'intelligence

Candidat	Ordre	Lieu de causalité	contrôle interne
Fixiste	identification puis jugement	3.84 (2.39)	7.05 (2.07)
	jugement puis identification	4.56 (3.04)	7.39 (1.68)
	Total	4.20 (2.72)	7.22 (1.87)
pas fixiste	identification puis jugement	4.65 (1.90)	3.05 (1.09)
	jugement puis identification	4.82 (2.16)	4.30 (2.16)
	Total	4.73 (2.01)	3.68 (1.80)

Analyse de médiation partielle de l'orientation des questionnaires sur l'attribution d'utilité sociale par le contrôle interne perçu

De la même manière que pour les études 6a et 6b, le coefficient alpha entre les différents items de jugement professionnel et d'utilité sociale trait s'est avéré satisfaisant ($\alpha = .82$) pour les traiter en une seule mesure. L'analyse de médiation a été réalisée sur cette nouvelle mesure d'utilité sociale.

En se référant à la procédure proposée par Brauer (2000), quatre conditions doivent être remplies pour pouvoir conclure à une médiation par le contrôle interne perçu de l'orientation des questionnaires sur l'attribution d'utilité sociale :

- L'orientation du questionnaire (fixiste vs pas fixiste) doit avoir un effet sur l'attribution d'utilité sociale. Cette condition est remplie puisque, $\beta = .51$, $F(1,76) = 26.72$, $p < .001$.
- L'orientation du questionnaire doit avoir un effet sur le contrôle interne perçu. Comme nous l'avons vu, cette condition est également remplie ; $\beta = -.70$, $F(1,76) = 72.63$, $p < .001$.
- Le contrôle interne perçu doit avoir un effet sur l'attribution d'utilité sociale si on contrôle statistiquement l'effet de l'orientation du questionnaire sur celle-ci. Cette condition est remplie puisque : $\beta = -.41$, $F(1,75) = 9.94$, $p < .01$.
- L'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution d'utilité sociale doit disparaître si on contrôle statistiquement l'effet du contrôle interne perçu sur celui-ci. Cette condition semble n'est pas remplie puisque : $\beta = .22$, $F(1,75) = 2.90$, $p < .10$. Par contre cet effet est significativement plus petit lorsqu'on contrôle statistiquement l'effet du contrôle interne perçu, test de Sobel : $z = 2.96$, $p < .01$.

Ces résultats nous permettent donc de conclure à une médiation partielle de l'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution d'utilité sociale par le contrôle interne.

Analyse de médiation partielle de l'orientation des questionnaires sur l'attribution de désirabilité sociale par le contrôle interne perçu

En se référant à la procédure proposée par Brauer (2000), quatre conditions doivent être remplies pour pouvoir conclure à une médiation par le contrôle interne perçu de l'orientation des questionnaires sur l'attribution d'utilité sociale :

- L'orientation du questionnaire (fixiste vs pas fixiste) doit avoir un effet sur l'attribution de désirabilité sociale. Cette condition est remplie ; $\beta = .56$, $F(1,76) = 34.17$, $p < .001$.
- L'orientation du questionnaire doit avoir un effet sur le contrôle interne perçu. Comme nous l'avons vu, cette condition est également remplie ; $\beta = -.70$, $F(1,76) = 72.63$, $p < .001$.

- Le contrôle interne perçu doit avoir un effet sur l'attribution de désirabilité sociale si on contrôle statistiquement l'effet de l'orientation du questionnaire sur celle-ci. Cette condition n'est pas remplie puisque : $\beta = -.04$, $F(1,75) = .85$, ns.
- La troisième condition n'étant pas remplie, nous n'avons pas testé la dernière.

Ces résultats nous permettent donc de conclure que l'effet de l'orientation du questionnaire sur l'attribution de désirabilité sociale n'est pas médiatisé par le contrôle interne.

7.4.4 Discussion

Dans la même veine que les études 6.a, 6.b, cette étude confirme l'importance de l'inférence de contrôle interne dans l'attribution de valeur sociale. En effet, les résultats ont révélé des effets similaires à ceux observés lors des deux autres études de ce chapitre sur le jugement d'utilité sociale. Ainsi, il a été observé un effet de l'adhésion à la conception fixiste de l'intelligence sur l'attribution d'utilité sociale (pronostic et traits), les individus présentés comme *non fixistes* étant l'objet d'un meilleur jugement que les individus *fixistes*. De plus, il a été observé une médiation partielle de cet effet par l'inférence de contrôle interne. En allant au-delà des explications causales, cette étude confirme l'intervention des inférences de contrôle faites à propos de l'individu jugé dans le processus d'attribution d'utilité sociale. De plus, les résultats observés renforcent l'idée que selon l'accord ou le désaccord avec la théorie de l'entité de l'intelligence, exprimé par des cibles, les individus juges semblent percevoir ces dernières comme se focalisant sur des facteurs internes différents, les individus en désaccord étant perçus comme recourant à des facteurs sur lesquels ils ont du contrôle. Cette inférence de contrôle détermine, par la suite, l'attribution d'utilité sociale à la cible du jugement.

En outre, ils confirment le lien entre l'adhésion à la conception fixiste et le jugement de désirabilité sociale. En effet, il a été observé que les individus présentés en désaccord avec cette conception étaient l'objet d'une plus forte attribution de désirabilité sociale que les individus présentés en accord avec cette dernière. Ainsi, il est envisageable que l'attribution de désirabilité sociale, observée dans l'étude 6.a, dépendait bien de la mise en avant, de la part de la cible, d'un désaccord avec la conception fixiste plus que d'un accord avec la conception malléable.

Ces résultats supportent donc le modèle bidimensionnel de la valeur sociale, mais ils suggèrent également que les conceptions fixiste et malléable influencent différemment l'attribution de valeur sociale. Par l'intermédiaire des inférences de contrôle interne qu'elles

engendrent, ces deux conceptions influenceraient l'attribution d'utilité sociale. Par contre, seule la conception fixiste impacterait l'attribution de désirabilité sociale. De plus, concernant le jugement de désirabilité sociale, cette étude ainsi que l'étude 6.a mettent en évidence que l'effet observé n'est pas dépendant des inférences de contrôle interne.

7.5 Discussion générale du chapitre 7

À la suite des premiers résultats de ce programme de recherche (chapitre 5 et 6), l'objectif de ce chapitre était de confirmer l'importance du degré de contrôle interne dans l'attribution de valeur sociale, en allant au-delà des explications causales *stricto sensu*. L'originalité de ce chapitre était d'articuler les champs de recherche sur la norme d'internalité avec ceux sur les théories implicites de l'intelligence, afin de dissocier les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne.

Trois résultats principaux ressortent de ces études. Premièrement, les résultats ont mis en évidence de façon consistante que la manipulation des conceptions de l'intelligence (fixiste vs. malléable) permettait d'opérationnaliser au sein du registre interne la distinction entre facteurs contrôlables et facteurs non contrôlables. En effet, à travers les trois études, les résultats ont révélé que la manipulation des conceptions de l'intelligence n'engendrait pas d'effet sur l'inférence de lieu de causalité, mais qu'elle engendrait des effets sur l'inférence de contrôle interne, les participants, en position de juge, ayant inféré plus de contrôle interne aux cibles présentées en accord avec la conception malléable et/ou en désaccord avec la conception fixiste comparativement aux cibles présentées en accord avec la conception fixiste et/ou en désaccord avec la conception malléable. Deuxièmement, ces études montrent également de façon consistante, que les conceptions de l'intelligence influencent le jugement d'utilité sociale. En effet, dans les différentes études, il a été observé une plus forte attribution d'utilité sociale aux individus présentés comme « malléables » comparativement aux individus présentés comme « fixistes ». Troisièmement, les analyses de médiation ont mis en évidence une médiation partielle de l'effet des conceptions de l'intelligence sur les jugements d'utilité sociale par l'inférence de contrôle interne. Les différents résultats obtenus viennent donc renforcer ceux des chapitres 5 et 6. En allant au-delà des explications causales, ces études ont permis de mettre en évidence l'intervention des inférences de contrôle faites à propos de l'individu jugé dans le processus d'attribution d'utilité sociale. De plus, elles suggèrent que la norme d'internalité s'exprimerait à travers des construits allant au-delà du champ des explications causales. En effet, les résultats ont révélé que les participants ont

inféré l'activité explicative de la cible sur la base de la conception de l'intelligence avancée par cette dernière, les individus *malléables* et/ou *non fixistes* étant perçus comme se focalisant sur des facteurs contrôlables dans l'explication des événements. Ces inférences de contrôle interne ont amené les participants à percevoir les cibles comme plus ou moins normatives et par voie de conséquence comme plus ou moins utiles socialement.

Concernant plus spécifiquement les théories implicites de l'intelligence (Dweck, 1999), deux apports peuvent être dégagés de ces études. Premièrement, de façon complémentaire aux travaux de Dweck et al., (1988, 1995), elles apportent des informations sur l'impact des conceptions de l'intelligence mise en avant par des cibles sur les perceptions et les jugements d'individus en position de juges. En effet, dans les travaux, l'influence des théories implicites de l'intelligence sur les jugements ou les comportements, a majoritairement été abordée au niveau des individus émetteurs des jugements et des comportements. Ainsi, dans ces travaux c'est l'influence des conceptions auxquelles adhèrent ces individus sur les jugements qu'ils émettent ou sur leurs comportements qui étaient étudiés (pour revue, voir Dweck, 1999). Or cette étude montre que les conceptions mises en avant par des individus cibles ont également des effets sur les perceptions et les jugements d'autrui. Ainsi, ce chapitre met notamment en évidence que présenter un individu en fonction de son adhésion à l'une ou l'autre des théories influence l'inférence de contrôle interne à son égard.

Deuxièmement, cette recherche permet d'étendre les travaux de Dweck (1999) à un autre type de jugement, à savoir le jugement de valeur sociale. De façon générale, il ressort que les conceptions de l'intelligence (fixiste et malléable) influencent l'attribution d'utilité sociale. En effet, sur ce jugement, l'effet des conceptions s'est avéré constant, que ces dernières soient présentées au travers l'utilisation d'un questionnaire présentant les deux conceptions ou au travers d'un questionnaire spécifique à l'une ou l'autre de ces conceptions. De plus, les trois études suggèrent qu'à ce niveau les résultats peuvent être interprétés relativement à l'expression de la norme d'internalité. En effet, les individus adhérant à une conception malléable de l'intelligence et/ou n'adhérant pas à une conception fixiste, étant perçus comme exerçant plus de contrôle interne sur les événements, apparaissent donc plus normatifs du point de vue de l'internalité, et par conséquent, seraient l'objet d'une attribution d'une plus forte d'utilité sociale. En outre, concernant le jugement de désirabilité sociale, il ressort de ces études que seule l'adhésion ou non à la conception fixiste influence ce jugement. En effet, les résultats obtenus ont révélé que la présentation des cibles centrée sur l'adhésion ou non à la conception malléable n'affecte pas le jugement de désirabilité sociale (étude 6.b). À l'inverse, lorsque les cibles ont été présentées au travers leur adhésion ou non à

la conception fixiste alors, les cibles n'adhérant pas à cette conception ont été jugées plus désirables. Ainsi, ce chapitre apporte donc des éléments soutenant l'hypothèse que ces deux conceptions influencent différemment les processus d'attribution de valeur sociale.

Enfin, de même que dans les chapitres 5 et 6, les résultats présentés dans ce chapitre tendent à supporter l'approche bidimensionnelle de la valeur sociale distinguant l'utilité sociale et la désirabilité sociale. En effet, les résultats ont révélé que les théories implicites de l'intelligence influencent différemment l'attribution d'utilité sociale et de désirabilité sociale. Concernant le jugement d'utilité sociale, ces études ont mis en évidence l'importance du contrôle interne perçu sur ce jugement. Ainsi, il a été observé un effet des deux conceptions de l'intelligence sur ce type de jugement dans la mesure où elles permettent toutes deux d'inférer un degré de contrôle interne à la cible (étude 6a, 6.b, 6.c). À l'inverse, les résultats n'ont pas révélé d'effet du contrôle interne perçu sur le jugement de désirabilité sociale. De plus, les études ont mis en évidence un impact différencié des deux conceptions de l'intelligence. Seule la conception fixiste de l'intelligence influence le processus d'attribution de désirabilité, les individus en désaccord avec cette conception étant jugés plus désirables que les individus en accord avec cette conception (6.b, 6.c).

CHAPITRE 8. DISCUSSION GENERALE

Dans le cadre de l'approche normative de l'internalité, l'objectif général de cette thèse était d'appréhender le rôle des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne dans l'attribution d'utilité sociale aux explications causales. En effet, comme en témoigne la revue de littérature (chapitres 2, 3 et 4), de nombreux travaux appuient l'interprétation normative de l'internalité (e.g. Beauvois, Bourjade & Pansu, 1991 ; Dubois & Beauvois, 2005), tout en suggérant que les explications internes, ne renvoyant pas toutes au même poids causal de l'acteur (e.g. Pansu & Gilibert, 2002), seraient l'objet d'une attribution hétérogène de valeur sociale. Dans le prolongement de ces différents travaux, l'hypothèse générale de cette thèse était que l'internalité renvoie à un continuum sur lequel se placeraient les explications causales en fonction des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne. Plus spécifiquement ce travail mettait à l'épreuve deux hypothèses. La première, relative à la norme d'internalité, visait à confirmer la plus grande attribution d'utilité sociale aux explications causales du registre interne (i.e. lieu de causalité interne). La deuxième, relative à l'hétérogénéité de la valeur des explications causales, visait à montrer l'intervention du degré de contrôle qu'exerce l'individu sur le processus d'attribution d'utilité sociale aux explications du registre interne. L'objectif de ce dernier chapitre est de revenir sur les apports de cette thèse au regard des deux hypothèses de ce travail, et d'en présenter les prolongements possibles. En outre, ce travail de recherche apporte de nouvelles contributions au modèle de la valeur sociale (utilité sociale, désirabilité sociale) et au modèle des théories implicites de l'intelligence. Ces différentes contributions et les perspectives de recherches associées seront donc également abordées dans ce chapitre. Pour conclure, nous reviendrons sur les perspectives d'application de cette thèse et les limites de ce travail.

