



HAL
open science

La norme d'internalité et " l'individu responsable, utile et heureux de l'être "

Daniel Gilibert

► **To cite this version:**

Daniel Gilibert. La norme d'internalité et " l'individu responsable, utile et heureux de l'être ". Sciences de l'Homme et Société. Université Toulouse le Mirail - Toulouse II, 2009. tel-00589850

HAL Id: tel-00589850

<https://theses.hal.science/tel-00589850v1>

Submitted on 2 May 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.

HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES

Présentée par
Daniel Gilibert,
Maître de Conférences,
Université de Bourgogne
Laboratoire S.P.M.S. E.A.4180



La norme d'internalité et

« l'individu responsable, utile et heureux de l'être »,

*Application des recherches sur l'internalité et le contrôle
aux relations de travail, d'accompagnement en formation et de soin.*

Jury :

Philippe CASTEL (Université de Bourgogne)

Ewa DROZDA-SENKOWSKA (Université de Paris Descartes)

Raymond DUPUY (Université de Toulouse 2)

Rémi KOUABENAN (Université de Grenoble 2)

Thierry MEYER (Rapporteur extérieur, Université de Paris Ouest)

Pascal PANSU (Université de Grenoble 2)

Jacques PY (Promoteur, Université de Toulouse 2)

Alain SOMAT (Rapporteur extérieur, Université de Rennes 2)



Avertissement au lecteur : Ceci est une version non corrigée par l'auteur,

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier les membres du jury pour m'avoir fait l'honneur de me lire et d'être présents aujourd'hui pour discuter de mes travaux.

Je tiens plus particulièrement à remercier les membres du CNU, Monsieur Thierry Meyer et Madame Drowzda-Senkowska, qui ont fait preuve d'une grande disponibilité malgré leurs responsabilités et les contraintes qui en découlent. Monsieur Raymond Dupuy, également, que je remercie de sa disponibilité nonobstant ses responsabilités au sein du Laboratoire "Psychologie du Développement et Processus de Socialisation" à l'Université de Toulouse 2.

Mes remerciements vont plus précisément à :

- Monsieur Rémi Kouabenan non seulement pour sa présence aujourd'hui mais aussi pour nos collaborations, les interventions qu'il a faites dans le Master que je co-dirige avec le Professeur Philippe Castel et ses encouragements dans une orientation vers une psychologie appliquée au travail.

- Monsieur Philippe Castel pour sa présence aujourd'hui, pour m'avoir permis de développer mes travaux sur l'internalité à Dijon et m'avoir fait confiance dans l'administration pédagogique d'un master professionnel.

- Monsieur Pascal Pansu pour nos collaborations et nos débats enrichissants sur la norme d'internalité en contexte professionnel.

- Monsieur Alain Somat pour le point de vue critique qu'il pourra apporter à la discussion de ce travail.

- Monsieur Jacques Py non seulement pour s'être proposé comme promoteur de cette habilitation nonobstant ses activités nombreuses mais aussi et surtout pour la bienveillance dont il a fait preuve à mon égard, bienveillance sans laquelle je ne me serais pas engagé dans une carrière d'enseignant-chercheur. Sans ses encouragements opportuns je n'aurais pas fait preuve d'autant de constance.

Mes derniers mots seront pour le Professeur Jean-Léon Beauvois. Au-delà du fait qu'il a été le directeur de ma thèse, son influence théorique et son exigence scientifique ont été des repères dans les travaux que j'ai tenté de mener à bien.

Je tiens également à remercier ici les étudiants que j'ai pu avoir en cours et plus particulièrement les étudiants que j'ai pu suivre pendant et après leur Master professionnel en Psychologie du Travail. Je ne leur ai pas promis les illusions positives que j'évoque parfois dans ce document mais ils savent qu'un propos dénué d'illusions peut être porteur d'espoirs réalistes. La question de l'insertion professionnelle a parfois orienté mes recherches mais c'est surtout leur insertion professionnelle qui a donné sens à mon engagement. Par leurs insertions individuelles, ils m'ont aussi amené à prendre conscience à quel point moi-même, psychologue social de formation, je pouvais être un travailleur social avec des théories implicites bien peu prédictives. Ils m'ont appris beaucoup sur mon ignorance et m'ont fait découvrir que, par bien des aspects, l'ignorance est vertu.

à Noëlie, Rémy et Nathalie, pour leur patience.

- SOMMAIRE -

Préambule	I
VUE D'ENSEMBLE	IV
1. Introduction	1
1.1. Recherche, formation et pratique en psychologie : une causalité implicite psychologisante	1
1.2. Quand la plausibilité apparente des interprétations psychologisantes occulte tout débat relatif à leur valeur	3
1.3. Les recherches de l'impétrant	5
2. Le recours aux attributions dispositionnelles dans les relations entre groupes : un effet de l'asymétrie positionnelle	7
2.1. Des paradigmes classiques à la dynamique des groupes sociaux	7
2.1.1. Les paradigmes classiques et la valorisation de l'internalité dans les évaluations formelles	7
2.1.2. Les limites de tels paradigmes	10
2.1.3. La sociométrie et ses aspects dynamiques : une façon de voir émerger une norme par le biais des relations entre groupes valorisés ou moins valorisés.	11
2.2. La nature socio-dynamique de la valorisation de l'internalité	13
2.2.1. Statut social et préférence pour l'usage des explications internes : rappels et confirmations	14
2.2.2. Une stratégie de valorisation normative des groupes : l'attribution d'internalité	17
2.2.3. Les explications internes en contexte professionnel et leur relation avec la vision d'un monde juste et satisfaisant : une piste de recherche consistante.	19
2.3. Conclusion et prise de position critique	23
3. La valorisation de l'internalité dans les relations professionnelles et l'accompagnement vers l'emploi	27
3.1. Introduction sur la valorisation de l'internalité en contexte professionnel : recruter et promouvoir les individus responsables	27
3.1.1. Un poids de l'internalité équivalent à celui des performances antérieures et la normativité des explications en termes d'efforts	28
3.1.2. L'activité de recrutement comme élément de réflexion	30
3.2. La valorisation de l'internalité dans l'explication d'événements isolés : promouvoir des individus qui se veulent utiles	34
3.2.1. Modestie ou autovalorisation	35
3.2.2. Le jeu des dimensions évaluatives : efficacité et sympathie	40
3.2.3. Internalité, contrôlabilité, stabilité, globalité et image de soi	43
3.2.4. Une petite formation à l'entraînement attributionnel ?	46
3.2.5. Discussion : une valorisation de l'identification à des traits utiles	50