8.1 Le modèle normatif de l'internalité

Tout d'abord, ce travail de recherche a mis en évidence, de manière consistante, que les individus recourant à des explications du registre interne plutôt qu'externe, en termes de lieu de causalité, font l'objet d'une plus forte attribution de valeur sociale (étude 1, 2, 4, et 5). Ainsi, conformément aux travaux antérieurs, il apporte un nouvel argument en faveur du modèle normatif de l'internalité (Beauvois & Dubois, 1988), en montrant que la distinction entre explications internes et externes est une condition suffisante de l'attribution de valeur sociale. De fait, ce travail permet également de clarifier le positionnement du modèle normatif par rapport au modèle attributionnel de Weiner (1986, 1995). En effet, comme présenté dans le chapitre 4, l'utilisation des dimensions causales (Weiner, 1979) dans les travaux portant sur la norme d'internalité, peut conduire à considérer le modèle normatif comme un cas particulier du modèle attributionnel de Weiner (1986, 1995). D'ailleurs, l'analyse proposée par ce dernier (2008) tend à aller en ce sens puisqu'il propose d'intégrer le modèle normatif dans le modèle attributionnel. Comme également mentionné dans le chapitre 4, cette intégration repose pour une part sur un manque de compréhension du concept de valeur sociale et d'autre part sur l'assimilation de la dimension d'internalité à celle de lieu de causalité. Concernant le jugement de valeur sociale, Weiner (2008) envisage ce dernier comme possiblement comparable à un jugement relatif à la probabilité de réussite future ou encore à un jugement de responsabilité. Dans ce cadre, si le jugement de valeur sociale est comparable à un jugement de responsabilité ou de probabilité de réussite futur, la dimension de lieu de causalité devrait donc apparaître comme une dimension déterminante mais non suffisante du jugement de valeur sociale, les dimensions de contrôlabilité et de stabilité étant également des conditions nécessaires. Or, même en assimilant l'internalité au seul lieu de causalité, les résultats observés dans ce travail de recherche met en évidence que le jugement de valeur sociale ne peut être comparable aux deux autres jugements, le lieu de causalité étant ici une condition suffisante pour l'attribution d'utilité sociale.

En outre, le point de vue adopté dans cette thèse est que l'internalité, telle que définie dans le modèle normatif, réfère à la fois à la dimension de lieu de causalité et de contrôle qu'exerce l'individu sur l'origine des événements. En effet, par définition, l'internalité renvoie à « l'accentuation du poids causal de l'acteur » (Beauvois & Dubois, 1988) et différents travaux suggèrent que cette accentuation dépend des inférences de contrôle faites à propos de l'individu jugé (Dompnier & al, 2007, 2010 ; Pansu & al., 2002 ; Testé, 2009). Ainsi, la norme d'internalité semble correspondre à la valorisation sociale des explications

permettant d'inférer que l'individu exerce un contrôle sur l'origine des événements quotidiens. Les différents résultats obtenus apportent des arguments allant dans ce sens, renforçant ainsi l'idée que le modèle normatif doit être envisagé indépendamment du modèle attributionnel. Ils tendent à supporter l'hypothèse d'une influence du lieu de causalité interne et du contrôle interne sur l'attribution de valeur sociale. En effet, quatre résultats peuvent être dégagés de ces recherches. Premièrement, l'analyse des effets de la manipulation *a priori* des registres explicatifs (étude 2) révèle une modulation de l'effet de la dimension de lieu de causalité sur le jugement de réussite professionnelle par la dimension de contrôlabilité, les individus déployant des explications internes contrôlables étant mieux évalués que ceux avançant des explications internes incontrôlables. Deuxièmement, la prise en compte des perceptions qu'ont les participants de ces registres a montré que la manipulation du caractère interne *versus* externe des explications influence non seulement le lieu de causalité perçu mais également la perception de contrôle interne (études 2 et 3). Troisièmement, l'analyse des corrélations entre les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne révèlent des coefficients de corrélations relativement élevés entre ces dimensions, indiquant donc que ces dernières sont relativement dépendantes l'une de l'autre (études 2, 3, 5 ; Lollivier, 2009). Quatrièmement, l'analyse de l'impact des perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne sur les processus d'attribution de valeur sociale a mis en évidence l'influence de ces dernières dans l'attribution d'utilité sociale (études 2, 4, 5 et 6). A ce niveau, il est notable que les résultats suggèrent un impact plus fort de l'inférence de contrôle sur l'attribution d'utilité sociale.

De façon générale, ces différents résultats soutiennent l'hypothèse que la notion d'internalité renvoie conjointement aux dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne. Comme mentionné dans le chapitre 6, deux interprétations des résultats peuvent être envisagées. En effet, on pourrait interpréter ces résultats en supposant l'intervention de deux référents normatifs plus ou moins liés entre eux. En suivant cette interprétation, la notion de norme d'internalité renverrait à deux normes distinctes mais fortement liées, une norme de contrôle interne et une norme de lieu de causalité interne, dont les effets s'avèrent difficilement dissociables ; les explications perçues comme contrôlables par l'acteur étant le plus souvent également perçues comme internes, et réciproquement (études 2 et 3).

Toutefois, on peut également interpréter ces résultats en supposant l'intervention d'un seul référent normatif, relatif à l'effet conjoint des deux dimensions, ces dernières intervenant à des niveaux différents dans la normativité des explications causales. En effet, au regard des résultats des études 1, 2, 4, 5, il apparaît de façon consistante et conformément aux travaux

antérieurs (pour revue voir chapitre 2), une plus forte attribution d'utilité sociale aux explications du registre interne. Ainsi, ces résultats confirment l'existence de la plus grande normativité des explications dont l'origine causale est interne (lieu de causalité interne) plutôt qu'externe. De plus, dans la même veine que les travaux présentés dans le chapitre 3 (pour synthèse voir tableau 3.3), ces études confirment également l'hétérogénéité de l'utilité sociale attribuée aux explications causales. A ce niveau, l'analyse des résultats suggère que les explications causales internes sont d'autant plus valorisées qu'elles permettent d'inférer que l'individu exerce du contrôle (études 2 à 6). En effet, l'utilisation de l' Echelle de Mesure des Attributions Causales (Fontayne et al., 2003) a permis de mettre en évidence l'importance des inférences de contrôle interne sur le jugement d'utilité sociale (études 2 et 6). En outre, les dimensions de contrôle interne et de lieu de causalité se sont avérées fortement liées l'une à l'autre (étude 2, 3 et 5). Il est donc envisageable que les différences d'évaluation observées dans les études sur la norme d'internalité (voir chapitre 2) entre les explications « internes » et « externes » résultent des inférences en termes de contrôle interne que permettent plus facilement les explications internes. Les résultats de l'étude 3 et de Lollivier (2009, encadré 6.1), concernant la tendance des individus à percevoir de façon générale les explications internes comme des facteurs contrôlables, tendent à soutenir cette interprétation. L'étude 2 tend également à aller dans ce sens. En effet, les résultats ont mis en évidence que la manipulation du registre interne/externe impactait les perceptions de lieu de causalité et de contrôle interne, mais qu'au niveau du jugement émis par les individus juges, seule la perception de contrôle interne semblait être prise en compte. Ainsi, cette interprétation conduit à considérer qu'au niveau des explications causales, il existe de façon générale une attribution d'utilité sociale aux explications du registre interne. Mais, au niveau de la construction du jugement, cette normativité des explications internes semblent dépendre au des inférences que les individus en position de juge font en terme de contrôle qu'exerce l'individu émetteur sur les événements.

Cette thèse apporte donc un éclairage nouveau sur les processus d'attribution de valeur sociale aux explications causales en révélant l'importance du degré de contrôle interne mis en avant par l'individu dans la construction du jugement d'utilité sociale. De plus, elle suggère que la norme d'internalité s'exprimerait à travers des construits allant au-delà du champ des explications causales, comme à travers la conception de l'intelligence avancée par un individu cible. En effet, l'étude 6 a mis en évidence que les individus étaient capables d'inférer l'activité explicative d'une cible présentée au regard de sa conception de l'intelligence et, sur cette base d'effectuer un jugement de valeur sociale à propos de la cible. En soulignant

l'importance du contrôle interne, ce travail de recherche invite à souligner les liens possibles entre la norme d'internalité et les croyances méritocratiques imprégnant les sociétés occidentales (Testé, 2009). Plus particulièrement, il est envisageable que le degré d'adhésion à des croyances méritocratiques puisse également permettre l'expression de la norme d'internalité. En effet, divers travaux (e.g. Kluegel & Smith, 1986 ; Lukes, 1973 ; McCoy & Major, 2007) suggèrent que les sociétés occidentales sont imprégnées par une idéologie individualiste du mérite et de la responsabilité individuels, impliquant que les individus peuvent être tenus pour fondamentalement responsables de leurs actes et du statut qu'ils occupent dans la société. Dans ces travaux, les notions de contrôle personnel et de responsabilité individuelle apparaissent comme deux composantes de cette idéologie (Quinn & Croker, 1999). L'expression de cette dernière conduirait à justifier la hiérarchie sociale (les différents statuts sociaux) au regard du mérite individuel, du contrôle personnel et de la responsabilité individuelle ; les individus les plus méritants obtiendraient les plus hauts statuts sociaux du fait qu'ils possèdent le plus d'habiletés et de compétences, mais également du fait que ce sont les individus fournissant le plus d'effort et de travail (McCoy & Major 2007). De plus, Fiske, Kitayama, Markus et Nisbett (1998, p.920) soulignent que dans les sociétés occidentales « le modèle de la personne idéale » inclut l'hypothèse que les individus contrôlent (sont individuellement responsables) les événements auxquels ils sont confrontés. Ainsi, l'inférence de contrôle apparaît comme une caractéristique commune à la théorie de la norme d'internalité et au concept d'idéologie méritocratique. Divers travaux ont mis en évidence l'existence de croyances ayant pour pivot l'idéologie méritocratique, comme les travaux sur la théorie de la croyance en un monde juste (Lerner & Miller, 1978), la justification du système (Jost & Banaji, 1994), la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999) ou encore ceux sur l'éthique protestante du travail (Katz & Hass, 1988). Ainsi, il semble possible que les croyances méritocratiques, par exemple la croyance en un monde juste ou encore l'éthique protestante du travail, mettant en avant le contrôle de l'individu sur les événements, puissent permettre l'expression de la norme d'internalité. La confirmation de cette hypothèse permettrait de renforcer l'ancrage de la norme d'internalité dans la culture individualiste libérale. En effet, Codou (2008) suggère que les différentes croyances méritocratiques renverraient plus généralement à l'idéologie libérale dans la mesure où elles « mettent toutes en avant des valeurs d'affirmation de soi, de pouvoir, et d'autonomie » (Codou, 2008, p. 63), valeurs caractéristiques du système libéral. Pour cet auteur, quatre tendances peuvent être isolées du corpus culturel libéral : la liberté individuelle, l'hédonisme, l'autonomie et la différenciation individuelle. Cette analyse de l'idéologie libérale se retrouve

également dans les travaux de Beauvois (1994), Dubois et Beauvois (2005) et Dubois (2009, p. 197). Ces auteurs défendent l'idée d'un « syndrome culturel individualiste libérale » dont on peut isoler certaines composantes dont la norme d'internalité. Ainsi, il semblerait intéressant de mettre à l'épreuve l'hypothèse que la manipulation de cibles en fonction de leur degré d'accord ou désaccord aux croyances méritocratiques affecte le degré de normativité (vis-à-vis de la norme d'internalité) attribué à ces cibles ainsi que le jugement de valeur à leur égard. Ce faisant, les résultats permettraient de confirmer le lien entre la norme d'internalité, les croyances méritocratiques et l'idéologie libérale des sociétés occidentales.

8.2 Le modèle bi-dimensionnel de la valeur social (utilité sociale et désirabilité sociale)

Comme présenté dans le premier chapitre, l'approche sociocognitive des normes sociales défend une approche bi-dimensionnelle de la valeur sociale en distinguant les dimensions d'utilité et de désirabilité sociales. Les différents résultats obtenus, à la suite d'autres (e.g. Alves et al., 2010 ; Darnon et al., 2009 ; Devos-Comby et al, 2000, 2001 ; Dompnier, Darnon, Delmas & Butera, 2008 ; Le Barbenchon et al., 2005 ; Testé et al., 2005) viennent confirmer l'intérêt de la prise en compte de ces dimensions dans les recherches sur le jugement de valeur sociale. En allant au-delà de la manipulation des registres explicatifs et en prenant en compte les perceptions des individus, cette thèse a mis en évidence des processus sous jacents différents entre l'attribution d'utilité sociale et de désirabilité sociale. En effet, les études 1 et 2 ont révélé des effets similaires de la manipulation des explications causales sur les jugements d'utilité sociale et de désirabilité sociale. Toutefois, l'étude 2 a mis en évidence que les perceptions qu'ont les participants des registres explicatifs ont des effets différents sur les jugements d'utilité et de désirabilité sociale. Il est apparu qu'au niveau du jugement d'utilité sociale, les perceptions de contrôles interne et externe sont déterminantes, alors qu'au niveau du jugement de désirabilité sociale, se sont les perceptions de stabilité et de contrôle externe (effet marginaux de ces perceptions sur le jugement). De plus, les études 4 et 6 ont confirmé l'importance du degré de contrôle interne sur le jugement d'utilité sociale. D'une part, il a été observé un effet de la manipulation de cette dimension sur le jugement d'utilité sociale, alors qu'elle n'influence pas le jugement de désirabilité sociale (étude 4), d'autre part, une médiation partielle de l'effet des conceptions de l'intelligence, par l'inférence de contrôle interne, uniquement sur le jugement d'utilité sociale. Ainsi, de façon relativement consistante (étude 2 à 6) la perception de contrôle interne est apparue

déterminante uniquement au niveau du jugement d'utilité sociale, cette perception n'impactant pas le jugement de désirabilité sociale.

En outre, à travers la manipulation *a priori* des registres explicatifs (études 1 et 2) accompagnée d'une mesure de la perception qu'en ont les sujets (étude 2), cette thèse apporte également des arguments en faveur d'une intervention de différents critères normatifs sur le jugement d'utilité sociale. En effet, de façon consistante les études 1 et 2 ont mis en évidence un moins bon pronostic de réussite professionnelle pour les candidats déployant des explications externes contrôlables. De plus, il a été observé une intervention du contrôle externe perçu sur le jugement de réussite professionnelle (étude 2). Ces résultats suggèrent donc que la perception de contrôle externe affecterait tout autant le processus d'attribution d'utilité sociale que la perception de contrôle interne. Comme suggéré dans le chapitre 5, il semble possible d'interpréter ce résultat en supposant l'intervention conjointe de la norme d'internalité et de la norme d'auto-suffisance. Cette dernière renvoie à la valorisation de la tendance à « *trouver en soi-même les réponses aux questions qu'on se pose et les possibilités de satisfaire ses attentes ou besoins* » plutôt que de « *considérer les autres comme des ressources disponibles toutes aussi valables et acceptables que ses propres ressources* » (Dubois, 2005, p.51-52). Plusieurs travaux (e.g. Cambon et al., 2006 ; Dubois, 2009) plaident en faveur d'une norme d'autosuffisance ancrée dans l'utilité sociale. De même que pour la norme d'internalité, cette dernière trouverait son fondement dans le syndrome culturel individualiste libéral (Dubois & Beauvois, 2005). Ainsi, l'attribution d'utilité sociale aux différents registres explicatifs trouverait son origine non seulement dans une norme relative au contrôle interne perçue (la norme d'internalité), mais aussi dans une norme relative à l'indépendance et à l'autonomie (la norme d'auto-suffisance). Par définition, le contrôle externe renvoie directement à l'intervention d'une tierce personne dans l'explication des événements quotidiens, cette dimension semble donc directement en rapport avec le degré d'autonomie mis en avant par l'individu. Les résultats obtenus dans ce travail de recherche laissent donc envisager l'hypothèse d'un lien entre perception de contrôle externe et norme d'autosuffisance.

Si cette thèse a permis de clarifier le processus d'attribution d'utilité sociale aux explications causales, en mettant en évidence l'importance du contrôle interne et possiblement du contrôle externe, elle ne permet pas de conclure sur le jugement de désirabilité sociale. En effet, dans le cadre de ce travail, il a bien été observé des effets des explications causales sur le jugement de désirabilité sociale. L'étude 2 a mis en évidence que les individus recourant à

des explications instables faisaient l'objet d'un meilleur jugement au niveau de la désirabilité sociale que les individus recourant à des explications stables. Cet effet s'observe également au niveau de l'impact des perceptions qu'ont les juges sur le jugement. Ainsi, cette étude amènerait à considérer que l'inférence de stabilité ou plutôt d'instabilité dans l'activité explicative des individus serait un facteur important dans le processus d'attribution de désirabilité sociale. Les résultats observés dans l'étude 6 s'accordent avec cette interprétation. En effet, dans cette étude, il a été observé un effet de l'adhésion d'une cible à la conception fixiste sur ce jugement, les individus présentés comme n'adhérant pas à cette conception étant jugés plus désirables. Au regard, de la définition de cette conception de l'intelligence comme un trait stable, fixe, non contrôlable et des résultats obtenus dans ces deux études (2 et 6), il est donc possible que le processus d'attribution de désirabilité sociale dépende des inférences que les individus en position de juge font à l'égard des cibles vis-à-vis de la dimension de stabilité. Les travaux sur la norme de consistance (Beauvois, 2003 ; Testé, Jouffre et Somat, 2010, étude 1) suggèrent que les individus perçus comme prévisibles seraient jugés comme socialement indésirable, l'expression d'une forte préférence pour la consistance apparaissant évaluée plus défavorablement que l'expression d'une faible préférence pour la consistance. L'intervention de la norme de consistance dans l'effet de la dimension de stabilité apparaît plausible. Toutefois, le manque d'études concernant le jugement désirabilité sociale ne permet pas de conclure quant à l'importance de la perception de stabilité dans le processus d'attribution de désirabilité sociale. Ainsi, ce travail de thèse incite à poursuivre la recherche en se centrant sur le jugement de désirabilité sociale et la perception de stabilité.

8.3 Les théories implicites de l'intelligence

Concernant plus spécifiquement les théories implicites de l'intelligence (Dweck, 1999), comme en témoigne la chapitre 7, deux apports peuvent être dégagés de ce travail. En effet, les travaux de Dweck et al., (1988, 1995) ont mis en évidence que l'adhésion à l'une ou l'autre des conceptions de l'intelligence (fixiste ou malléable) influence les individus sur divers jugements et comportements. De façon complémentaire, ce travail a mis en évidence que les conceptions de l'intelligence mises en avant par des individus cibles influencent également les perceptions et les jugements d'individus en position de juges. En effet, de façon consistante, les résultats obtenus dans l'étude 6 ont mis en évidence que les individus en accord avec la conception malléable de l'intelligence et/ou en désaccord avec la conception fixiste étaient l'objet de meilleurs jugements que les individus présentés en accord avec la

conception fixiste de l'intelligence et/ou en désaccord avec la conception malléable. Deuxièmement, ce travail a permis d'étendre les travaux de Dweck (1999) à un autre type de jugement, à savoir le jugement de valeur sociale. De façon générale, il ressort que les conceptions de l'intelligence (fixiste et malléable) influencent l'attribution d'utilité sociale. En effet, l'effet des conceptions sur ce jugement s'est avéré constant, que ces dernières soient présentées au travers l'utilisation d'un questionnaire présentant les deux conceptions ou au travers d'un questionnaire spécifique à l'une ou l'autre de ces conceptions. De plus, les trois études ont révélé que les individus *malléables* (et/ou *non fixistes*) étaient perçus comme exerçant plus de contrôle interne sur les événements et que c'est cette inférence de contrôle qui a déterminé l'attribution d'utilité sociale à leur égard. En outre, concernant le jugement de désirabilité sociale, il ressort de ces études que seule l'adhésion ou non à la conception fixiste influence ce jugement. En effet, les résultats obtenus ont révélé que la présentation des cibles centrée sur l'adhésion ou non à la conception malléable n'affecte pas le jugement de désirabilité sociale (étude 6.b). A l'inverse, lorsque les cibles ont été présentées au travers leur adhésion ou non à la conception fixiste alors, les cibles n'adhérant pas à cette conception ont été jugées plus désirables. Ainsi, ce travail de recherche apporte des éléments soutenant l'hypothèse que ces deux conceptions influencent différemment les processus d'attribution de valeur sociale.

Les résultats concernant l'impact des conceptions de l'intelligence sur le jugement de valeur sociale semblent apporter un éclairage nouveau sur les recherches sur les buts d'accomplissement et le jugement de valeur sociale. En effet, dans le champ de recherche sur la motivation en contexte scolaire et universitaire, de nombreux travaux ont pour pivot la théorie des buts d'accomplissements (e.g. Dweck, 1986, 1992 ; Nicholls, 1984). Deux buts d'accomplissement peuvent être isolés, à savoir les buts de maîtrise (désir d'apprendre, d'améliorer ses compétences) et les buts de performances (désir d'être plus performant que les autres). Elliot et Church (1997) ont proposé un modèle tridimensionnel des buts d'accomplissement en distinguant au sein des buts de performances, les buts d'approche de la performance (centrés sur la démonstration d'une compétence) et les buts d'évitement (centrés sur l'évitement d'une démonstration d'incompétence). Or, des travaux (e.g. Dweck, 1999 ; Da Fonseca et al., 2004) ont mis en évidence que l'orientation vers des buts de maîtrise ou de performance était en lien avec l'adhésion aux conceptions malléable et fixiste de l'intelligence. En effet, la recherche de Da Fonseca et al. (2004) a indiqué que l'orientation vers un but de maîtrise était notamment prédite positivement par l'adhésion à la conception

malléable de l'intelligence et que l'orientation vers les buts de performances (approchement et évitement) était en partie prédite par l'adhésion à la conception fixiste de l'intelligence.

Ainsi, dans la mesure où les conceptions de l'intelligence influencent l'orientation vers des buts de maîtrise ou de performance, il semble possible, à la vue de nos résultats, que l'orientation vers des buts de maîtrise ou de performances renvoie à des aspects différents de la valeur sociale. En effet, de façon consistante les résultats obtenus dans l'étude 6 ont mis en évidence que les individus en accord avec la conception malléable de l'intelligence et/ou en désaccord avec la conception fixiste étaient l'objet d'une attribution d'utilité sociale. Ainsi, il semble possible que l'orientation vers des buts de maîtrise se caractérise par une attribution d'utilité sociale. De plus, nos résultats ont également mis en évidence l'influence de l'adhésion ou non à la conception fixiste sur le jugement de désirabilité sociale, les cibles n'adhérant pas à cette conception ont été jugées plus désirables. Ainsi, on peut émettre l'hypothèse que les buts de performances (approche et évitement) se caractériseraient plus en termes de désirabilité sociale. Les travaux de Darnon et al. (2009) et Dompnier et al. (2008) semblent partiellement conformes à cette idée. En effet, dans ces études, il a été observé qu'en contexte universitaire les buts de performance et de maîtrise renvoyaient bien à des aspects différents de la valeur sociale. Toutefois, il a été observé que 1/ les buts de maîtrise se caractérisent par une forte valeur sociale sur le plan de l'utilité sociale et de la désirabilité sociale ; 2/ les buts d'évitement de la performances se caractérisent uniquement par une attribution de désirabilité sociale ; 3/ les buts d'approche de la performance se caractérisent par une attribution négative de désirabilité sociale mais une forte attribution d'utilité sociale. Au regard de ces différents résultats, il semblerait intéressant d'explorer plus finement les liens entre les conceptions de l'intelligence, les buts d'accomplissements et les aspects de la valeur sociale.

8.4 Conclusion

Ce travail de recherche se proposait de clarifier les processus d'attribution de valeur sociale aux explications causales, en allant au delà de la manipulation *a priori* des registres explicatifs et en tenant compte des perceptions qu'ont les participants de ces registres. Aussi, pour conclure, il semble important de revenir sur l'intérêt de la méthodologie utilisée ainsi que sur ses limites.

Comme présenté dans les chapitres 2 et 3, la question de la valorisation différenciée des explications causales a conduit de nombreux auteurs à étudier différents types d'explications (pour synthèse voir tableau 3.3). Toutefois, la diversité d'opérationnalisation

de ces différents registres explicatifs rendait difficile l'analyse de ces travaux. Ainsi, une originalité de ce travail était d'étudier l'attribution de valeur sociale aux explications causales par le biais de la manipulation *a priori* des registres explicatifs mais également par le biais de la perception qu'en ont les participants. Les différents résultats observés dans ce travail de recherche permettent d'avancer que la prise en compte des différentes perceptions a permis de clarifier les processus d'attribution de valeur aux explications causales. En outre, l'utilisation des mesures de perception a confirmé l'existence d'un décalage dans les perceptions que les individus ont des différents registres explicatifs (études 2 et 3). Ainsi, cette thèse met en avant l'importance de travailler sur la signification que donne les individus aux explications causales, notamment en terme d'inférence de contrôle et d'accentuation du poids de l'acteur, plutôt que sur les catégories d'explications ou encore sur les explications en elles-mêmes. Ce résultat nous semble important dans une logique d'application du modèle en situations réelles, comme dans les formations à la clairvoyance normative (Pansu, Py & Somat, 2003 ; Férec, Pansu, Py & Somat, *à paraître*). Ces formations ont pour objectif principal « d'apprendre aux formés à se comporter conformément aux attentes sociales » (Pansu et al., 2003, p.40). Elles consistent 1) à rendre les individus conscients (ou clairvoyants) de la valeur sociale associée aux explications causales ; 2) à leur apprendre à manier l'internalité en situation d'évaluation. Dans ce cadre, les résultats obtenus dans cette thèse invitent donc à former les individus à utiliser des explications leur permettant de se montrer acteur des événements plutôt que de les former à une catégorie particulière d'explications.

Cette méthodologie présente toutefois certaines limites. En effet, l'utilisation de l'échelle de mesures des attributions causales a révélé de fortes corrélations entre les mesures de lieu de causalité et de contrôle interne (études 2, 3, 5), rendant ainsi difficile la dissociation de leurs effets sur l'attribution de valeur sociale. Ainsi, l'objectif de ce travail étant en lien direct avec la distinction entre ces dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne, la majorité des études (3 à 6) a tenu uniquement compte de l'effet de ces deux perceptions sur les processus d'attribution de valeur sociale, limitant ainsi la portée des résultats. Pourtant, les résultats des deux premières études ont indiqué un effet du contrôle externe perçu et potentiellement de la stabilité perçue. De plus, concernant la dimension de stabilité, les études 2 et 6 tendent à indiquer qu'elle influencerait le jugement de désirabilité sociale. Toutefois, comme cette dimension n'était plus prise en compte à la suite de l'étude 2, il apparaît impossible de conclure sur ce point. Ce travail de recherche invite à prendre en compte les différentes dimensions dans l'étude des processus d'attribution de valeur sociale.

Enfin, les différentes études de ce travail de thèse ont été réalisées en milieu universitaire, les différents participants étant des étudiants de l'Université de Rennes 2. Or, bien que la centration sur une population particulière comme celle des étudiants apporte divers avantages, notamment en termes de mise en place et de réalisation des études, elle a pour inconvénient de limiter la portée des résultats à la seule population prise en compte. De plus, bien que dans les différentes études il était demandé aux participants d'évaluer des étudiants, cette population se caractérise par une connaissance relativement réduite des conduites sociales d'évaluation. Or, l'objet central de ce travail de recherche concernait le jugement de valeur sociale. Afin d'étendre la portée de ce travail, il semble important de répliquer les différentes études à une population plus familière des pratiques d'évaluation tels que des enseignants, des recruteurs ou des cadres en entreprise.

Les recherches ultérieures auront pour objectifs de dépasser ces limites en clarifiant l'impact respectif de chacune des dimensions causales dans les processus d'attribution de valeur sociale, ainsi qu'en prenant en compte des populations plus habituées aux pratiques sociales d'évaluation.

BIBLIOGRAPHIE

- Abele, A., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others, *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 751-763.
- Abele, A.E., Cuddy, A.J.C., Judd, C.M., & Yzerbyt, V.Y. (2008). Fundamental dimensions of social judgment. *European Journal of Social Psychology*, 38, 1063-1065.
- Abraham, I. L. (1985). Causal attributions of depression : Reliability of Causal Dimension Scale in research on clinical inference. *Psychological Reports*, 56, 415-418.
- Alves, E., & Correia, I. (2010). Personal and general belief in a just world as judgement norms. *International Journal of Psychology*, 45 (3), 221 – 231.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence*. Boston, MA: Beacon Press.
- Bales, R. F. (1970). *Personality and interpersonal behavior*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Beauvois, J.L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Beauvois, J.-L. (1987). The intuitive psychologist and the individual difference model. *European Journal of Social Psychology*, 17, 81-94.
- Beauvois, J.L. (1990). L'acceptabilité sociale et la connaissance évaluative. *Connexions*, 36, 7-16.
- Beauvois, J.L. (1991). Processus cognitifs, sociocognitifs, représentationnels et idéologie. Dans V. Aebischer, J.P. Deconchy & E.M. Lipiansky (Eds.), *Idéologies et représentations sociales*, Cousset: DeVal.
- Beauvois, J.L. (1994). *Traité de la servitude libérale. Analyse de la soumission*. Paris : Dunod.
- Beauvois, J.L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, 40, 375-387.
- Beauvois, J.L. (2003). Judgment norms, social utility and individualism. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 70-93). London : Routledge.
- Beauvois, J., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 299-316.
- Beauvois, J., & Dubois, N. (2001). Normativity and self-presentation: Theoretical bases of self-presentation training for evaluation situations. *Journal of Managerial Psychology*, 16(7), 490-508.