3.3. Formation et insertion professionnelle : l'art d'entretenir des croyances normatives illusoire mais bien utiles.	56
3.3.1. La prédictivité des croyances en fin de formation : Satisfaction et Optimisme	64
3.3.2. La prédictivité de ces croyances en situation de recherche d'emploi : Optimisme quant à l'accès à l'emploi, moindre détresse et moindre demande d'aide complémentaire	68
3.3.3. Discussion : des illusions normatives participant au bonheur de tous ?	71
3.4. Conclusion sur la valorisation de l'internalité dans l'accès au travail	77
3.4.1. Retour sur le paradigme des juges : internalité et identification à des traits utiles socialement	77
3.4.2. La valeur des croyances normatives : contribuer à une illusion de réussite et à une satisfaction à l'égard des prises en charge	79
3.4.3. Une certaine utilité par défaut pour les individus : des espoirs et une moindre détresse psychologique	80
4. Internalité et contrôle : les relations de soins et la santé au travail.	82
4.1. La valorisation de l'internalité dans les pratiques professionnelles des soignants	83
4.1.1. Une interprétation de l'état de santé conforme à l'asymétrie des rôles et centrée sur la résolution du problème de santé	85
4.1.2. Une différence d'interprétation avec le patient qui justifie le rôle du soignant	85
4.1.3. Une évolution de santé défavorable liée à un faible sentiment de contrôle et à l'externalité du patient	86
4.2. Les effets de la formation au métier de psychologue sur le pronostic psychologique et sa justification causale	87
4.2.1. Des pronostics moins pessimistes mais des attributions moins bienveillantes pour le patient	88
4.2.2. A quoi bon amener les gens à penser qu'ils sont en partie responsables de leur devenir et qu'est-ce qui les amène à le penser ?	89
4.3. Le sentiment de contrôle, un élément peu prédictif mais qui reflète l'état de santé et l'adaptation à la situation.	90
4.3.1. Un sentiment de contrôle en rapport avec l'adaptation à la situation médicale plutôt qu'en rapport avec l'amélioration de l'état de santé	90
4.3.2. Un sentiment de contrôle vis-à-vis de l'épuisement professionnel plus en rapport avec la satisfaction professionnelle qu'avec l'état de santé	92
4.4. Conclusion sur la santé au travail et les relations de soins	94
4.4.1. Une justification causale des pratiques professionnelles	94
4.4.2. L'internalité et le sentiment de contrôle du bon malade : des inférences secondaires	96
5. Conclusion générale et propositions	98

Préambule

En débutant la rédaction de ce document et en me retournant sur mon parcours de recherche, je me rends compte à quel point ma démarche est restée imprégnée de celle que j'avais eue en réalisant ma thèse de doctorat. L'idée n'y était pas de tester des hypothèses dans le cadre d'un paradigme bien défini, reproduit en plusieurs variantes, mais de tester la valorisation de l'internalité au sein de paradigmes multiples pour en vérifier la portée heuristique. Ce fut l'occasion pour moi de m'intéresser avec curiosité et engouement à des horizons divers et variés de la psychologie sociale expérimentale (la perception suboptimale, le conditionnement évaluatif, l'attractivité des visages, la reconnaissance des visages et les relations entre groupes minimaux ou plus sociaux). La direction de ma thèse par le Professeur Jean-Léon Beauvois a laissé libre cours à cette curiosité et à un esprit d'ouverture pour d'autres champs, que j'ai gardés. Je crois même avoir forcé le trait en m'ouvrant à des collaborations avec des chercheurs de divers horizons (en psychologie du travail, en sciences cognitives, en psychologie clinique). On retrouvera cette curiosité par la suite dans mon dossier de publications où l'on passe de la recherche expérimentale à la recherche de terrain, ce qui implique des contraintes, des pratiques de recherche et des modes de raisonnement bien différents de ceux qu'on attend. On retrouvera également le caractère transversal de ma démarche dans les charges administratives que j'ai acceptées en tant que responsable pédagogique d'un Master 2 professionnel en psychologie du travail (ce qui m'a parfois amené à des recherches plus corrélationnelles que purement expérimentales).

Ce document a pour objectif de jalonner ce parcours, d'en expliciter les axes de recherche. Je ne me cache pas que leur sélection est guidée par deux critères opportunistes découlant de mes travaux : S'agit-il d'axes de recherche qui résistent (en termes de consistance des résultats) dès lors qu'ils sont confrontés à des paradigmes et des terrains variés ? Peuvent-ils être prometteurs en termes d'hypothèses scientifiques ou de possibilités d'application au-delà de la spécificité des paradigmes ou du terrain dans lesquels ils se sont inscrits ? Ce sont là des critères souhaitables quand on pense aux étudiants, futurs praticiens et doctorants, qui reprendront résultats et propositions à leur compte.

On pourra trouver risqué un parcours s'est intéressé à différents terrains et à des méthodes aussi diverses (il est même possible que je me sois fait peur moi-même face à l'ampleur de la tâche sans cesse remise sur l'établi). Qu'on se

rassure, il y a bien un questionnement récurrent et structurant dans toutes ces recherches : pourquoi valorise-t-on les explications internes alors qu'*a priori* ces explications n'ont rien de sophistiqué et apparaissent comme plus descriptives qu'explicatives (voire franchement tautologiques à mon avis).

Je ne regrette pas de m'être posé cette question avec des méthodes et dans des secteurs si variés. A défaut de certitudes définitives (il n'en existe pas), il me semble qu'il y ait bien des faisceaux d'indices se recoupant assez fortement et s'emboîtent les uns dans les autres. J'aurais changé de voie si celle-ci s'était révélée n'être qu'une impasse et j'aurais présenté des axes juxtaposés. A l'issue de ma thèse, je fus critique un temps à l'égard de ce modèle théorique dont je cherchais les limites d'applicabilité mais il faut reconnaître aujourd'hui la robustesse de son cadre interprétatif ; tout au plus requiert-il quelques reformulations (certains diront explicitions). Pour peu qu'on se donne la peine de l'appliquer en dehors de ses paradigmes coutumiers, il semble susceptible d'être porteur de nouvelles questions tant au niveau théorique que pratique. En somme, je pense aujourd'hui que ce champ théorique n'est pas une impasse parce qu'il peut justement entrer en résonance avec d'autres modèles théoriques (celui de l'identité sociale, de l'autodétermination ou encore des représentations).

Il arrive qu'on se rende compte, après avoir tenté de reproduire certaines recherches ou dirigé des mémoires sur des modèles alternatifs ou différents, à quel point certaines propositions, en apparence bien argumentées, documentées et statistiquement validées, peuvent se révéler finalement intransposables (en dépit de répliques nombreuses essayant de corriger de possibles erreurs méthodologiques ou d'opérationnalisation). Une voie de recherche peut ainsi être un chemin bien étroit lorsqu'elle ne permet pas de transposition ou de vérification sur un terrain, de changements de mot dans les consignes ou l'utilisation de mesures différentes selon les contextes. On comprendra alors que dans ce document nous laissons la part aux doutes, aux recouvrements entre des outils de mesure et des terrains différents. J'ai recherché des variations et des invariants aux propositions initiales par le biais d'outils, de terrains, de méthodes variées : des questionnaires unidimensionnels d'internalité ou multidimensionnels *a priori*, des échelles d'opinion ou des échelles reflétant les différentes dimensions des attributions causales, proposés à des sujets issus du tout venant, des salariés de tout statut, dans ou hors contexte professionnel, des étudiants, des stagiaires en formation, des demandeurs d'emploi, des soignants ou des patients.

Mon souhait était d'aboutir à des propositions qui ne soient pas des impasses issues d'un positivisme fallacieux ou rapidement mis en œuvre. En effet, le « positivisme » de la démarche scientifique n'est pas sans écueil que l'on « découvre sur le tas » en se formant à la recherche et par la recherche¹. Ce positivisme ne doit pourtant pas être jeté avec l'eau du bain que sont « l'erreur humaine » et le « productivisme scientifique ». La curiosité intellectuelle et le positivisme peuvent être aisément préservés dans la relation pédagogique ou dans l'activité de publication scientifique par la mise en concurrence de modèles théoriques, par l'adjonction de variables expérimentales bien connues pour la récurrence de leurs effets, suffisantes pour que quelques « étoiles » s'allument sur les logiciels de traitement statistique (ces variables requièrent sans doute plus que le simple statut de variables contrôlées ou devant être neutralisées). Il faut accepter de poser des hypothèses qui pourront être réfutées, prendre des risques (certes maîtrisés), se donner le droit à l'erreur et transmettre « un esprit critique » aux étudiants qui consacreront tout ou partie de leur carrière à la recherche. Il convient aussi de transmettre cet esprit critique aux futurs professionnels dont la formation est basée sur des connaissances issues de la recherche et qui sont parfois tentés par des généralisations rapides. C'est dans cet esprit que Jean-Léon Beauvois a dirigé mes premiers travaux ; j'espère ne pas m'en être éloigné et avoir respecté ses enseignements.