- Beauvois, J.L., & Dubois, N. (2009). À propos d'une critique critiquable: quelques précisions sur la théorie de la norme d'internalité. *Revue internationale de psychologie sociale*, 22 (2), 117-135.
- Beauvois, J.L., & Ghiglione, R. (1981). *L'homme et son langage. Attitudes et enjeux sociaux*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Beauvois, J., & le Poutier, F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie Française*, 31(2), 100-108.
- Beauvois, J., Bourjade, A., & Pansu, P. (1991). Norme d'internalité et évaluation professionnelle. *Revue Internationale De Psychologie Sociale*, 4(1-2), 9-28.
- Beauvois, J., Gilibert, D., Pansu, P., & Abdelaoui, S. (1998). Internality attribution and intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*, 28(2), 123-140.
- Berkowitz, L. (1972). Social norms, feelings, and other factors affecting helping and altruism. In L. Berkowitz (Ed), *Advances in experimental social psychology*, (vol. 6, pp. 63-108). New York: Academic Press.
- Biddle, S.J., & Goudas, M. (1997). Effort is virtuous: Teacher preferences of pupil effort, ability and grading in physical education. *Educational Research* 39, 350–355.
- Bigot, J., Pichot, N., & Testé, B. (2004). Is there a drop in normative clearheadedness in sixth grade? study of internality and normative clearheadedness in fourth to seventh graders. *European Journal of Psychology of Education*, 19(4), 335-347.
- Brauer, M. (2000). L'identification des processus médiateurs dans la recherche en psychologie. *L'année psychologique*, 100, 661-681.
- Bressoux, P., & Pansu, P. (1998). Norme d'internalité et activités évaluatives en milieu scolaire. *Revue Française de Pédagogie*, 122, 19-29.
- Bressoux, P., & Pansu, P. (2003). *Quand les enseignants jugent leurs élèves*. Paris : P.U.F.
- Brown, R.T. (1980). Locus of control and its relationship to intelligence and achievement. *Psychological Reports*, 46, 1249-1250
- Bruner, J. S., & Tagiuri, R. (1954). The perception of people. In G. Lindzey (Ed.), *Handbook of social psychology* (pp. 634-654). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cambon, L. (2000). Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des professions. Thèse de doctorat, document non publié, Université de Clermont Ferrand.
- Cambon, L. (2002). Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des activités professionnelles. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 31, 75–96.

- Cambon, L., Djouari, A., & Beauvois, J. (2006). Social judgment norms and social utility: When it is more valuable to be useful than desirable. *Swiss Journal of Psychology*, 65(3), 167-180.
- Carugati, F., & Matteucci, M.C. (1999). La norma di internalità per spiegare comportamenti e eventi: Una ricerca nella scuola dell'obbligo. *Psicologia dell'educazione e della formazione*, 1(3), 317-333.
- Castra, D. (1998). Internalité et exclusion sociale. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 37, 45-62.
- Channouf, H., & Mangard, C. (1997). Les aspects socio-normatifs de la consistance cognitive. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 36, 28-45.
- Cialdini, R. (1990). *Influence et Manipulation*. Paris : F.I.R.S.T.
- Cialdini, R. (2004). *Influence et Manipulation*. Paris : F.I.R.S.T.
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 201-234). New York: Academic Press.
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015-1026.
- Clémence, A., Aymard, C., & Roumagnac, P. (1996). A developmental study of school performance explanations of 6 to 11 year-olds : Causal differentiation and internality norm. *European Journal of Psychology of Education*, 11, 411-425.
- Codol, J. (1975). On the so-called 'superior conformity of the self' behavior: Twenty experimental investigations. *European Journal of Social Psychology*, 5(4), 457-501.
- Codol, J. (1975). The PIP effect (primus inter pares, first among equals) and norm conflict. *L'Année Psychologique*, 75(1), 127-145.
- Codou, O. (2008). *De l'idéologie à la perception sociale, une application du modèle de Doise : le cas du libéralisme*. Thèse de doctorat, document non publié, Université de Nice Sophia Antipolis, Nice
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 61-149.
- Cury, F., Elliot, A.J., Da Fonseca, D., & Moller, A. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 666-679.

- Da Fonseca, D., Cury, F., Bailly, D., Rufo, M. (2004). Théories implicites de l'intelligence et buts d'accomplissement scolaire. *Annales Médico Psychologiques*, 162, 703-710.
- Darnon, C., Dompnier, B., Delmas, F., Pulfrey, C., & Butera, F. (2009). Achievement goal promotion at university: Social desirability and social utility of mastery and performance goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 119-134.
- Deschamps, J. C. (1987). Attribution et explication. In J.-L. Beauvois, R. V. Joule & J. M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (Vol. 1). Cousset (Fribourg): DelVal.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2001). Recrutement, critères valides et norme d'internalité: Effet de l'expérience professionnelle, de l'essai professionnel, de l'aptitude et du mode d'explication des candidats sur les décisions d'embauche. *Le Travail Humain: A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal in Human Factors*, 64(4), 343-362.
- Desrumaux-Zagrodnicki, P., & Rainis, N. (2000). Recrutement pour un poste de cadre en fonction des explications causales et des aptitudes des candidats. *Revue Internationale De Psychologie Sociale*, 13(4), 203-224
- Devos-Comby, L., & Devos, T. (2000). Jugements de responsabilité et registres de connaissance. In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule & J. M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (Vol. 7). Rennes: P.U.R.
- Devos-Comby, L., & Devos, T. (2001). Social norms and judgments of responsibility. *Swiss Journal of Psychology*, 60, 35-46.
- Dompnier, B. (2006). *La valeur sociale des explications causales : norme d'internalité, jugements scolaires et registres de valeur*. Thèse de doctorat, document non publié, Université de Pierre Mendès France, Grenoble.
- Dompnier, B., & Pansu, P. (2007). L'intervention des explications causales internes en termes d'effort dans les stratégies d'autoprésentation et le jugement social: Perspectives sociocognitives. *Psychologie Française*, 52(4), 459-478.
- Dompnier, B., & Pansu, P. (2010). La valeur sociale des explications causales en contexte éducatif: Autoprésentation des élèves et représentation des enseignants. *Swiss Journal of Psychology*, 69(1), 39-51.
- Dompnier, B., Pansu, P., & Bressoux, P. (2006). An integrative model of scholastic judgments: Pupils' characteristics, class context, halo effect and internal attributions. *European Journal of Psychology of Education - EJPE*, 21(2), 119-133.
- Dompnier, B., Darnon, C., Delmas, F., & Butera, F. (2008). Achievement goals and social judgment: The performance-approach goal paradox. *International Review of Social Psychology*, 21, 249-273.
- Dubois, N. (1987). *La Psychologie du contrôle : les croyances internes et externes*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

- Dubois, N. (1988). Acquisition de la norme d'internalité: Évolution des croyances internes dans l'explication des conduites et des renforcements. *Psychologie Française*, 33(1-2), 75-83.
- Dubois, N. (1988). Formation d'adultes et acquisition de la norme d'internalité. *Applied Psychology: An International Review*, 37(3), 213-225.
- Dubois, N. (1988). The norm of internality: Social valorization of internal explanations of behavior and reinforcements in young people. *Journal of Social Psychology*, 128(4), 431.
- Dubois, N. (1991). Perception de la valeur sociale et norme d'internalité chez l'enfant. *Psychologie Française*, 36(1), 13-23.
- Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (1997). Scales and questionnaires measuring internal vs external causal explanations in organizational contexts. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 6, 25-35.
- Dubois, N. (2003). *A sociocognitive approach to social norms*. London: Routledge.
- Dubois, N. (2005). Normes sociales de jugement et valeur : ancrage sur l'utilité et ancrage sur la désirabilité. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18, 43-79.
- Dubois, N. (2006). La valeur sociale des personnes. Dans P. Huguet & R.V. Joule (Eds.), *Bilans et perspectives en psychologie sociale*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (2009). *La norme d'internalité et le libéralisme. Nouvelle édition revue et augmentée*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N., & Beauvois, J. (1996). Internality, academic status and intergroup attributions. *European Journal of Psychology of Education*, 11(3), 329-341.
- Dubois, N., & Beauvois, J. (2001). Désirabilité et utilité: Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *Orientation Scolaire Et Professionnelle*, 30(3), 391-405.
- Dubois, N., & Beauvois, J. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 123-146.
- Dubois, N., & Le Poutier, F. (1991). Internalité et évaluation scolaire. In J.L. Beauvois, R.V. Joule & J.M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales. Quelles cognitions ? Quelles conduites ?* (pp. 153-166). Cousset : DelVal.
- Dubois, N., & Trognon, A. (1989). L'apport de la notion de norme d'internalité à l'approche des pratiques de formation. In J.-L. Beauvois, R. V. Joule & J. M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (Vol. 2). Cousset (Fribourg): DelVal.

- Dubois, N., Beauvois, J.-L., Gilibert, D., & Zentner, E. (2000). Attribution d'internalité dans des contextes intergroupes minimaux. In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule, & J.-M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (vol. 7). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Dubois, N., Loose, F., Matteucci, M.C., & Selleri P. (2003). Sociocognitive development. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 94-122). London: Routledge.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, *41*, 1040–1048.
- Dweck, C. S. (1992). The study of goals in psychology. *Psychological Science*, *3*, 165–167.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, *95*(2), 256-273.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry*, *6*, 267-285.
- Elliot, E.S., & Church, M.A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *72*, 218-232.
- Férec, N., Pansu, P., Py, J. & Somat, A. (à paraître). Evaluation d'une formation à l'autoprésentation de soi : une approche socio-normative de l'aide à l'insertion professionnelle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, *7*, 117-140.
- Fiske, S.T., Cuddy, A.J.C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, *11*, 78–83.
- Fiske, A., Kitayama, S., Markus, H. R., & Nisbett, R. E. (1998). The cultural matrix of social psychology. In D. Gilbert & S. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed., pp. 915–981). San Francisco: McGraw-Hill.
- Flament, C., Jouffre, S., & Py, J. (1998). Aspects méthodologiques et théoriques de l'étude des normes sociales. *2ème Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*, Turin.
- Fontayne, P., Martin-Krumm, C., Buton, F., & Heuzé, J.P. (2003). Validation française de la version révisée de l'échelle de mesure des attributions causales (CDS II). *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, *58*, 59–72.
- Frieze, I., & Weiner, B. (1971). Cue utilization and attributional judgments for success and failure. *Journal of Personality*, *39*(4), 591-605.

- Gallay, M. (1992). *Composante évaluative et composante affective dans les processus personnologiques*. Mémoire, document non publié, Université de Grenoble 2, Grenoble.
- Gilibert, D., & Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 38-69). London : Routledge.
- Gosling, P. (1999). Explications et normes sociales. In J.P. Pétard (Ed.), *Psychologie sociale* (pp. 425-473). Osny : Bréal.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hong, Y.Y., Chiu, C.Y., Dweck, C.S., Lin, D.M., & Wan, W. (1999). Implicit theories, attributions and coping : a meaning system approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 588-599.
- Jellison, J. M., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(4), 643-649.
- Jones, E. E., & Davis, K. E. (1965). From acts to dispositions : The attribution process in person perception. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2). New York: Academic Press.
- Jones, E. E., & Harris, V. A. (1967). The attribution of attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 3, 1-24.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Jouffre, S. (2003). The procedures of measure : Questionnaires and scales. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 70-93). London : Routledge.
- Jouffre, S. (2007). Expression et clairvoyance des normes d'internalité et de consistance : Étude comparative entre élèves français et lituaniens. *Revue internationale de psychologie sociale*, 20(3), 5-33.
- Jouffre, S., Py, J. (en révision). La production d'explications causales dans une perspective sacionormative : valorisation sociale et lien avec l'activité de choix forcé dans un questionnaire. *L'Année Psychologique*.
- Jouffre, S., Py, J., & Somat, A. (2008). Academic judgment and institutional evaluation made by teachers according to pupils' explanatory activity. *European Journal of Psychology of Education - EJPE*, 23(4), 399-420.
- Juvonen, J., Murdock, T.B. (1993). How to promote social approval: Effects of audience and achievement outcome on publicly communicated attributions. *Journal of Educational Psychology*, 85, 365-376.

- Katz, I., & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and american value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893-905.
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In D. Levine (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Kluegel, J., & Smith, E.R. (1986). *Beliefs about inequality: Americans' views of what is and what ought to be*. New York: Aldine de Gruyter.
- Laberon, S. (1998). La prise de décision en situation de recrutement : entre rationalité et rationalisation. In M. Audet & J.L. Bergeron (Eds.), *Pratiques de gestion des ressources humaines ; Acte du 9^{ème} congrès de l'A.I.P.T.L.F* (pp. 15-24). Cap Rouge (Québec) : Presse Inter Universitaires.
- Le Barbenchon, E., & Milhabet, I. (2005). L'optimisme: réponses désirables et/ou socialement utile? [Optimism: a desirable and/or a socially useful response?], *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18, 153-181.
- Le Floch, V. (1999). Un critère d'évaluation des explications causales : la plausibilité. Thèse de doctorat non publié, Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand.
- Le Floch, V. & Somat, A. (1998). Le traitement cognitif de la valeur sociale. *Connexions*, 72 (2), 91-102.
- Le Poutier, F. (1986). *Travail social, inadaptation sociale et processus cognitifs*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Lerner, M.J., & Miller, D.T. (1978). Just world research and the attribution process: looking back and ahead. *Psychological Bulletin* 85(5), 1030-1051.
- Leyens, J.-P. (1983). *Sommes-nous tous des psychologues ? Approche psychosociale des théories implicites de la personnalité*. Bruxelles: Mardaga.
- Lollivier, M. (2009). *Rôle de la contrôlabilité dans la valorisation des explications causales internes*. Mémoire de Master 1, document non publié, Université de Rennes 2, Rennes.
- Luginbuhl, J. E. R., Crowe, D. H., & Kahan, J. P. (1975). Causal attributions for success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 86-93.
- Lukes, S. (1973). *Individualism*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Luminet, O. (1996). La norme d'internalité dans le recrutement : variations et clairvoyance dans l'emploi des critères attributifs. *Revue internationale de psychologie sociale*, 9, 69-89.
- Matteucci, M.C., & Gosling, P. (2004). Italian and French teachers faced with pupil's academic failure : The "norm of effort". *European Journal of Psychology of Education*, 19, 147-166.

- McAuley, E., Duncan, T. E., & Russel, D. (1992). Measuring causal attributions: The revisited Causal Dimension Scale (CDS II). *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 566-573.
- McCoy, S.K., & Major, B. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 341-351.
- Mignon, P., Mollaret, P. (2002). Applying the affordance conception of traits : a person perception study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1327-1334.
- Moliner, P. (2000). De la norme d'internalité à la représentation des relations sociales. *Revue Internationale de psychologie sociale*, 2, 7-32.
- Morchain, P. (2009). *Psychologie sociale des valeurs*. Paris : Dunod
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328-346
- Nisbett, R., & Ross L. (1980). *Human Inference: Strategies and Shortcomings of Social Judgement*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Oberlé, D., & Beauvois, J-L. (1995). Cohésion et normativité. In G. Mugny, D. Oberlé & J.L. Beauvois (Eds.), *Relations humaines, groupes et influence sociale* (pp.75-90). Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- Pansu, P. (1994). *La norme d'internalité et le jugement sur la valeur professionnelle*. Thèse de doctorat, document non publié, Université Pierre Mendès France, Grenoble.
- Pansu, P. (1997). Norme d'internalité et appréciation de la valeur professionnelle: L'effet des explications internes dans l'appréciation du personnel. *Le Travail Humain: A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal in Human Factors*, 60(2), 205-222.
- Pansu, P. (1997). The norm of internality in an organizational context. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 6(1), 37-58.
- Pansu, P. (2006). The internality bias in social judgments: A sociocognitive approach. In A. Columbus (Ed.), *Advances in psychology research* (vol 40, pp. 75-110). Hauppauge, NY US: Nova Science Publishers.
- Pansu, P., & Gilibert, D. (2002). Effect of causal explanations on work-related judgments. *Applied Psychology: An International Review*, 51(4), 505-526.
- Pansu, P., Py, J., & Somat, A. (2003). Application des travaux sur la clairvoyance normative dans le cadre de formation pour demandeurs d'emploi. *Congrès de la Société Française de Psychologie*, Poitiers.
- Pansu, P., Tarquinio, C. & Gilibert, D. (2005). Internal attributions in an intergroup business setting. *Le Travail Humain*, 68, 55-72.

- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, IL: Free Press.
- Peeters, G. (1983). Relational and informational patterns in social cognition. In W. Doise & S. Moscovici (Eds.), *Current Issues in European Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Peeters, G. (1992). Evaluative meaning of adjectives *in vitro* and in context : Some theoretical implications and practical consequences of positive-negative asymmetry and behavioral-adaptative concepts of evaluation. *Psychologica Belgica*, 32, 211-231.
- Perrin, S. (2005). *Internalité et évaluation professionnelle*. Mémoire de Master 1, document non publié, Université de Rennes 2, Rennes.
- Perrin, S., & Testé, B. (2010). Impact of the locus of causality and internal control on the social utility of causal explanations. *Swiss Journal of Psychology*, 69(3), 171-177
- Phares, E. (1968). Differential utilization of information as a function of internal-external control. *Journal of Personality*, 36, 649-662.
- Popenoe, D. (1983). *Sociology* (5th ed.). Englewood Cliffs, N.J : Prentice-Hall.
- Postmes, T., Spears, R., & Cihangir, S. (2001). Quality of decision making and group norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 918-930.
- Py, J., & Jouffre, S. (2009). The explanatory production among fourth-graders to ninth-graders: Impact of institutional and social demands on the development of unstable internal causality. *European Journal of Psychology of Education - EJPE*, 24(3), 307-323.
- Py, J., & Somat, A. (1991). Normativité, conformité et clairvoyance : Leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire. In J.L. Beauvois, R.V. Joule & J.M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales. 3. Quelles cognitions ? Quelles conduites ?* (pp. 167-193). Cousset : DelVal.
- Quinn, D.M., & Crocker, J. (1999). When ideology hurts: effects of belief in the protestant ethic and feeling overweight on the psychological well-being of women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 402-414.
- Rainis, N., & Desrumaux-Zagrodnicki, P. (2003). L'influence de la norme d'internalité, de la graphologie et des compétences du candidat sur les procédures de recrutement: Evaluation factuelle ou utilité sociale? *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne De Psychologie Appliquée*, 53(1), 43-56.
- Reno, R. R., Cialdini, R. B., & Kallgren, C. A. (1993). The transsituational influence of social norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 104-112.
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name ? The value construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 255-277.

- Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 282-294.
- Ross, H.L. (1973). *Perspectives on social order*. New York: McGraw-Hill
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings : Distortions in the attribution process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10). New York: Academic Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Russell, D. (1982). The Causal Dimension Scale: A measure of how individuals perceive causes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 1137-1145.
- Russel, D., McAuley, E., & Tarico, V. (1987). Measuring causal attributions for success and failure : A comparison of methodologies for assessing causal dimensions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1248-1257.
- Sampson, E.E. (1977). Psychology and the American ideal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 767-782.
- Schlenker, B.R. (1996). Self presentation. In A.S. Manstead & M. Hewstone (Eds.), *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*. Oxford: Blackwell.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values : Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25). San Diego, CA: Academic Press.
- Serlin, E., & Beauvois, J. (1991). Explications ordinaires des evenements psychologiques: Esquisse d'une methode d'analyse du discours explicatif, la M.A.E.C. *Cahiers De Psychologie Cognitive/Current Psychology of Cognition*, 11(4), 453-480.
- Sherif, M. (1935). A study of some social factors in perception. *Archives of Psychology*, 27(187), 17-22.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social Dominance : an intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York : Cambridge University Press.
- Silvester, J., Anderson-Gough, F.M., Anderson, N.R., & Mohamed, A.R. (2002). Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 59-76.
- Stone, J., & Dweck, C. S. (1998). [Implicit theories of intelligence and the meaning of achievement goals]. Unpublished raw data, Columbia University, New York.
- Stern, G. S., & Manifold, B. (1977). Internal locus of control as a value. *Journal of Research in Personality*, 11(2), 237-242.

- Tarquinio, C., & Tarquinio, P. (2001). Norme d'internalité, attractivité physique et évaluation scolaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, 373-390.
- Testé, B. (2003). Conformity and deviance. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms*. London: Routledge.
- Testé, B. (2009). Norme d'internalité et libéralisme: Impact du contexte de jugement sur la valorisation des explications internes. *Psychologie Française*, 54(2), 137-152.
- Testé, B., & Simon, K. (2005). Valeur affective et utilité sociale des traits dans les stéréotypes de genre, le soi féminin et le soi masculin. *Revue Internationale De Psychologie Sociale*, 18(3), 81-94.
- Testé, B., Jouffre, S., & Somat. (2010). L'expression de la préférence pour la consistance est-elle une norme de jugement comparable à l'expression de l'internalité ? *L'Année Psychologique*, 110(3), 379-399.
- Turner, J.C. (1991). *Social influence*. Milton Keynes, England: Open University Press.
- Vallerand, R.J., & Richer, F. (1988). On the use of the Causal Dimension Scale in a field setting: A test with confirmatory factor analysis in success and failure situations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 704-712.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, 71(1), 3-25.
- Weiner, B. (1983). Some methodological pitfalls in attributional research. *Journal of Educational Psychology*, 75(4), 530-43.
- Weiner, B. (1985). "Spontaneous" causal thinking. *Psychological Bulletin*, 97(1), 74-84.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573.
- Weiner, B. (1986). *An Attributional Theory of Motivation and Emotion*. Springer Verlag, New York.
- Weiner, B. (1995). *Judgments of Responsibility: A Foundation for a Theory of Social Conduct*. Guilford, New York.
- Weiner, B. (2006). *Social motivation, justice, and the moral emotions: An attributional approach*. Mahwah, N.J: Erlbaum.
- Weiner, B. (2008). On theoretical co-existence versus theoretical integration. *European Journal of Psychology of Education - EJPE*, 23(4), 433-438.
- Weiner, B., & Kukla, A. (1970). An attributional analysis of achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 1-20.

- Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., & Rosenbaum, R. M. (1971). *Perceiving the causes of success and failure*. Morristown, N.J.: General Learning Press.
- 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 and morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 222-232.
- Wojciszke, B. (2005). Morality and competence in person- and self-perception. *European Review of Social Psychology*, 16, 155-188.
- Ybarra, O., Chan, E., Park, H., Burnstein, E., Monin, B., & Stanik, C. (2008). Life's recurring challenges and the fundamental dimensions: An integration and its implications for cultural differences and similarities. *European Journal of Social Psychology*, 38, 1083- 1092.

Index des encadrés

Encadré 1.1 : liste des 24 traits saturés sur les dimensions de désirabilité sociale et d'utilité sociale (Gallay, 1992).....	20
Encadré 2.1 : Synthèse des éléments théoriques sur la « psychologie quotidienne et les jugements de responsabilité » Beauvois (1984, p.133-134).....	26
Encadré 3.1 : Effet des dimensions de lieu de causalité et de stabilité sur le jugement professionnel (Perrin, 2005).....	51
Encadré 5.1 : Présentation de la recherche.....	81
Encadré 5.2 : Présentation de la consigne de plausibilité	83
Encadré 6.1 : Rôle de la contrôlabilité dans la valorisation des explications causales internes (Lollivier, 2009)	115

Index des figures

Figure 6.1 : Score moyen de lieu de causalité et de contrôle interne attribué aux explications <i>internes</i>	111
Figure 6.2 : Score moyen de lieu de causalité et de contrôle interne attribué aux explications <i>externes</i>	112
Figure 6.3: Scores moyens de réussite professionnelle, d'utilité sociale et de désirabilité sociale attribués aux différents candidats.....	123
Figure 6.4: Scores moyens de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux différents candidats.....	128

Index des tableaux

Tableau 3.1 : Classification bidimensionnelle des explications causales (Frieze & Weiner, 1971).....	46
Tableau 3.2 : Classification tridimensionnelle des explications causales (Weiner, 1979)	46
Tableau 3.3 : Synthèse des travaux ayant dépassé la seule distinction Interne/Externe	59
Tableau 4.1 : Synthèse du programme de recherche et description des études	76
Tableau 5.1 : Synthèse des variables manipulées au travers des extraits d'entretien	82
Tableau 5.2 : Moyennes (écarts-types) des scores de plausibilité des explications causales...	84
Tableau 5.3 : Moyennes (écarts-types) des scores de pronostic de réussite professionnelle des huit candidats.....	85
Tableau 5.4 : Moyennes (écarts-types) des scores de jugement de sympathie des huit candidats.....	86
Tableau 5.5 : Corrélations entre les jugements d'utilité sociale (US), de désirabilité sociale (DS) et de plausibilité (PL)	87
Tableau 5.6 : Synthèse des variables manipulées au travers des extraits d'entretien	94
Tableau 5.7 : Moyennes (écarts-types) des scores de pronostic de réussite professionnelle des huit candidats.....	97
Tableau 5.8 : Moyennes et (écarts-types) des scores de jugement de sympathie des huit candidats.....	98
Tableau 5.9 : Corrélations entre les dimensions de l'EMAC.....	98
Tableau 5.10 : Résultats de l'analyse de régression multiple sur le pronostic de réussite professionnelle.....	98
Tableau 5.11 : résultats de l'analyse de régression multiple sur le jugement de sympathie....	99
Tableau 6.1 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité (LC) et de contrôle interne (CI) attribuées aux explications, corrélations et différences (t de Student) entre ces deux types de perceptions.....	110
Tableau encadré.1: Moyennes (et écarts- types) de contrôle interne et de stabilité attribués aux traits	117
Tableau 6.2 : Moyennes (et écarts-types) des scores de valeur professionnelle.....	121

Tableau 6.3 : Moyennes (et écarts-types) des scores d'utilité sociale.	122
Tableau 6.4 : Moyennes (et écarts-types) des scores de désirabilité sociale.....	122
Tableau 6.5 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux candidats en fonction de leur utilité sociale.....	127
Tableau 6.6 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux candidats en fonction de leur désirabilité sociale	127
Tableau 7.1 : Moyennes (et écarts-types) des scores de jugement professionnel, d'utilité sociale et de désirabilité sociale	139
Tableau 7.2 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux candidats en fonction de leur conception de l'intelligence.....	140
Tableau 7.3 : Moyennes (et écarts-types) des scores de jugement professionnel, d'utilité sociale et de désirabilité sociale	145
Tableau 7.4 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribués aux candidats en fonction de leur conception de l'intelligence.....	146
Tableau 7.5 : Moyennes (et écarts-types) des scores de jugement professionnel, d'utilité sociale et de désirabilité sociale	150
Tableau 7.6 : Moyennes (et écarts-types) de lieu de causalité et de contrôle interne attribuées aux candidats en fonction de leur conception de l'intelligence.....	151

UNIVERSITE DE RENNES 2
Sous le sceau de L'UNIVERSITE EUROPEENNE DE BRETAGNE

U.F.R. SCIENCES HUMAINES
ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

EQUIPE D'ACCUEIL : CRPCC – LAUREPS (EA 1285)



Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de docteur en psychologie

Soutenue publiquement par

Samantha PERRIN

Le 08 Décembre 2010

NORME D'INTERNALITE ET JUGEMENT SOCIAL
Influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur
les processus d'attribution de valeur sociale

ANNEXES

Sous la co-direction de Messieurs

Benoît TESTE (maître de conférences, Université de Rennes 2)

Alain SOMAT (professeur des universités, Université de Rennes 2)

Membres du Jury

Nicole DUBOIS, présidente du jury (professeur des universités, Nancy 2)

Paul FONTAYNE, rapporteur (professeur des universités, Paris 10)

Pascal PANSU, rapporteur (professeur des universités, Grenoble 2)

Alain SOMAT, co-directeur (professeur des universités, Rennes 2)

Benoît TESTE, co-directeur (maître de conférences, Rennes 2)



Sommaire des annexes

Annexe 1.	Matériel expérimental de l'étude 1	3
1.1	Présentation de l'étude 1	3
1.2	Extraits d'entretiens de l'étude 1.....	4
1.3	Mesures de l'étude 1	12
1.1.1	Mesure de réussite professionnelle	12
1.1.2	Mesure de sympathie.....	13
1.1.3	Mesure de plausibilité	14
1.4	Fiche signalétique.....	16
Annexe 2.	Matériel expérimental de l'étude 2	17
2.1	Présentation de l'étude 2	17
2.2	Extraits d'entretiens de l'étude 2.....	18
2.3	Mesures de l'étude 2	27
2.4	Fiche signalétique.....	29
Annexe 3.	Expertise du matériel expérimental de l'étude 2.....	29
3.1	1 ^{ère} partie de l'expertise des synthèses d'entretien.....	29
3.2	2 ^{ème} partie de l'expertise des synthèses d'entretien.....	33
Annexe 4.	Matériel expérimental de l'étude 3	34
4.1	Présentation de l'étude 3	34
4.2	Evénements et explications associées	35
4.3	Mesures	36
4.4	Fiche signalétique.....	37
4.5	Analyse de fiabilité (alphas de Cronbach)	38
Annexe 5.	Matériel expérimental de l'étude 4	39
5.1	Présentation de l'étude 4	39
5.2	Manipulation de l'échelle de mesure des attributions causales	40
5.3	Mesures de la valeur sociale	41
5.4	Fiche signalétique.....	42
Annexe 6.	Matériel expérimental de l'étude 4	43
6.1	Présentation de l'étude 4	43
6.2	Manipulation de la valeur sociale des candidats	44
6.3	Mesures (EMAC)	45
6.4	Fiche signalétique.....	46
Annexe 7.	Matériel expérimental de l'étude 6	46
7.1	Présentation de l'étude 6	46
7.2	Présentation des candidats cible.....	47
7.3	Mesures de l'étude 6	48

Annexe 1. Matériel expérimental de l'étude 1

1.1 Présentation de l'étude 1

Cette étude a pour but d'étudier les réponses de candidats lors d'un entretien de recrutement. Elle répond à une demande du SUIO (service universitaire d'information et d'orientation), afin d'en améliorer le module de préparation à l'insertion professionnelle mis en place l'année dernière à l'université de Rennes II.