Pour la rédaction de ce document traitant de la valorisation de l'internalité, la plupart des travaux publiés sont présentés dans l'intention de retracer la cohérence d'une démarche de recherche ainsi ainsi que son cheminement. Le choix a néanmoins été fait d'insister plus largement sur sur d'autres travaux, non publiés, ou plus récents, pour ce qu'ils apportent tant à mon questionnement théorique qu'à une psychologie sociale appliquée au travail.

Vue d'ensemble

Le travail de recherche ici présenté part du constat que les pratiques, tout comme la formation et les recherches en psychologie (basées pour la plupart sur des observations corrélationnelles et des variables individuelles), renvoient trop souvent l'origine des événements et des comportements à des déterminations psychologiques. Dans bien des cas, cela revient à prendre les conséquences psychologiques des insertions sociales pour leurs causes. Pratiques et recherches amènent parfois à surestimer le rôle de l'individu dans la détermination de ce qu'il fait ou de ce qui lui arrive. Cette tendance est ici rapprochée de la norme générale d'internalité, amenant à valoriser les explications accentuant le poids des facteurs individuels dans la détermination des événements (explications renvoyant à des déterminations causales internes à l'individu : traits de personnalité, aptitudes ou motivations), au détriment de la prise en compte de facteurs plus situationnels (déterminations causales externes à l'individu : chance, intervention d'autrui, déterminants contextuels). Il est possible que les explications internes aient valeur d'évidence dans notre univers culturel, du fait de la valeur positive qui y est associée (une valeur positive pouvant ainsi donner lieu à impression de familiarité ; Baudouin, Gilibert, Sansone & Tiberghien, 2000).

Ces interprétations « psychologisantes », basées sur des déterminations internes aux individus, pourraient alors paraître « plausibles » aux yeux de tous. Ce faisant, elles ne feraient pas l'objet d'un questionnement sur leur valeur. L'objet de ce document sera de voir en quoi ces interprétations peuvent paraître, plus vraies, plus prédictives et plus valorisables pour les agents sociaux. Il semble qu'elles permettent, pour les uns, de prédire le désir de produire des comportements utiles et, pour les autres, d'entretenir une vision satisfaisante de leur situation et de leur devenir.

Nous partons du principe que ce que l'on retient des recherches effectuées dans la perspective normative est une vision plutôt figée de la valorisation sociale des explications causales internes à l'individu, au détriment des explications situationnelles ou externes. Ce qui est alors proposé est une réflexion sur les relais individuels et collectifs de cette norme et sur les raisons sous-jacentes à cette valorisation dans les pratiques professionnelles (celle du recruteur, du formateur, du soignant). Trois axes sont dégagés pour l'exposé des travaux en fonction du secteur dans lequel ils ont été effectués.

Le premier axe a trait aux relations asymétriques de pouvoir entre les groupes et entre les individus, le second traite de la valorisation de l'internalité dans les organisations et les dispositifs de formation ou d'accompagnement professionnel pour demandeurs d'emploi. Le dernier axe concerne la valorisation de l'internalité chez les soignants et le recours aux attributions internes par les personnes en état de souffrance (les patients eux-mêmes ou les salariés en fonction de leur état d'épuisement professionnel).

Pour les besoins de l'exposé de chacun de ces axes, la présentation de ces recherches va des plus classiques et admises en passant par celles qui ont été plus récemment publiées, pour terminer par celles qui sont en cours (on verra donc apparaître quelques précisions statistiques, mais aussi parfois des traitements qui gagneraient à être complétés et des conclusions qui ouvrent plus le débat qu'elles ne le ferment). Le choix a été fait de ne pas présenter un « document de synthèse des publications acquises ». Il s'agit plus d'un document permettant d'exposer la cohérence et le cheminement d'une démarche de recherche, quitte à évoquer quelques communications scientifiques que nous n'avons pas publiées et à passer plus rapidement sur des écrits déjà publiés qu'on retrouvera dans le recueil de textes joints.

Axe 1 : Le recours aux attributions internes dans les relations entre groupes : un effet de l'asymétrie positionnelle

Les paradigmes expérimentaux permettant de montrer la désirabilité sociale¹ des explications internes plutôt qu'externes ont amené des résultats assez consistants concernant la valorisation de l'internalité (« paradigme de présentation de soi », « paradigme d'identification » et « paradigme des juges » ; Gilibert & Cambon, 2003). Ainsi, les explications internes sont perçues comme plus valorisantes que les explications externes et elles permettent effectivement d'être jugé plus favorablement, que ce soit dans des relations interpersonnelles et affectives (par les amis, les parents) mais aussi et surtout dans des relations d'évaluation formelles (le maître, le professeur, le supérieur hiérarchique).

En prenant l'exemple de l'émergence d'une norme dans le choix de partenaires européens (Gilibert, Morlot & Castel, 2007), nous soulignons le caractère sociodynamique d'une norme de jugement : 1) elle est perçue comme correspondant à des choix propres aux membres des groupes dominants plus qu'à un simple consensus des choix réellement effectués et, 2) les groupes moins valorisés reprennent alors à leur compte ces choix à des fins de mobilité sociale. Ainsi, l'utilisation des paradigmes classiques évoqués en introduction souligne insuffisamment, à notre avis, le fait que l'usage des explications internes est avant tout un usage des groupes en position dominante (Kouabenan, Gilibert, Medina & Bouzon, 2001 ; Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdellaoui, 1998) et qu'en cela elles sont porteuses d'une certaine valeur sociale, rendant leur usage désirable. L'usage de ces explications peut alors être vu comme une caractéristique sociale positive dans des processus de comparaison sociale. Selon nous, leur usage serait également lié à la légitimité perçue des relations entre groupes professionnels asymétriques, à la satisfaction professionnelle du

¹ La valeur sociale, ou l'utilité sociale, en termes plus récents.

répondant et à des stratégies de différenciation descendante (vis à vis des subordonnés) ou ascendante (perception de mobilité sociale).

A cette occasion, nous rappelons que les gens tentent de s'attribuer l'usage d'explications internes ou d'en attribuer l'usage à leur groupe d'appartenance. L'attribution de cette normativité peut alors être définie comme une attribution de « conformité supérieure de soi », pour soi-même ou pour d'autres (Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdellaoui, 1998 ; Dubois, Beauvois, Gilibert & Zentner, 2000 ; Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005 ; Gilibert, 1998). L'attribution de cette normativité peut alors être préférée, à des fins de valorisation sociale, à d'autres stratégies d'attribution causale entre groupes que le sujet est à même de contrôler (Gilibert & Salès-Wuillemin, 2005 ; Salès-Wuillemin & Gilibert, 2004).

En s'inspirant des paramètres de l'identité sociale (satisfaction liée à l'emploi, légitimité des différences hiérarchiques et mobilité sociale perçues), nous proposons d'explorer les liens pouvant exister entre l'usage des explications internes et ces paramètres décisifs des asymétries positionnelles (Gilibert, Vernet & Viallet, 2004 ; exploration de nouvelles données). Les liens entre attributions causales internes à autrui et légitimité perçue semblent indiquer que les attributions internes contribuent à la vision d'un monde juste (légitimant les personnes en position dominante) et à une satisfaction professionnelle du répondant. Concernant les attributions internes à soi-même, y recourir semble délicat pour les membres des groupes en position dominée, du fait de leur statut (Deschamps & Beauvois, 1999), mais semble être la seule alternative pour maintenir la croyance en un monde satisfaisant, juste et dans lequel une mobilité sociale s'avérerait possible. Ce recours aux attributions internes à soi-même semble par ailleurs associé à des variables plus sociologiques comme les revenus, le nombre de subordonnés supervisés et le niveau de formation. Sur la base de l'ensemble de ces observations, on comprend mieux comment une norme sociale générale, comme la norme d'internalité, peut être relayée dans des groupes sociaux moins valorisés : cet habitus étant préférentiellement celui des groupes dominants, en se l'attribuant on se crédite de valeur sociale, en s'y conformant on entretient la vision d'un monde juste et satisfaisant.