Ce module se déroule en trois étapes : Tout d'abord, les étudiants doivent répondre à différents tests de recrutement. Il s'agit de tests susceptibles d'être administrés dans le cadre d'un recrutement ultérieur. Ensuite, ils passent un entretien de type « entretien de recrutement ». Enfin un compte rendu leur est fait.

Dans le cadre de cette étude, nous allons vous présenter des extraits d'entretiens. Il s'agit d'extraits d'entretiens de huit étudiants ayant eu à répondre aux mêmes questions. En effet, afin de pouvoir comparer les explications (fournies par les étudiants) entre elles, il était nécessaire que les questions soient les mêmes. Ces étudiants (âgés de 23 à 25 ans) étaient tous en cinquième année après le baccalauréat (de diverses filières) et ayant une réussite moyenne aux différents tests de la première étape. Afin de conserver l'anonymat de ces personnes, nous allons uniquement vous communiquer les initiales de leur nom et prénom.

Après avoir pris connaissance de ces huit extraits d'entretiens, vous devrez évaluer chacune de ces personnes selon trois consignes différentes, en respectant bien l'ordre des consignes et sans revenir en arrière. En revanche, vous pourrez consulter les extraits autant de fois que vous le souhaitez.

1.2 Extraits d'entretiens de l'étude 1

L'ordre de présentation des différents extraits d'entretiens a été contre-balancé

Extrait d'entretien n°1

Mademoiselle (vs. Monsieur) O.L.

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez vous ce résultat ?

Sans doute n'ai-je pas les aptitudes requises pour réussir parfaitement ces tests.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

C'est parce que je suis quelqu'un qui n'hésite pas à s'investir dans une formation et à améliorer ses compétences

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez vous cela ?

C'est parce que mon tempérament fait que je n'hésite pas à m'impliquer dans mon travail.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez vous expliqué ce retard ?

Il est vrai que je n'ai pas toujours été de nature très ponctuelle.

Extrait d'entretien n°2
Mademoiselle (vs. Monsieur) B.E.

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez vous ce résultat ?

Il faut dire que personne ne m'a conseillé et aidé lors de la préparation de ces tests.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Parce que de nombreuses personnes m'avaient conseillé de les suivre.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez vous cela ?

Dans les entreprises où je me suis rendu, les autres employés m'ont aidé à fournir un travail appréciable.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez vous expliqué ce retard ?

Lorsque cela m'est arrivé c'est parce que des amis m'avaient retenu.

Extrait d'entretien n°3
Mademoiselle (vs. Monsieur) M.F.

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez vous ce résultat ?

Mes états émotionnels influençant mon travail ont eu des conséquences sur mes performances.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Cela me réjouissait de partir dans ces formations.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez vous cela ?

Lors de ces stages, j'étais au mieux de ma forme et mon travail s'en est ressenti.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez vous expliqué ce retard ?

Ma ponctualité dépend de mon bien ou mal être.

Extrait d'entretien n°4
Mademoiselle (vs. Monsieur) C.I.

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez vous ce résultat ?

Le hasard, je suis tombé sur une série difficile.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Parce que dans le cadre de mon cursus universitaire, j'ai eu l'opportunité de profiter de ces formations.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez vous cela ?

J'ai eu la chance de trouver des lieux de stages où l'on m'a fait confiance et permis de travailler efficacement.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez vous expliqué ce retard ?

Il m'est effectivement déjà arrivé de ne pas être ponctuel à cause d'événements imprévus (comme par exemple une grève des transports communs, une panne de réveil).

Extrait d'entretien n°5
Mademoiselle (vs. Monsieur) L.L.

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez vous ce résultat ?

Sans doute n'ai-je pas acquis les aptitudes nécessaires à la réussite de ces tests.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

C'est parce que je suis quelqu'un qui n'hésite pas à s'investir dans une formation pour améliorer ses connaissances et savoir-faire.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez vous cela ?

Mes compétences correspondaient aux problématiques de stages auxquelles j'ai été confronté.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez vous expliqué ce retard ?

Je n'avais pas appris à être ponctuel.

Extrait d'entretien n°6
Mademoiselle (vs. Monsieur) S.J.

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez vous ce résultat ?

La personne qui m'a fait passer ces tests m'a donné ceux qui étaient particulièrement difficiles.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Parce que ces formations étaient imposées par les enseignants.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez vous cela ?

Mes responsables m'appréciaient et m'ont donc bien évalué.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez vous expliqué ce retard ?

Lorsque cela m'est arrivé c'est parce qu'un enseignant m'avait retenu et m'a par conséquent mis en retard.

Extrait d'entretien n°7

Mademoiselle (vs. Monsieur) G.N.

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez vous ce résultat ?

Les évaluations ou les tests me mettent mal à l'aise, et il m'était par conséquent difficile de bien réussir ces tests.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Il m'était difficile de faire autrement au regard du métier que j'envisage.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez vous cela ?

Il faut dire qu'on m'a donné de bonnes conditions pour fournir un travail de qualité.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez vous expliqué vous ce retard ?

Certaines situations de la vie quotidienne ne me permettent pas d'être toujours ponctuel.

Extrait d'entretien n°8
Mademoiselle (vs. Monsieur) A.P.

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez vous ce résultat ?

Je n'ai sans doute pas fait suffisamment d'efforts pour obtenir de meilleurs résultats.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Je veux être au courant des dernières nouveautés, ce qui pourrait me permettre d'évoluer plus facilement par la suite.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez vous cela ?

Je me suis vraiment donné à fond pendant toutes mes périodes de stages.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez vous expliqué ce retard ?

Lorsqu'il m'est arrivé d'être en retard, c'est que je n'avais pas fait ce qu'il fallait pour être à l'heure.

1.3 Mesures de l'étude 1

Les différentes mesures ont également fait l'objet d'un contre-balancement

1.1.1 Mesure de réussite professionnelle

Quantifiez votre jugement sur ces personnes en leur attribuant une note de 0 à 10 sur leurs possibilités de réussite professionnelle. En d'autres termes, et dans l'état actuel des choses, quelle note donneriez-vous à ces personnes si vous étiez en position de recruteur ?

Entourez le chiffre correspondant à votre choix, sachant que :

0 = une personne qui n'a rien pour réussir professionnellement

10 = une personne qui a tout pour réussir professionnellement

Les autres chiffres étant là pour vous permettre de nuancer votre jugement

Candidat 1 :

Rien pour réussir professionnellement	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tout pour réussir professionnellement
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------------------------------

Candidat 2 :

Rien pour réussir professionnellement	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tout pour réussir professionnellement
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------------------------------

Candidat 3 :

Rien pour réussir professionnellement	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tout pour réussir professionnellement
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------------------------------

Candidat 4 :

Rien pour réussir professionnellement	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tout pour réussir professionnellement
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------------------------------

Candidat 5 :

Rien pour réussir professionnellement	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tout pour réussir professionnellement
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------------------------------

Candidat 6 :

Rien pour réussir professionnellement	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tout pour réussir professionnellement
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------------------------------

Candidat 7 :

Rien pour réussir
professionnellement

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Tout pour réussir
professionnellement

Candidat 8 :

Rien pour réussir
professionnellement

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Tout pour réussir
professionnellement

1.1.2 Mesure de sympathie

Quantifiez votre jugement sur ces personnes en leur attribuant une note de 0 à 10 sur la possibilité qu'elles correspondent au type de personne que vous aimez bien.

Entourez le chiffre correspondant à votre choix, sachant que :

0 = une personne que vous aimez bien

10 = une personne que vous n'aimez pas

Les autres chiffres étant là pour vous permettre de nuancer votre jugement

Candidat 1 :

Une personne que
vous n'aimez pas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Une personne que
vous aimez bien

Candidat 2 :

Une personne que
vous n'aimez pas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Une personne que
vous aimez bien

Candidat 3 :

Une personne que
vous n'aimez pas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Une personne que
vous aimez bien

Candidat 4 :

Une personne que
vous n'aimez pas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Une personne que
vous aimez bien

Candidat 5 :

Une personne que
vous n'aimez pas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Une personne que
vous aimez bien

Candidat 6 :

Une personne que vous n'aimez pas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Une personne que vous aimez bien

Candidat 7 :

Une personne que vous n'aimez pas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Une personne que vous aimez bien

Candidat 8 :

Une personne que vous n'aimez pas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Une personne que vous aimez bien

1.1.3 Mesure de plausibilité

Avec une langue, par exemple le français, on peut construire une infinité de phrases acceptables quant à leur forme et leur sens. Acceptable veut dire que celui qui les entend est en mesure de les comprendre. Mais parmi les phrases acceptables certaines sont plus plausibles que d'autres. Qu'est ce qu'une phrase plausible ? C'est une phrase que l'on n'est pas étonné d'entendre, dont on a l'impression qu'elle pourrait très naturellement être dite par quelqu'un dans une situation donnée, quelle que soit cette situation.

Par exemple : parmi ces deux phrases, laquelle vous paraît la plus plausible ?

« *Pourriez-vous regarder la montre que vous portez à votre bras et me dire quelle heure en indiquent les aiguilles ?* »

« *Pourriez vous, me donner l'heure s'il vous plaît ?* »

Il vous est demandé, dans le cadre de cette étude, de juger de la plausibilité des explications (indépendamment de la situation) des différents individus. En d'autres termes, les explications (d'un point de vue général) des différentes personnes sont elles plausibles ?

Entourez le chiffre correspondant à votre choix, sachant que :

0 = explications pas du tout plausibles

10 = explications tout à fait plausibles

Les autres chiffres étant là pour vous permettre de nuancer votre jugement

Candidat 1 :

Explications pas du tout plausibles

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Explications tout à fait plausibles

Candidat 2 :

Explications pas du tout plausibles

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Explications tout à fait plausibles

Candidat 3 :

Explications pas du tout plausibles

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Explications tout à fait plausibles

Candidat 4 :

Explications pas du tout plausibles

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Explications tout à fait plausibles

Candidat 5 :

Explications pas du tout plausibles

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Explications tout à fait plausibles

Candidat 6 :

Explications pas du tout plausibles

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Explications tout à fait plausibles

Candidat 7 :

Explications pas du tout plausibles

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Explications tout à fait plausibles

Candidat 8 :

Explications pas du tout plausibles

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Explications tout à fait plausibles

1.4 Fiche signalétique

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Vous êtes (entourez votre réponse) : un homme une femme

Votre âge actuel est de :.....ans

Quel est votre niveau d'étude ? :

Quelle est votre filière ? :

Si vous deviez vous situer au niveau politique sur une échelle allant de la Gauche à la Droite, comment vous situeriez vous ? (faîtes l'effort de vous situer même si vous vous reconnaissez mal dans le panel actuel).

Tout à fait à gauche 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Tout à fait à droite*

Nous vous remercions de votre participation

Annexe 2. Matériel expérimental de l'étude 2

2.1 Présentation de l'étude 2

Cette étude a pour but d'étudier les réponses de candidats lors d'un entretien de recrutement. Elle répond à une demande du SUIO (service universitaire d'information et d'orientation), afin d'en améliorer le module de préparation à l'insertion professionnelle mis en place l'année dernière à l'université de Rennes II.

Ce module se déroule en trois étapes : Tout d'abord, les étudiants doivent répondre à différents tests de recrutement. Il s'agit de tests susceptibles d'être administrés dans le cadre d'un recrutement ultérieur. Ensuite, ils passent un entretien de type « entretien de recrutement ». Enfin un compte rendu leur est fait.

Dans le cadre de cette étude, nous allons vous présenter des extraits d'entretiens. Il s'agit d'extraits d'entretiens de deux étudiants ayant eu à répondre aux mêmes questions. En effet, afin de pouvoir comparer les explications (fournies par les étudiants) entre elles, il était nécessaire que les questions soient les mêmes. Ces étudiants (âgés d'environ 24 ans) étaient tous les deux en cinquième année après le baccalauréat et ont une réussite moyenne aux différents tests de la première étape. Afin de conserver l'anonymat de ces personnes, nous allons uniquement vous communiquer les initiales de leur nom et prénom.

Après avoir pris connaissance de ces extraits d'entretiens, vous devrez évaluer chacune de ces personnes selon deux consignes différentes, en respectant bien l'ordre des consignes et sans revenir en arrière. En revanche, vous pourrez consulter les extraits autant de fois que vous le souhaitez.

2.2 Extraits d'entretiens de l'étude 2

Nom : E [REDACTED]

Prénom : B [REDACTED]

Extrait d'entretien (*candidat étalon*)

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

Ces tests sont réputés pour être difficiles, il était donc peu probable que je les réussisse parfaitement.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Parce que j'ai eu la chance de profiter de ces formations et je suis quelqu'un d'assez curieux.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

C'est parce que mon tempérament fait que je n'hésite pas à m'impliquer dans mon travail.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

Malheureusement, je n'ai pas toujours été très pointilleux sur les horaires.

Nom : O [REDACTED]

Prénom : P [REDACTED]

Extrait d'entretien

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

Sans doute n'ai-je pas les aptitudes requises pour réussir parfaitement ces tests.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

C'est parce que je suis une personne avide de nouvelles connaissances.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

C'est parce que les thématiques de stage touchaient des domaines pour lesquels je suis compétent.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

Il est vrai que je suis un peu étourdi et qu'il m'est arrivé d'oublier l'heure exacte d'un rendez vous.

Nom : O [REDACTED]

Prénom : P [REDACTED]

Extrait d'entretien

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

Sans doute n'ai-je pas encore acquis les aptitudes nécessaires à la réussite de ces tests.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

C'est parce que je suis quelqu'un qui n'hésite pas à s'investir dans une formation pour améliorer ses connaissances et savoir-faire.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

Parce que je me donne toujours à fond dans ce que j'entreprends.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

Je ne fais pas suffisamment attention à l'heure, c'est pourquoi il m'arrive d'être en retard.

Nom : O [REDACTED]

Prénom : P [REDACTED]

Extrait d'entretien

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

Aujourd'hui, le stress m'a fait perdre mes moyens.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Cela me réjouissait de partir dans ces formations.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

Lors de ces stages, j'étais au mieux de ma forme et mon travail s'en est ressenti.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

Ma ponctualité dépend de mon bien ou mal être.

Nom : O [REDACTED]

Prénom : P [REDACTED]

Extrait d'entretien

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

Je n'ai sans doute pas fait suffisamment d'efforts pour obtenir de meilleurs résultats.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Je veux être au courant des dernières nouveautés, ce qui pourrait me permettre d'évoluer plus facilement par la suite.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

Je me suis vraiment donné à fond pendant mes périodes de stages.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

Lorsqu'il m'est arrivé d'être en retard, c'est que je n'avais pas fait ce qu'il fallait pour être à l'heure.

Nom : O [REDACTED]

Prénom : P [REDACTED]

Extrait d'entretien

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

La personne qui m'a fait passer ces tests m'a donné ceux qui étaient particulièrement difficiles.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Parce que ces formations étaient imposées par les enseignants.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

Mes responsables m'appréciaient et m'ont donc bien évalué.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

Lorsque cela m'est arrivé c'est parce qu'un enseignant m'avait retenu et m'a par conséquent mis en retard.

Nom : O [REDACTED]

Prénom : P [REDACTED]

Extrait d'entretien

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

Il faut dire que personne ne m'a conseillé et aidé lors de la préparation de ces tests.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Parce que de nombreuses personnes m'avaient conseillé de les suivre.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

Dans les entreprises où je me suis rendu, les autres employés m'ont aidé à fournir un travail appréciable.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

Lorsque cela m'est arrivé c'est parce que des amis m'avaient retenu.

Nom : O [REDACTED]

Prénom : P [REDACTED]

Extrait d'entretien

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

Les questions de ce type de tests sont toujours très dures, et il est par conséquent difficile de bien réussir.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Il était délicat de faire autrement au regard du métier que j'envisage.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

Il faut dire que le travail demandé, lors des stages, est assez élémentaire.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué vous ce retard ?

Certaines situations de la vie quotidienne ne permettent pas d'être ponctuel.

Nom : O [REDACTED]

Prénom : P [REDACTED]

Extrait d'entretien

1/ Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

Le hasard, je suis tombé sur une série difficile.

2/ Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

Parce que dans le cadre de mon cursus universitaire, j'ai eu l'opportunité de profiter de ces formations.

3/ Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

J'ai eu la chance de trouver des lieux de stages où l'on m'a fait confiance et permis de travailler efficacement.

4/ Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

Il m'est effectivement déjà arrivé de ne pas être ponctuel à cause d'événements imprévus (comme par exemple une grève des transports communs, une panne de réveil).

2.3 Mesures de l'étude 2

Les mesures ont fait l'objet d'un contre-balancement

2.3.1 Mesures de réussite professionnelle et de sympathie

Nous aimerions connaître l'impression générale que transmet ce candidat. Pour ce faire, nous vous demandons d'évaluer cette personne à partir de quatre affirmations. Chaque affirmation est suivie d'une échelle allant de 1 (pas du tout d'accord) à 9 (tout à fait d'accord) vous permettant de formuler votre jugement.

Vous devez entourer le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous pensez.

- Cette personne a tout pour réussir professionnellement.

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

- Cette personne doit avoir beaucoup d'ami(e)s.

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

- Dans sa vie professionnelle, cette personne sera bien notée par ses supérieurs pour son efficacité.

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

- Cette personne attire facilement la sympathie.

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

2.3.2 Echelle de mesure des attributions causales (Fontayne, Martin-Krumm, Buton et Heuzé, 2003)

Maintenant, nous aimerions connaître la façon dont vous percevez globalement les explications avancées par le candidat dans l'entretien. Pour cela nous vous demandons de répondre à 12 échelles, allant de 1 à 9, en fonction de la façon dont vous percevez

globalement ses explications. Pour chaque énoncé, entourez le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous pensez.

Globalement, **les causes** que le candidat a évoquées renvoient à des aspects :

Qui viennent de sa personne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Qui viennent de la situation
Qu'il peut contrôler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Qu'il ne peut pas contrôler
Qui ne varient pas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Qui sont variables
Qu'il peut réguler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Qu'il ne peut pas réguler
Sur lesquelles d'autres personnes ont un contrôle	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sur lesquelles les autres personnes n'ont pas de contrôle
Qui lui sont propre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Qui viennent de quelque chose d'extérieur à sa personne
Qui sont stables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Qui sont instables
Sur lesquelles d'autres personnes ont une influence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sur lesquelles les autres personnes n'ont aucune influence
Qui viennent de lui	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Qui viennent d'autre chose
Sur lesquelles il peut agir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sur lesquelles il ne peut pas agir
Qui ne changent pas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Qui sont changeantes
Que d'autres personnes peuvent réguler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Que les autres personnes ne peuvent pas réguler

2.4 Fiche signalétique

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Vous êtes (entourez votre réponse) : un homme une femme

Votre âge actuel est de :.....ans

Quel est votre niveau d'étude ? :

Quelle est votre filière ? :

Si vous deviez vous situer au niveau politique sur une échelle allant de la Gauche à la Droite, comment vous situeriez vous ? (faîtes l'effort de vous situer même si vous vous reconnaissez mal dans le panel actuel).

Tout à fait à gauche 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Tout à fait à droite*

Nous vous remercions de votre participation

Annexe 3. Expertise du matériel expérimental de l'étude 2

3.1 1^{ère} partie de l'expertise des synthèses d'entretien

3.1.1 Consigne

Cette recherche se place dans une démarche de validation de matériel expérimental. C'est pourquoi je sollicite votre expertise.

Différentes questions vont vous être présentées. A chacune d'elles sont associées 8 réponses possibles.

Vous devez classer chacune de ces explications en fonction de la catégorisation de Weiner.

Pour cela, vous aurez à reporter le numéro de l'explication dans la case qui correspond à votre choix.

3.1.2 Événement 1

Après analyse des différents tests auxquels vous avez répondu avant cet entretien, il ressort que vous n'avez pas très bien réussi. Comment expliquez-vous ce résultat ?

1. Les questions de ce type de tests sont toujours très dures, et il est par conséquent difficile de bien réussir
2. La personne qui m'a fait passer ces tests m'a donné ceux qui étaient particulièrement difficiles.
3. Le hasard, je suis tombé sur une série difficile.
4. Sans doute n'ai-je pas les aptitudes requises pour réussir parfaitement ces tests.
5. Il faut dire que personne ne m'a conseillé et aidé lors de la préparation de ces tests.
6. Je n'ai sans doute pas fait suffisamment d'efforts pour obtenir de meilleurs résultats.
7. Aujourd'hui, le stress m'a fait perdre mes moyens.
8. Sans doute n'ai-je pas encore acquis les aptitudes nécessaires à la réussite de ces tests.

Reporter le numéro de l'explication dans la case qui correspond à votre choix

	Interne		Externe	
	Stable	Instable	Stable	Instable
Contrôlable	Compétences acquises, effort habituel N°	Effort occasionnel, intention N°	Pouvoir d'autrui N°	Aide autrui N°
Incontrôlable	Aptitude, traits de personnalité N°	Humeur, état N°	Difficulté de la tâche, situation N°	Chance, hasard, circonstances N°

3.1.3 Événement 2

Au regard de votre CV, je remarque que vous avez suivi différentes formations complémentaires. Pourquoi les avez-vous suivies ?

1. C'est parce que je suis une personne avide de nouvelles connaissances.

2. Parce que dans le cadre de mon cursus universitaire, j'ai eu l'opportunité de profiter de ces formations.
3. Je veux être au courant des dernières nouveautés, ce qui pourrait me permettre d'évoluer plus facilement par la suite.
4. Parce que ces formations étaient imposées par les enseignants.
5. Cela me réjouissait de partir dans ces formations.
6. C'est parce que je suis quelqu'un qui n'hésite pas à s'investir dans une formation pour améliorer ses connaissances et savoir- faire.
7. Parce que de nombreuses personnes m'avaient conseillé de les suivre.
8. Il était délicat de faire autrement au regard du métier que j'envisage.

Reporter le numéro de l'explication dans la case qui correspond à votre choix

	Interne		Externe	
	Stable	Instable	Stable	Instable
Contrôlable	Compétences acquises, effort habituel N°	Effort occasionnel, intention N°	Pouvoir d'autrui N°	Aide autrui N°
Incontrôlable	Aptitude, traits de personnalité N°	Humeur, état N°	Difficulté de la tâche, situation N°	Chance, hasard, circonstances N°

3.1.4 Événement 3

Lors de vos différents stages en entreprise, les appréciations de vos responsables, concernant votre travail, indiquent que vous avez donné satisfaction. Comment expliquez-vous cela ?

1. Parce que je me donne toujours à fond dans ce que j'entreprends.
2. Il faut dire que le travail demandé, lors des stages, est assez élémentaire.
3. C'est parce que les thématiques de stage touchaient des domaines pour lesquels je suis compétent.
4. Lors de ces stages, j'étais au mieux de ma forme et mon travail s'en est ressenti.
5. Mes responsables m'appréciaient et m'ont donc bien évalué.
6. J'ai eu la chance de trouver des lieux de stages où l'on m'a fait confiance et permis de travailler efficacement.

7. Dans les entreprises où je me suis rendu, les autres employés m'ont aidé à fournir un travail appréciable.
8. Je me suis vraiment donné à fond pendant mes périodes de stages.

Reporter le numéro de l'explication dans la case qui correspond à votre choix

	Interne		Externe	
	Stable	Instable	Stable	Instable
Contrôlable	Compétences acquises, effort habituel N°	Effort occasionnel, intention N°	Pouvoir d'autrui N°	Aide autrui N°
Incontrôlable	Aptitude, traits de personnalité N°	Humeur, état N°	Difficulté de la tâche, situation N°	Chance, hasard, circonstances N°

3.1.5 Événement 3

Il vous est sûrement déjà arrivé de ne pas être ponctuel (arriver en retard par rapport à l'heure prévue). Lorsque cela vous est arrivé, comment avez-vous expliqué ce retard ?

1. Je ne fais pas suffisamment attention à l'heure, c'est pourquoi il m'arrive d'être en retard.
2. Ma ponctualité dépend de mon bien ou mal être.
3. Lorsque cela m'est arrivé c'est parce qu'un enseignant m'avait retenu et m'a par conséquent mis en retard.
4. Lorsqu'il m'est arrivé d'être en retard, c'est que je n'avais pas fait ce qu'il fallait pour être à l'heure.
5. Lorsque cela m'est arrivé c'est parce que des amis m'avaient retenu.
6. Il m'est effectivement déjà arrivé de ne pas être ponctuel à cause d'événements imprévus (comme par exemple une grève des transports communs, une panne de réveil).
7. Certaines situations de la vie quotidienne ne permettent pas d'être ponctuel.
8. Il est vrai que je suis un peu étourdi et qu'il m'est arrivé d'oublier l'heure exacte d'un rendez vous.

Reporter le numéro de l'explication dans la case qui correspond à votre choix

	Interne		Externe	
	Stable	Instable	Stable	Instable
Contrôlable	Compétences acquises, effort habituel N°	Effort occasionnel, intention N°	Pouvoir d'autrui N°	Aide autrui N°
Incontrôlable	Aptitude, traits de personnalité N°	Humeur, état N°	Difficulté de la tâche, situation N°	Chance, hasard, circonstances N°

3.2 2^{ème} partie de l'expertise des synthèses d'entretien

3.2.1 Consigne

A présent, vous allez trouver huit extraits d'entretien (voir partie 2.2).

Pour chacun des extraits d'entretien vous allez devoir catégoriser (sans jamais revenir en arrière) le profil du candidat selon la catégorisation tridimensionnelle de Weiner.

Vous devrez cocher la case qui correspond à votre choix dans le tableau mis à votre disposition.

3.2.2 Mesure

A la suite de chacun des extraits les experts étaient invité à cocher la case correspondant à leur choix dans le tableau suivant

	Interne		Externe	
	Stable	Instable	Stable	Instable
Contrôlable	Compétences acquises, effort habituel <input type="checkbox"/>	Effort occasionnel, intention <input type="checkbox"/>	Pouvoir d'autrui <input type="checkbox"/>	Aide autrui <input type="checkbox"/>
Incontrôlable	Aptitude, traits de personnalité <input type="checkbox"/>	Humeur, état <input type="checkbox"/>	Difficulté de la tâche, situation <input type="checkbox"/>	Chance, hasard, circonstances <input type="checkbox"/>

Annexe 4. Matériel expérimental de l'étude 3

4.1 Présentation de l'étude 3

Cette étude a pour but d'étudier les réponses de candidats lors d'un entretien de recrutement ou d'une évaluation professionnelle. Plus précisément, nous cherchons à connaître les différentes perceptions que vous avez des explications avancées.

Dans ce cadre, nous allons vous présenter diverses explications d'un même événement fournies par différents candidats.

Afin de connaître vos différentes perceptions de ces explications, pour chacune d'entre elle, vous devrez vous positionner sur différentes échelles.

Pour chaque échelle, deux affirmations seront présentées. Nous vous demandons de vous positionner sur l'échelle (en traçant un trait vertical) en fonction de votre accord avec l'une ou l'autre des affirmations.

Exemple :

Si malgré un travail urgent, vous prenez le temps d'aider un collègue, c'est parce que :
j'aime aider les autres, quand ceux-ci ont des difficultés, en leur donnant des conseils

Cette explication est quelque chose :

Qui renvoie à un aspect de sa personne	<input type="text"/>	Qui renvoie à un aspect de la situation
--	----------------------	---

Dans cet exemple :

1) si vous pensez que cette explication renvoie à un aspect de sa personne, vous vous positionnerez plutôt du côté gauche de l'échelle.

2) si vous pensez que cette explication renvoie à un aspect de la situation, vous vous positionnerez plutôt du côté droit de l'échelle.

Ceci n'est pas une évaluation. Il n'y a pas de bonnes ni de mauvaises réponses, c'est votre avis personnel qui compte.

4.2 Evénements et explications associées

Evénement 1

Si je n'atteint pas les objectifs de travail que je me suis fixé, c'est parce que :

je suis une personne facilement distraite.

je n'ai sans doute pas fait suffisamment d'efforts pour atteindre ces objectifs.

je manque parfois de volonté.

la situation du moment a fait que le travail d'un collègue était prioritaire.

mon responsable m'a donné de nombreux autres travaux à rendre en même temps.

on ne m'a laissé ni le temps, ni la disponibilité nécessaire.

Evénement 2

Si j'accepte de suivre différentes formations complémentaires, c'est parce que :

je suis avide de nouvelles connaissances et savoirs faire.

je veux être au courant des dernières nouveautés, ce qui pourrait me permettre d'évoluer plus facilement par la suite.

ces formations étaient imposées par mes supérieurs.

cela me réjouissait de suivre ces formations.

je suis quelqu'un qui n'hésite pas à s'investir dans une formation pour améliorer ses connaissances et savoir-faire.

de nombreuses personnes m'avaient conseillé de les suivre.