Rappelons que, dans les travaux sur la norme d'internalité, la valeur des explications est préférentiellement envisagée sur la base du « paradigme des juges » lors duquel des personnes fictives sont évaluées sur la base de leurs réponses à des questionnaires d'internalité (réponses majoritairement internes, majoritairement externes et quelques fois majoritairement autocomplaisantes ou bienveillantes). Cette préférence paradigmatique permet aujourd'hui de tenir pour acquise la généralité de cette norme sociale d'internalité et questionner la valorisation de l'internalité en tant que variable de personnalité.

Cette préférence paradigmatique n'est pourtant pas sans contrainte et sans conséquence. Ainsi, sur la base de quelques résultats de ce paradigme, on a souvent négligé les processus cognitifs et motivationnels sous-jacents aux biais attributifs impliquant un usage sélectif des explications internes (autocomplaisance, modestie, bienveillance et malveillance envers l'endogroupe). Ces biais, investigués dans des interprétations plus anglo-saxonnes, ont ainsi été relégués à des stratégies *affectives*, secondaires et plus hasardeuses (Dubois, 1994, 2009 ; Gilibert & Cambon, 2003 ; Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005). Il n'en demeure pas moins que ces processus cognitifs et motivationnels doivent être pris en compte (Gilibert, 2004) pour traiter de la valorisation d'explications situées dans des interactions professionnelles plus ordinaires ou ponctuelles. Dans ces interactions les gens recourent rarement à un mode d'explication systématique (et se retrouvent rarement à devoir compléter un questionnaire d'internalité). La dichotomie systématique entre explications internes et externes, si fréquemment utilisée dans ces questionnaires, peut ainsi être questionnée. On peut également s'interroger sur les processus qui amènent un évaluateur à traiter comme élément positif une explication interne que fournirait un candidat au détour d'une question.

L'apport critique

Une prise de position plus nuancée s'impose en effet au regard des travaux sur la norme d'internalité et de nos premiers travaux. Certes, les effets de valorisation sociale de l'internalité ont pu être obtenus de façon extrêmement consistante avec les paradigmes classiques. Ceci a permis au bout d'une vingtaine d'années de recherches de faire reconnaître l'existence d'une norme sociale qui permet aujourd'hui d'interroger de façon critique des pratiques (de sélection, de recrutement, de formation, d'orientation et la plupart des pratiques de travail social) ou la valorisation sociale d'autres variables : l'androgynie, la consistance, l'individualisme et ses différentes expressions (Dubois, 2003, 2009) et plus récemment la croyance en un monde juste (Alves & Correia, 2008). Ceci permet également d'interroger la plupart des variables de personnalité que l'on considère comme prédictives d'une certaine réussite sociale : par exemple les « évaluations centrales de soi » qui regroupent l'estime de soi, le sentiment de contrôle et celui d'efficacité personnelle.

Néanmoins, dans ces travaux qui ne sont pas anglo-saxons dans leur acception, on a fait peu de cas d'une abondante littérature tentant de conceptualiser ce qui peut amener les gens à faire usage des explications internes². C'est alors une vision quelque peu figée qui ressort aujourd'hui des premiers travaux traitant de la norme d'internalité, à force d'asséner son

² Certes, dans ces travaux les interprétations et les résultats apparaissent disparates.

existence et les liens qu'elle entretient avec les « utilités sociales » d'un fonctionnement formel. On constate ainsi (1) une faible conceptualisation des effets de désirabilité affective des événements, (2) une réduction du sujet à une position « d'agent social » appliquant mécaniquement une norme sociale, indépendamment de ses motivations, de ses cognitions et de son activité professionnelle, (3) une description rare ou inexistante de ce qui amène les gens, y compris les personnes les moins valorisées socialement, à recourir spontanément à cet usage normatif, à s'y conformer ou refuser de s'y conformer, (4) l'utilisation d'une démarche uniquement expérimentale et potentiellement inductrice pour décrire une détermination sociale, sans pour autant recourir à des recherches de terrain. Selon nous, ce champ théorique se doit de répondre à quelques questions essentielles : quelle cohérence professionnelle peut-il y avoir dans l'activité d'un évaluateur qui juge plus positivement une personne qui aurait choisi des explications internes plutôt qu'externes ? Quels éléments peuvent amener des formateurs ou des accompagnateurs à penser qu'une personne plus *interne* a toutes les chances d'être insérée ? Pourquoi des stagiaires, des demandeurs d'emploi et tout un chacun, se conformeraient à une norme qui pourrait nous amener à nous auto-dévaloriser afin d'expliquer une situation d'échec social ? Comment peuvent se rencontrer deux logiques différentes, celle de l'évaluateur garant du fonctionnement social et celle de l'individu qui doit préserver son bien-être ?

Nous avons essayé d'y répondre en soulignant les aspects sociodynamiques de la valorisation de cette norme de jugement et en renvoyant à la contribution des explications internes quant à la satisfaction et à la légitimité des différences hiérarchiques. L'objectif du chapitre suivant est de questionner la pertinence de l'internalité et du sentiment de contrôle (c'est-à-dire l'internalité en tant que lieu d'origine de la cause et en tant que lieu de contrôle) dans les jugements de valeur professionnelle et dans les interprétations causales que les demandeurs d'emploi font de leur situation.

Axe 2 : La valorisation de l'internalité dans les relations professionnelles et l'accompagnement vers l'emploi

L'objectif est ici de voir en quoi l'internalité est valorisée (et parfois ne l'est pas) dans des situations d'évaluation formelle. On verra aussi et surtout que l'internalité ne prédit en rien les effets positifs qui justifieraient sa valorisation par les agents sociaux (meilleures notes, insertion professionnelle meilleure ou plus rapide) dès lors qu'on sort d'une situation d'évaluation formelle lors de laquelle des évaluateurs sanctionnent les explications fournies.

Concernant tout d'abord le fait que l'internalité soit valorisée dans les situations d'évaluation de la valeur professionnelle, l'objectif est de montrer la persistance de cette valorisation en dépit d'autres informations sur les

performances, *a priori* plus fiables pour émettre de tels jugements (Pansu & Gilibert, 2002). L'objectif est aussi de montrer les conditions et les limites de cette valorisation de l'internalité dans des cas d'explications isolées (ne s'appliquant pas à un ensemble très générique d'événements). Pour ce faire, nous insisterons sur l'activité prescrite de l'évaluateur et la pertinence des événements et des explications eu égard au jugement qu'il doit produire (nous verrons alors quelques cas de moindre valorisation ou de dévalorisation des explications internes, Gilibert, 2004 ; Gilibert & Vovelle 2003 ; Gilibert, Miret & Roche, 2000 ; Gilibert & Fachaux, 2000 ; Gilibert & Bollon, 1999). Passer en revue ces résultats nous amène à interpréter la valorisation de l'internalité et à revoir nos propres interprétations initiales, au regard de l'activité évaluative et des nécessités du fonctionnement social. L'internalité semble valorisée surtout lorsqu'elle permet d'inférer *une identification (psychologique) à des traits utiles socialement et correspondant à ce que recherche l'évaluateur.*

Nous mettrons ensuite ces observations en parallèle avec d'autres observations faites plus récemment sur la prédictivité de l'internalité et du sentiment de contrôle en matière de résultats atteints à l'issue du passage dans des dispositifs de formation et d'accompagnement à l'emploi (Gilibert, Genty, Gillet & Marchand, 2008 ; Gilibert, 2009). Pour ce faire nous différencierons la prédiction des résultats subjectifs « *à chaud* », de la prédiction de résultats plus objectifs « *à froid* », à l'issue de tels dispositifs (Gilibert & Gillet, 2009 ; Gillet & Gilibert, 2009). Ce sera l'occasion de montrer que les croyances normatives des personnes s'avèrent difficilement prédictives des notes obtenues lorsqu'il s'agit d'étudiants, du devenir professionnel lorsqu'il s'agit de stagiaires ou de demandeurs d'emploi (résultats objectifs mesurés ultérieurement). En revanche, ces croyances peuvent être corrélées à leur optimisme, à leur satisfaction à l'égard des dispositifs et à un certain bien-être (résultats subjectifs mesurés immédiatement en fin de dispositif).