Evénement 3

Si, lors de mes différents stages en entreprise, les appréciations de mes responsables indiquent que j'ai donné satisfaction, c'est parce que :

Je suis quelqu'un d'entrepreneur qui prend des initiatives

J'ai fais de mon mieux pour répondre aux attentes

j'ai su m'investir dans mon travail et montrer ma motivation

les thématiques de stage touchaient des domaines pour lesquels je suis compétent.

mes responsables m'appréciaient et m'ont donc bien évalué.

j'ai eu la chance de trouver des lieux de stages où l'on m'a fait confiance et permis de travailler efficacement.

il faut dire que le travail demandé, lors des stages, est assez élémentaire.

Evénement 4

Si j'arrive en retard au travail ou à un rendez vous, c'est parce que :

Je ne fais pas suffisamment attention à l'heure, c'est pourquoi il m'arrive d'être en retard.

C'était une période assez difficile, j'étais malade.

Mon supérieur m'a pris à part et par conséquent m'a mis en retard.

je n'ai pas assez anticipé la durée du trajet

ma voiture est tombée en panne

par manque de chance il y a eut un accident sur la route entraînant de gros problèmes de circulation

il est vrai que je suis un peu étourdi et qu'il m'arrive d'oublier l'heure exacte d'un rendez vous.

4.3 Mesures

Cette explication est quelque chose :

Qui reflète un aspect de sa personne	<input type="text"/>	Qui reflète un aspect de la situation
--------------------------------------	----------------------	---------------------------------------

Qu'il peut contrôler	<input type="text"/>	Qu'il ne peut pas contrôler
----------------------	----------------------	-----------------------------

Qui vient de lui	<input type="text"/>	Qui vient d'autre chose
------------------	----------------------	-------------------------

Qu'il peut réguler	<input type="text"/>	Qu'il ne peut pas réguler
--------------------	----------------------	---------------------------

Sur laquelle il peut agir	<input type="text"/>	Sur laquelle il ne peut pas agir
---------------------------	----------------------	----------------------------------

Qui lui est propre	<input type="text"/>	Qui vient de quelque chose d'extérieur
--------------------	----------------------	--

4.4 Fiche signalétique

Vous êtes (entourez votre réponse) : un homme une femme

Votre âge actuel est de :.....ans

Quel est votre niveau d'étude ? :

Quelle est votre profession ? :

4.5 Analyse de fiabilité (alphas de Cronbach)

		Événement	LC	CI
Explication interne	E1	1 _{C+} (N = 29)	42	77
	E2	1 _{C+} (N = 29)	56	88
	E3	1 _{C+} (N = 29)	66	81
	E4	1 _{C+} (N = 29)	91	89
	E5	2 _{C-} (N = 30)	64	89
	E6	2 _{C-} (N = 30)	60	82
	E7	2 _{C-} (N = 30)	86	92
	E8	2 _{C-} (N = 30)	96	94
	E9	3 _{R+} (N = 33)	78	44
	E10	3 _{R+} (N = 33)	65	50
	E11	3 _{R+} (N = 33)	57	82
	E12	3 _{R+} (N = 33)	70	84
	E13	4 _{R-} (N = 32)	72	55
	E14	4 _{R-} (N = 32)	77	81
	E15	4 _{R-} (N = 32)	81	70
Explication externe	E16	1 _{C+} (N = 29)	54	85
	E17	1 _{C+} (N = 29)	86	87
	E18	1 _{C+} (N = 29)	52	86
	E19	2 _{C-} (N = 30)	85	85
	E20	2 _{C-} (N = 30)	77	70
	E21	2 _{C-} (N = 30)	88	78
	E22	3 _{R+} (N = 33)	74	
	E23	3 _{R+} (N = 33)	42	71
	E24	3 _{R+} (N = 33)	60	60
	E25	4 _{R-} (N = 32)	84	73
	E25	4 _{R-} (N = 32)	86	85
	E27	4 _{R-} (N = 32)	81	82

Annexe 5. Matériel expérimental de l'étude 4

5.1 Présentation de l'étude 4

Nous vous sollicitons aujourd'hui dans le cadre d'une recherche portant sur l'évaluation professionnelle et le recrutement. Cette étude répond à une demande du SUIO (service universitaire d'information et d'orientation) et s'intègre dans une démarche d'amélioration du module de préparation à l'insertion professionnelle proposé par l'Université de Rennes II.

Le module proposé par le SUIO comporte trois étapes : Premièrement, les étudiants doivent répondre à une batterie de tests de recrutement couramment utilisés dans le monde professionnel (test de raisonnement, de logique et de compétences sociales). Deuxièmement, ils sont mis en situation d'entretien de recrutement. La troisième étape est une phase destinée à faire le bilan des évaluations précédentes.

Dans le cadre de cette étude, nous allons vous présenter les feuilles de réponse au test de compétences sociales de 4 étudiants. Ces étudiants (âgés d'environ 24 ans) étaient tous en cinquième année d'étude et ont affiché une réussite moyenne aux tests de raisonnement et de logique.

Vous devrez, après avoir pris connaissance des réponses fournies par les candidats, évaluer chacun d'entre eux au moyen du questionnaire proposé à cet effet. Attention, nous vous demandons d'évaluer les candidats un par un, en respectant l'ordre des questions, et sans jamais revenir en arrière. En revanche, vous pouvez consulter la feuille de réponse du candidat autant de fois que vous le souhaitez.

5.2 Manipulation de l'échelle de mesure des attributions causales

Feuille de réponse du candidat n°

Consigne :

Ce questionnaire porte sur la façon dont globalement vous percevez les causes des événements qui vous arrivent dans la vie quotidienne.

Vous devez cocher un chiffre entre 1 et 10 selon ce que vous pensez.

Par exemple, pour la question n°1 :

- Si vous pensez que ce qui vous arrive dans la vie « vient de votre personne », vous cochez le chiffre 1.
- Si vous pensez que ce qui vous arrive dans la vie « vient de la situation », vous cochez le chiffre 10.

Les autres chiffres étant là pour vous permettre de nuancer votre jugement.

Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses.

Questionnaire :

Concernant ce qui vous arrive dans la vie, vous diriez que globalement cela dépend de quelque chose :

Qui vient de votre personne	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Qui vient de la situation
Que vous pouvez influencer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Que vous ne pouvez pas influencer
Que vous pouvez réguler	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Que vous ne pouvez pas réguler
Qui vous est propre	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Qui vient de quelque chose d'extérieur à votre personne
Qui vient de vous	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Qui vient d'autre chose
Sur laquelle vous pouvez agir	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Sur laquelle vous ne pouvez pas agir

5.3 Mesures de la valeur sociale

- 1- Indiquez dans quelle mesure vous recruteriez cette personne, en cochant un chiffre sur l'échelle allant de 1 « ne recruterai pas du tout le candidat » à 10 « recruterai tout à fait le candidat ».

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait

- 2- Formulez un jugement prédictif sur la réussite professionnelle de cette personne, en cochant un chiffre sur l'échelle allant de 1 « très mauvaise réussite professionnelle » à 10 « excellente réussite professionnelle ».

Très mauvaise 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Excellente

- 3- Voici une liste d'adjectifs. Indiquez dans quelle mesure chacun d'entre eux décrit le candidat qui a répondu au questionnaire. Pour cela, vous devez cocher, pour chaque adjectif, un chiffre sur l'échelle allant de 1 « pas du tout applicable » à 10 « tout à fait applicable ».

Agaçant

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait

Ambitieux

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait

Attachant

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait

Dynamique

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait

Honnête

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait

Hypocrite

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait

Annexe 6. Matériel expérimental de l'étude 4

6.1 Présentation de l'étude 4

Nous vous sollicitons aujourd'hui dans le cadre d'une recherche portant sur l'évaluation professionnelle et le recrutement. Cette étude s'intègre dans une démarche d'amélioration d'un module de préparation à l'insertion professionnelle, proposé par l'Université de Rennes II.

Ce module comporte trois étapes : Premièrement, les étudiants doivent répondre à une batterie de questionnaires couramment utilisés dans le monde professionnel (questionnaire de raisonnement, de logique et de compétences sociales). Deuxièmement, ils sont mis en situation d'entretien de recrutement. La troisième étape est une phase destinée à faire le bilan des évaluations précédentes.

Dans le cadre de cette étude, nous allons uniquement vous présenter l'impression suscitée par quatre candidats lors de leur entretien professionnel. Plus exactement nous allons vous présenter les descriptions qu'ont effectuées les évaluateurs de ces différents étudiants. Ces derniers (âgés d'environ 24 ans) étaient tous en cinquième année d'étude. Nous vous demandons de bien lire ces différentes descriptions afin de vous faire une impression de chacun de ces candidats.

Après avoir pris connaissance des descriptions des candidats, vous devrez répondre à un questionnaire de compétences sociales en vous mettant successivement à la place de chacun d'eux. Autrement dit, vous devez remplir le questionnaire comme vous pensez que chaque étudiant l'a fait. Attention, nous vous demandons de bien respecter l'ordre de présentation des candidats.

6.2 Manipulation de la valeur sociale des candidats

DESCRIPTION DU CANDIDAT N°

Consigne évaluateur

Voici une liste d'adjectifs. Vous devez choisir parmi ces 12 adjectifs, les **3 caractéristiques** qui, selon vous, caractérisent le mieux la personne qui a répondu au questionnaire. Pour cela, mettez une croix en face des 3 caractéristiques (et seulement 3) que vous choisissez.

Agaçant	
Ambitieux	
Attachant	
Dynamique	
Honnête	
Hypocrite	
Instable	
Naïf	
Prétentieux	
Sympathique	
Travailleur	
Vulnérable	

6.3 Mesures (EMAC)

Consigne :

Vous venez de prendre connaissance de la description du candidat n°. A présent, nous vous demandons de répondre au questionnaire de compétences sociales en vous mettant à la place de ce candidat.

Ce questionnaire porte sur la façon dont les individus perçoivent globalement les causes des événements qui leur arrivent dans la vie quotidienne.

Vous devez cocher un chiffre entre 1 et 10 en fonction de ce que vous pensez que le candidat a répondu.

Par exemple, pour la question n°1 :

- Si vous pensez que le candidat a répondu que ce qui lui arrive dans la vie « vient de sa personne », vous cochez le chiffre 1.
- Au contraire, si vous pensez que le candidat a répondu que ce qui lui arrive dans la vie « vient de la situation », vous cochez le chiffre 10.

Les autres chiffres étant là pour vous permettre de nuancer le jugement.

Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses.

N'oubliez pas, vous devez répondre au questionnaire comme vous pensez que l'a fait le candidat et non pas en fonction de ce que vous pensez, vous personnellement.

Questionnaire :

Concernant ce qui lui arrive dans la vie, le candidat n° a dit que globalement cela dépend de quelque chose :

Qui vient de sa personne	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Qui vient de la situation
Qu'il peut influencer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Qu'il ne peut pas influencer
Qu'il peut réguler	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Qu'il ne peut pas réguler
Qui lui est propre	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Qui vient de quelque chose d'extérieur à sa personne
Qui vient de lui	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Qui vient d'autre chose
Sur laquelle il peut agir	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	Sur laquelle il ne peut pas agir

6.4 Fiche signalétique

Les informations complémentaires demandées à la fin du questionnaire sont identiques à celles de l'étude 4 (Voir partie 5.4)

Annexe 7. Matériel expérimental de l'étude 6

7.1 Présentation de l'étude 6

Nous vous sollicitons aujourd'hui dans le cadre d'une recherche portant sur l'évaluation professionnelle et le recrutement. Cette étude s'intègre dans une démarche d'amélioration d'un module de préparation à l'insertion professionnelle, proposé par l'Université de Rennes II.

Ce module comporte trois étapes : Premièrement, les étudiants doivent répondre à une batterie de questionnaires couramment utilisés dans le monde professionnel (questionnaire de raisonnement, de logique, de personnalité et de compétences sociales). Deuxièmement, ils sont mis en situation d'entretien de recrutement. La troisième étape est une phase destinée à faire le bilan des évaluations précédentes.

Dans le cadre de cette étude, nous allons uniquement vous présenter les réponses d'un candidat au test de personnalité. Cet étudiant est en cinquième année d'étude et a affiché une réussite moyenne aux tests de raisonnement et de logique. Nous vous demandons de bien lire les différentes réponses de ce candidat afin de vous faire une impression de celui ci.

Après avoir pris connaissance des réponses du candidat au test de personnalité, vous devrez tout d'abord, répondre à un questionnaire de compétences sociales en vous mettant à la place de ce dernier. Puis, vous devrez évaluer ce candidat au moyen d'un questionnaire proposé à cet effet. Autrement dit, vous devez remplir le premier questionnaire comme vous pensez que l'étudiant l'a fait puis, l'évaluer à partir du deuxième questionnaire.

Attention, nous vous demandons de bien respecter les consignes.

7.2 Présentation des candidats cible

La tâche consistait à prendre connaissance des réponses d'une cible au questionnaire des théories implicites de l'intelligence de Da Fonseca, Cury, Bailly et Rufo (2004) afin de se faire une impression de celle-ci. Ce questionnaire comprend deux sous échelles de trois items relatifs premièrement à la théorie de l'entité de l'intelligence (conception fixiste), deuxièmement à la théorie incrémentielle de l'intelligence (conception malléable). Dans la première étude (6.a), les manipulations concernaient la version complète du questionnaire. Dans la seconde (6.b), seuls les items relatifs à la théorie incrémentielle de l'intelligence étaient utilisés. Dans la troisième (6.c), seuls les items relatifs à la théorie de l'entité de l'intelligence étaient utilisés. Les réponses des cibles étaient manipulées de manière ce qu'elles apparaissent soit en accord, soit en désaccord avec les conceptions malléable et/ou fixiste.

Consigne :

Ce questionnaire porte sur la façon dont vous définissez l'intelligence

Vous devez cocher un chiffre entre 1 et 10 selon ce que vous pensez.

Par exemple, pour la question n°1 :

- Si vous pensez qu'il faut beaucoup travailler pour être intelligent, vous cochez le chiffre 10.
- Si vous n'êtes pas d'accord avec cette proposition, vous cochez le chiffre 1.

Les autres chiffres étant là pour vous permettre de nuancer votre jugement.

Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses.

Questionnaire : Pour vous, que veut dire être intelligent ?

1. Il faut beaucoup travailler pour être intelligent.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait d'accord

2. Le niveau d'intelligence change peu même si on fait des efforts.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait d'accord

3. Pour être intelligent, il faut beaucoup apprendre.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait d'accord

4. Pour être intelligent, il faut avoir certaines qualités dès la naissance.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait d'accord

5. Ton niveau d'intelligence s'améliore obligatoirement en travaillant.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait d'accord

6. C'est difficile de changer son niveau d'intelligence.

Pas du tout d'accord 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tout à fait d'accord

7.3 Mesures de l'étude 6

Les mesures utilisées dans cette étude sont identiques à celles des études 4 (voir partie, 5.3) et 5 (voir partie 6.3).

Comme précédemment, les informations complémentaires demandées la fin du questionnaire sont identiques aux études 4 et 5 (voir partie 5.4).