A un niveau plus pratique, il s'agit de discuter et de mieux comprendre la valeur abusivement attribuée à l'internalité par les recruteurs ou les travailleurs sociaux et, à cette occasion, de questionner les formations au « réentraînement attributionnel » (Jackson, Hall, Rowe & Daniels, 2009), à « la clairvoyance normative » (Pansu, Pavin, Serlin, Aldrovandi & Gilibert, 1996). Il s'agira surtout de questionner les illusions positives liées au passage dans des dispositifs de formation et d'insertion (optimisme, bien-être, maîtrise perçue des contenus de formation ou encore satisfaction à l'égard du dispositif) et leur contribution à la prédictivité *supposée* de l'internalité et du sentiment de contrôle.

Axe 3 : Internalité et contrôle : pratique soignante et santé au travail

Une dernière partie de notre travail étend les questions et les observations précédentes aux problématiques de santé (relation de soin et souffrance au travail). Ces travaux concernent plus précisément la relation thérapeutique dans le secteur de la santé et l'épuisement professionnel des soignants. Ils permettent d'approfondir des éléments dégagés des problématiques en rapport avec le travail (formation, relations asymétriques et relations avec l'accompagnant) et reprennent des éléments conceptuels et méthodologiques précédemment utilisés (internalité, locus of control, échelle dimensionnelle d'attribution causale, image de soi, qualité de vie). Il est observé que l'internalité et le sentiment de contrôle semblent être des caractéristiques valorisées par les soignants. Selon eux, elles caractériseraient des patients dont l'évolution de santé est favorable plutôt que défavorable (Gilibert & Banovic, 2008). Des effets de « justification causale de la pratique professionnelle » sont également discutés au regard de différentes professions (Abdellaoui, Kouabenan & Gilibert, 1998) et ici plus particulièrement au regard de la profession soignante. Le soignant perçoit en effet les déterminants de l'état de santé comme globaux dans leur impact sur la vie du patient mais aussi instables dans le temps et contrôlables par un soin. Il s'attend également à ce que sa perception des déterminants de l'état de santé, centrée sur la résolution du problème de santé, soit partagée par les patients tout en étant moins prononcée. Les attributions du soignant, comme ses attentes, semblent donc justifier son intervention auprès du patient.

Les contributions de la formation professionnelle à cette justification causale sont également envisagées. Elles sont plus particulièrement explorées dans le cas de la formation en psychologie. Celle-ci semble amener les étudiants, entre le début et la fin de leur cursus, d'une position majoritairement empathique à l'égard du patient à une position plus neutre où celui-ci serait vu comme responsable, en partie, de la stagnation de son état de santé (Gilibert & Banovic, 2009). Les résultats d'études en cours permettent pourtant de supposer que le sentiment de contrôle des patients n'est pourtant pas un élément très déterminant de l'évolution de leur état de santé. Elles suggèrent que le sentiment de contrôle et la qualité de vie du patient sont déterminés par l'activité de la maladie (et seraient en cela corrélées). Le sentiment de contrôle ne semble pas prédictif de l'observance ou de l'état de santé mais uniquement de l'adaptation du patient à sa maladie et à la prise en charge thérapeutique (Banovic, Gilibert, Olivier & Cosnes, 2009 ; Banovic, Gilibert & Cosnes, 2009 ; Banovic, Gilibert & Cosnes, en préparation).

De façon similaire en ce qui concerne l'épuisement professionnel des soignants eux-mêmes ou d'autres salariés (*burnout*), leur internalité et sentiment de contrôle semblent plus en lien avec leur satisfaction (professionnelle)

qu'avec les conséquences de cet épuisement sur la santé (dont elles semblent peu prédictives). C'est la *généralité* perçue des déterminants du stress et de l'épuisement professionnel qui semble le mieux prédire de telles conséquences (Gilibert & Daloz, 2008 ; Gilibert & Gillet, en préparation).

Ces recherches dans le secteur de la santé et de l'accompagnement thérapeutique viennent tester la robustesse d'une hypothèse et d'une méthodologie dans des champs disciplinaires ou appliqués différents. Ils confortent l'idée que les attributions émises peuvent permettre de justifier des rôles sociaux et professionnels ainsi que l'existence d'un lien entre satisfaction et sentiment de contrôle.

Conclusion

Au terme de la revue de ces travaux, il apparaît que l'internalité et le sentiment de contrôle sont valorisés dans bien des occasions : pour faire valoir son groupe d'appartenance, pour recruter une personne, pour juger de son efficacité, mais aussi pour juger de la sympathie d'un collègue ou encore au sein des pratiques soignantes. Néanmoins, l'internalité n'est pas valorisée dans tous les cas de figure, notamment s'il s'agit d'explications contextualisées et de jugements spécifiques. Après un premier détour du côté de l'activité prescrite à l'évaluateur, cela nous amène à penser que *les explications internes ne sont valorisées que dans la mesure où elles renvoient à l'identification supposée de celui qui les énonce à des traits psychologiques socialement valorisés et utiles dans le contexte du jugement*. A notre sens, cette valorisation de l'identification de l'interlocuteur à des traits valorisés traduit bien ce qui distingue un système qui se veut libéral d'un système plus autoritaire : il convient que les acteurs sociaux prennent pour désirable ce qui est utile socialement et souhaitent se comporter de la sorte³, sans qu'il n'y ait besoin d'exercer des pressions manifestes ou une surveillance permanente sur eux.

Les liens observés en matière de formation, d'insertion professionnelle, de retour à l'emploi ou encore d'épuisement professionnel ou de maladie, montrent quant à eux que, dans des conditions d'observation très générales, *l'internalité ou le sentiment de contrôle sont de piètres prédicteurs des résultats escomptés (qu'ils soient en termes académiques, d'accès à l'emploi, ou de conséquences sur l'état de santé générale)*. Pourtant, dès lors que les gens atteindraient les résultats escomptés, ils auraient des croyances plus normatives (en termes de sentiment de contrôle, d'internalité générale, d'évaluations centrales de soi). De surcroît, ces croyances, notamment le sentiment de contrôle interne, semblent associées à une satisfaction (satisfaction professionnelle, satisfaction quant à sa

³ On entend par « ils souhaitent » non seulement qu'ils initient spontanément de tels comportements mais surtout qu'ils « veuillent bien » et qu'ils « trouvent naturel » de se comporter de la sorte.

prise en charge dans les dispositifs, adaptation à la condition médicale mais aussi un certain optimisme quant à son devenir).

De tels résultats suggèrent que les gens prennent pour désirable ce qui est utile et ressentent un sentiment de contrôle illusoire lorsqu'ils sont dans les meilleures conditions sociales ou lorsqu'ils espèrent y parvenir.

La valorisation de l'internalité trouverait des *relais*, tant dans les pratiques des évaluateurs (prédire la performance future sur la base de l'identification à des traits), que dans ce qui peut être promu par les dispositifs de formation et d'accompagnement (la satisfaction et l'optimisme des stagiaires ou demandeurs d'emploi). Elle trouverait enfin un relais à un niveau plus affectif, chez les personnes elles-mêmes, puisqu'elle pourrait contribuer à une relative satisfaction : face à une situation sociale peu satisfaisante sans doute est-il préférable d'entretenir en partie l'illusion que cette situation et ses conséquences restent contrôlables, instables et spécifiques (Weiner, 2008 ; Beauvois & Dépret, 2008).

Ces observations suggèrent ainsi que des sentiments, illusoire mais positifs, permettent à tous de supposer que l'internalité et le contrôle sont prédictifs des résultats attendus (à défaut d'autres informations plus fiables sur l'atteinte effective de tels résultats). Ainsi, les étudiants les plus normatifs dans leurs croyances sont ceux qui s'attendent à de meilleures notes. Ils sont aussi ceux qui disent le mieux maîtriser les contenus ou encore ceux qui sont les plus satisfaits de l'enseignement dispensé. Il en va de même pour les stagiaires en formation continue et les demandeurs d'emploi : les plus normatifs dans leur croyance sont ceux qui sont les plus satisfaits de leur accompagnement, les plus optimistes quant à leur insertion et ceux qui sollicitent le moins une aide complémentaire. De la même façon les malades en apparence non malades (phase asymptomatique) semblent plus normatifs dans la mesure où ils disent plus volontiers pouvoir contrôler en partie l'évolution de leur état de santé. Les salariés les moins épuisés sont également ceux qui prétendent le plus que les sources de stress et d'épuisement sont contrôlables. Enfin, les demandeurs d'emplois lorsqu'ils ont trouvé un emploi, à la différence de ceux qui n'en ont pas trouvé, adhèrent plus volontiers aux croyances normatives.

Il y a bien là matière à croire de façon abusive que ce qui est la conséquence psychologique d'une insertion sociale en est sa cause (un sentiment de contrôle interne serait ainsi pris pour la cause d'une issue positive dans ces différents secteurs, alors qu'il en serait surtout la conséquence).

Outre le fait que les croyances normatives paraissent désirables (alors qu'elles sont surtout utiles socialement), elles semblent pouvoir être dotées d'une incontournable valeur de vérité ou « d'évidence » pour l'ensemble des agents sociaux. En évoluant dans un système social peu contrôlant en apparence,

mais appliquant néanmoins les lois du renforcement aux individus, ces derniers intérioriseraient les principes de ce contrôle social dans l'analyse causale de ce qui leur arrive, de désirable et de moins désirable, croyant contrôler par eux-mêmes ce qui est désirable socialement, s'identifiant à des traits utiles socialement, conditionnant alors leur propre bien-être. L'internalité et le sentiment de contrôle contribueraient alors à la vision d'un monde plus juste et surtout plus satisfaisant, dans lequel l'individu s'identifierait de lui-même à des traits utiles socialement. Il est vraisemblable qu'en faisant cela, *l'individu se trompe en partie sur le lieu d'origine du système de renforcement* afin de préserver un certain bien-être et des illusions qui lui paraissent profitables⁴.

Discuter de l'ensemble des données et des effets observés sur le terrain demeure délicat en termes de processus pour une raison évidente qui est l'objet même de ce travail : le risque d'envisager quelques besoins ou traits psychologiques comme la cause de ce qui est observé (besoin de satisfaction, besoin de croire dans un monde juste, besoin d'illusions positives). En faisant des détours par le terrain, nous avons pu dégager un certain nombre de faits. Mais certains sont basés sur des corrélations : corrélation entre les statuts ou la profession et l'analyse causale, entre la satisfaction et le recours aux croyances normatives, entre le passage en formation et la présence d'illusions positives. Trois axes complémentaires nous semblent devoir être développés pour dépasser l'écueil méthodologique que représente une approche corrélationnelle : *(1) Développer l'approche longitudinale des impacts des dispositifs de formation professionnelle ou d'accompagnement, (2) Vérifier des liens de détermination de façon plus expérimentale, (3) Explorer les implications de la prédictivité attribuée aux croyances normatives en termes de clairvoyance, de régulation par les rapports sociaux et de co-construction des analyses causales.*

L'étendue des champs pouvant être explorés est vaste et il conviendra de hiérarchiser les priorités, de renforcer la démonstration des interprétations ici proposées, de savoir saisir les opportunités de financement pour les futurs doctorants, mais aussi de consolider et valoriser les résultats ressortant de ces dernières années de recherche.

⁴ J'aurais aimé titrer ce document « le paradoxe causal des attributions causales » tant il apparaît que tout un chacun peut prendre, à sa façon, les conséquences psychologiques ou attributives des événements sociaux pour leur cause (le recruteur, le formateur, le salarié, le demandeur d'emploi, le stagiaire en formation, l'étudiant, le malade).

Pour faire plus simple, on parlera ici de la genèse et de l'étayage psychosocial d'un individu responsable (qui ne demande qu'à se voir comme la cause première de ce qui lui arrive) mais aussi utile (qui pense que ce qui lui arrive de bien dépend de ses efforts et s'identifie alors à des traits désirables socialement) et heureux (qui est d'autant plus satisfait et « bien dans sa tête » qu'il pense que les choses sont sous son emprise). Il est pourtant vraisemblable qu'après quelques désillusions et internalisations cet individu, pourtant désirable et désiré, se rend compte qu'il tourne un peu en rond dans un univers social prédéterminé, en apparence si libéral mais qui ne lui propose guère d'autres droits que celui d'entretenir par lui-même son aliénation. Il apprendra tardivement que tout n'était que très partiellement contrôlable, tant dans ses contributions les moins valorisées que dans ses contributions les plus valorisées socialement.

1. Introduction

1.1. Recherche, formation et pratique en psychologie : une causalité implicite psychologisante

Bien des recherches en psychologie partent du postulat qu'un état psychologique peut déterminer des insertions sociales comme les résultats académiques, professionnels, l'accès à l'emploi ou encore l'évolution de carrièreⁱⁱ. Au besoin pour démontrer cela on invoque des comportements d'ajustements ou d'adaptation aux situations : implication dans les activités, stratégies d'ajustement proactives, résilience. De près ou de loin, ces recherches à la méthodologie plus ou moins sophistiquée sont basées sur l'hypothèse sous-jacente d'une causalité quasi linéaire : les caractéristiques psychologiques déterminent les comportements et les insertions. Cette hypothèse mécaniste n'est pas sans conforter le psychologue, le chercheur ou le travailleur social dans son rôle et sa fonction. Ainsi, les psychologues praticiens eux-mêmes ne sont pas exempts de biais dans leur analyse, qu'ils soient jeunes diplômés ou qu'ils soient plus expérimentés (Dumont & Leconte, 1987).

Certains universitaires en psychologie se sont alors penchés de façon critique sur les résultats des études qui semblaient indiquer qu'une variable interindividuelle, le « locus of control », pouvait être un prédicteur⁵ corrélationnel de la réussite dans divers secteurs d'activité (apprentissage, formation, insertion, réussite professionnelle ; Dubois, 1987). Au-delà du fait statistique, les interprétations développées ont souvent pris ce prédicteur « corrélationnel » pour un prédicteur « causal » en discutant le lien qu'il pouvait exister entre une telle « variable de personnalité » (alors posée comme un état préalable présumé stable) et des comportements ou des occurrences souhaitables (posées comme des états ultérieurs ainsi déterminés). On peut y voir un biais interprétatif particulièrement plaisant puisqu'il alimente notre désir de croire que de bonnes choses ne dépendent que de nous et qu'elles pourraient être sous notre contrôle.

A notre connaissance, aucune recherche n'a pourtant démontré qu'on puisse expérimentalement modifier ces variables en tant que « variables de personnalité » (ce qui serait de fait un contresens) pour amener les personnes à des résultats différents. Tout au plus certains ont envisagé le sentiment de

⁵ Dans ce document nous prendrons ce terme dans ses différentes acceptions possibles : prédicteur statistique qui « explique » une part de variance lors d'une simple corrélation entre deux mesures faites à un même temps, ou entre deux mesures faites à des temps éloignés (quelques mois), et prédicteur « causal » (qui le serait réellement sur la base d'une démonstration expérimentale).

contrôle comme une attitude cognitive qu'il convenait de renforcer, mais sans grand succès en termes de résultat (Jackson et al., 2009). L'activité de nombre de travailleurs sociaux (par exemple : conseillers professionnels, formateurs, coachs) est ainsi décrite comme une activité centrée sur l'individu et visant de plus en plus à changer ses croyances dans un sens souhaitable pour favoriser son insertion (Esnard, 2007). Nous n'excluons pas que ce travail soit utile et parfois bénéfique. Nous contestons seulement ici la surestimation qui peut être faite d'un lien unidirectionnel allant d'une modification « psychologique » vers un changement des comportements et des insertions.

Nous ne contestons pas non plus l'utilité de rechercher des facteurs « statistiquement explicatifs » dans une démarche de recherche, mais nous contestons une surestimation du rôle des facteurs « psychologiques » en qualité de « facteurs causaux » (ils rendent compte tout au plus d'une partie de la variance mais ne sont pas explicatifs des événements mesurés). Cette surestimation est parfois le fait des chercheurs eux-mêmes mais aussi des praticiens et de nos étudiants prenant connaissance des résultats de ces recherches (surestimation largement étayée sur les « démonstrations scientifiques » ainsi que des modèles statistiques de régression de plus en plus sophistiqués et hermétiques à tout esprit critique)⁶.

Le statut de la « variable psychologique » mériterait d'être questionné au sein d'une histoire des sciences. Il mériterait également d'être questionné au sein des publications en psychologie. Elles pourraient aisément faire l'objet d'une analyse discursive pouvant mettre au jour le travers de ces écrits excessivement centrés sur l'individu et accordant un poids déterminant à ses orientations et à ses motivations. Une telle analyse discursive pourrait aussi et surtout mettre au jour les erreurs d'assimilation faites par leurs lecteurs et les agents contribuant à la diffusion de ces savoirs. Il est même possible que ce travers se retrouve par endroit dans ce document et c'est aussi pour cela qu'il mérite d'être souligné. Ces questions dépassent le champ de ce qui est présentable dans ce document ou ce qu'il m'a été donné de pouvoir faire, mais il y a bien là un travail salutaire à conduire pour la disciplineⁱⁱⁱ. C'est aussi en opposition à un tel travers individualisant et psychologisant que nous avons réalisé certaines des recherches ici présentées.

⁶ J'ai moi-même mis un certain temps à admettre qu'une « variable indépendante » aux modalités invoquées n'expliquait rien du tout du point de vue causal et que ce que l'on considère comme une variable purement « expérimentale » n'est la plupart du temps qu'un ensemble de facteurs entrant en résonance avec les représentations des répondants. Au-delà des faits statistiques et des critères scientifiques dominants, le reste n'est que choix d'interprétation.

1.2. Quand la plausibilité apparente des interprétations psychologisantes occulte tout débat relatif à leur valeur

Il n'y a rien d'étonnant à ce que les psychologues sociaux s'étant intéressés aux processus explicatifs (processus d'attribution causale) soient particulièrement sensibles à la question de la surestimation des facteurs psychologiques et dispositionnels. Cette surestimation est un des premiers constats qui a amené à rejeter le modèle de l'homme ordinaire comme un scientifique intuitif dans le traitement des informations. Fréquemment, les sujets expérimentaux ont négligé les informations permettant de faire des interprétations causales valides pour aboutir rapidement à des attributions causales dispositionnelles leur permettant de savoir comment agir face à une personne (on parlera alors du modèle du tacticien motivé ; Fiske & Taylor, 1990). Cette surestimation des facteurs dispositionnels n'en apparaît pas moins en décalage avec des critères de validité scientifique et les principes de Kelley (d'où le terme d'Erreur Fondamentale d'Attribution Causale ; Ross, 1977). Il fallut alors reconnaître une certaine irrationalité de l'homme ordinaire et revoir son propre « modèle de l'homme ». Il a sans doute été plus troublant encore pour ces chercheurs de constater que d'autres chercheurs adoptaient involontairement les mêmes travers que les sujets ordinaires et ne respectaient pas l'entière des principes de Kelley pour développer des attributions dispositionnelles. C'est alors le modèle même du chercheur en psychologie qui serait à questionner (ce qui, on en conviendra, est parfois plus délicat dans les interactions entre collègues de la spécialité). Une autre contribution à la sensibilité de certains psychologues sociaux à cette surestimation est vraisemblablement à chercher du côté de leur connaissance d'études montrant le poids accablant des insertions sociales sur les comportements individuels (Milgram, 1974 ; Zimbardo, 1972, 2007).

Une question de fond concerne le travers qui consiste à s'orienter plus spontanément vers la recherche de déterminants individuels plutôt que situationnels dans la compréhension des événements (Gilbert & Malone, 1995 ; Gilbert, Pelham & Krull, 1988 ; Jones, 1979 ; Quattrone, 1982). Il semblerait qu'on trouve plus vraisemblable, plus évident ou plus plausible les raisonnements causaux lorsqu'ils sont fondés sur des déterminants dispositionnels plutôt que contextuels (LeFloch, 2008 ; Channouf, Py & Somat, 1999).

Un élément de compréhension de cette *plausibilité* accrue des interprétations dispositionnelles peut être trouvé dans l'étude d'un débat théorique ancien relatif à la relation affect-cognition (Gilibert, 1998). En effet, il n'est pas rare que les jugements cognitifs soient affectés par des

indices purement évaluatifs. Pour Zajonc (1980, 1984) le traitement évaluatif de l'information est plus rapide que le traitement cognitif et pourrait conditionner ce dernier. La valeur sociale d'un objet peut ainsi être un indice renforçant sa familiarité apparente. C'est effectivement ce que nous avons pu constater dans une étude sur la reconnaissance de visages connus ou inconnus et montrant la primauté du traitement des indices évaluatifs sur le traitement cognitif (Baudouin, Gilibert, Sansone & Tiberghien, 2000). Une expression faciale positive peut être un indice amenant une estimation de familiarité abusive et ce, que cette estimation relève d'un processus de haut ou de bas niveau (présentation des visages en 1000 ms ou en 15 ms). De façon analogue, il semble que des personnes ayant fournies des explications internes soient plus facilement identifiables que des personnes connues pour avoir produit des explications externes (Gilibert & Py, 1997).

Il est connu qu'une décision de familiarité peut interrompre l'effet de *fluency* et faire disparaître le sentiment initial de positivité lié au stimulus (Jacoby & Kelley, 1987; Jacoby & Withehouse, 1989; Bornstein & D'Agostino, 1992). Notre position sur le lien affect → familiarité n'est donc nullement contradictoire avec les processus cognitifs de bas niveau de *fluency perceptive* admis en psychologie cognitive : la perception d'un stimulus doté de valeur ou familier induit une *fluency perceptive* que le sujet doit alors identifier comme relevant soit de la connaissance antérieure du stimulus, soit de la valeur positive de ce stimulus⁷. Si Lazarus (1982, 1984) s'est violemment opposé à la prise de position de Zajonc, c'est uniquement en ce qui concerne le lien familiarité → affect lors d'effets de simple exposition : un stimulus conceptuellement reconnu n'est plus identifié comme étant doté d'une valeur particulière.

Si l'on rapporte ces considérations à la valeur sociale dont sont dotées explications internes plutôt qu'externes, les interprétations dispositionnelles peuvent paraître plus *plausibles*, plus *vraies en apparence*. Identifier les interprétations dispositionnelles comme plus *plausibles* ou vraisemblables occulterait alors tout questionnement sur leur valeur sociale (si l'on se réfère aux travaux sur les effets de *fluency perceptive*). Ce dernier élément peut en effet expliquer que face à des croyances normatives (ou des usages établis), il soit si difficile de questionner la valeur de telles croyances (ou usages). On comprend alors mieux comment tout un chacun, chercheur en psychologie, enseignant, formateur et autre travailleur social, tend à ne pas questionner la plausibilité apparente de ces interprétations dispositionnelles : Pourquoi voir

⁷ La perception de la valence de stimuli sociaux semble d'ailleurs susciter des études récentes sur les supports physiologiques et cognitifs de leur perception (Wild-Wall, Dimigen, & Sommer, 2007; Jackson, Wu, Linden, & Raymond, 2009) et pouvoir avoir quelques applications en termes de témoignage oculaire (Haarmann, Stegmuller, & Maloney, 2009).

un parti pris, un travers, dans un point de vue hautement *plausible* et qui paraît être l'évidence même ? C'est oublier que ce qui paraît évident en termes de détermination causale dans une culture ne l'est pas forcément dans une autre (Peng & Knowles, 2003). Ce débat concernant les relations qu'entretiennent affects et cognitions est extrêmement théorique mais mérite d'être souligné. Nous tenterons dans ce document de présenter quelques éléments qui peuvent amener à comprendre pourquoi les sujets (recruteurs, formateurs, travailleurs sociaux, soignants ou administrés) valorisent des interprétations dispositionnelles et peuvent les tenir pour vraies et prédictives.

1.3. Les recherches de l'impétrant

Le lien entre dispositions psychologiques et insertions sociales peut être posé autrement que de façon directe (Beauvois, 1984 ; Dubois, 1987) : les insertions sociales ne sont pas nécessairement la conséquence directe de croyances individuelles ou des caractéristiques psychologiques. Ces dernières peuvent faire l'objet d'une valorisation sociale, d'un renforcement et de processus de promotion des personnes par les agents de pouvoir, suffisants pour qu'elles donnent lieu à des insertions différentes (Beauvois & Dubois, 1988). Le concept de « norme sociale d'internalité » ouvre ainsi une voie, incitant à prendre en compte la valorisation sociale de certaines croyances attributives, leur distribution non homogène entre des groupes asymétriques en termes de statut social. Cette perspective incite notamment à mettre au jour les phénomènes de promotion sociale ou de rejet qui s'appliquent aux agents exhibant ou non de telles croyances et exhibant un fort « locus of control ». L'étude de cette « norme d'internalité » s'est depuis élargie à d'autres croyances comme l'ancrage individuel, la consistance, l'individualisme, l'autosuffisance dans le cadre du « syndrome culturel individualiste »^{iv}.

C'est en référence au champ normatif que j'ai réalisé l'essentiel de mes recherches dans la mesure où il permet de traiter de problématiques psychologiques transversales et de façon plus large que ce que j'avais pu imaginer lors de ma thèse de doctorat : il renvoie non seulement à des problématiques identitaires, positionnelles et professionnelles (la relation du recruteur au candidat, du soignant au patient, du conseiller professionnel au bénéficiaire) mais aussi à des problématiques individuelles (les croyances de l'individu, son devenir, le lien entre ces deux variables). Ce faisant, je me suis restreint à un approfondissement des effets en termes d'internalité et de sentiment de contrôle et à d'autres mesures proches comme l'optimisme, l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle

(pour la plupart récemment regroupées, dans une perspective différentielle, au sein d'un construit nommé les « évaluations centrales de soi », Judge, Erez, Bono & Thorensen, 2002 ; 2003 ; Judge & Ilies, 2002). J'ai également mis à profit une mesure dimensionnelle des attributions causales permettant de différencier le lieu d'origine de la cause (interne ou externe à la personne impliquée) de son lieu de contrôlabilité (contrôlable ou non par la personne)⁸.

J'ai fait ici le choix de regrouper les travaux réalisés sous formes de trois axes pour rendre compte d'une partie des recherches que j'ai pu publier ou réaliser : les relations de pouvoir asymétriques (cet axe permettant d'étayer, de questionner et de développer des postulats quelques peu oubliés), l'accès à l'emploi et la valorisation de l'internalité dans les relations professionnelles (axe permettant d'interroger la valorisation de l'internalité tant du point de vue de l'évaluateur que du point de vue des demandeurs d'emploi), les problématiques de santé (axe permettant de montrer les implications de la valorisation de l'internalité dans un contexte auquel on ne pense pas spontanément : les implications en termes de santé).

Au sein de chacun de ces axes, se pose la question des raisons possibles de la valorisation de l'internalité. De plus un résultat récurrent semble en ressortir : l'internalité ne donne pas lieu aux effets qu'on lui attribue généralement (évolution professionnelle, évolution positive de l'état de santé) mais elle est concomitante d'une certaine satisfaction professionnelle, d'une satisfaction quant à l'accompagnement professionnel dont on a fait l'objet ou quant à sa condition médicale. Sur cette base on peut comprendre que l'internalité soit valorisée par les agents sociaux, même si c'est de façon abusive, dans la mesure où ils prennent parfois cette conséquence psychologique d'une insertion pour sa cause. L'exploration de cet effet sera la base des propositions que nous ferons en termes de recherche. Avant d'en arriver à ces propositions, c'est quelques années de recherches que nous retraçons de façon progressive dans ce document.

⁸ Ainsi que la spécificité de la cause (affectant le comportement de la personne dans une situation spécifique ou de façon plus globale), la stabilité de celle-ci (si la cause des événements est stable ou plus aléatoire) et enfin la contrôlabilité par autrui (contrôlable ou non par autrui). Il s'agit d'une échelle multidimensionnelle empruntée à Islam et Hewstone (1993) qui l'utilisaient dans une perspective intergroupe. Une version similaire à ces mesures dimensionnelles a depuis été validée en français : la Causal Dimension Scale II (Fontayne, Martin-Krumm, Buton & Heuzé, 2003).

2. Le recours aux attributions dispositionnelles dans les relations entre groupes : un effet de l'asymétrie positionnelle

2.1. Des paradigmes classiques à la dynamique des groupes sociaux

Afin d'aborder la question de la désirabilité sociale de l'internalité et de mieux comprendre en quoi son expression relève d'une demande sociale, il apparaît important de rappeler les paradigmes expérimentaux de l'approche normative. Les trois paradigmes classiques systématisés par deux anglo-saxons (Jellison & Green, 1981) ont été largement repris par la suite dans les recherches sur la valorisation sociale de l'internalité (Gilibert & Cambon, 2003). Un courant plus ancien de la psychologie, la sociométrie des groupes, s'était également intéressé aux effets normatifs et à leur nature sociodynamique. Afin d'illustrer cette approche des « processus normatifs » nous présenterons une étude portant sur les relations d'attraction entre nations (Gilibert, Morlot & Castel, 2007), non pas pour le thème sur lequel elle a porté, mais parce qu'elle souligne à quel point un choix que l'on peut qualifier de normatif est ici un choix que l'on s'attend à être partagé par les autres (et cela peut-être plus qu'il ne l'est réellement) et qui a ainsi une certaine légitimité. L'objectif est de rappeler à cette occasion qu'un choix normatif est un choix que l'on perçoit comme étant celui de groupes en position dominante (plus que d'autres groupes) donc un choix doté de valeur. Il s'agit surtout d'illustrer le fait que l'adhésion à ce choix est liée aux besoins de mobilité sociale des groupes les moins valorisés, les amenant à se rapprocher des groupes les plus valorisés. La sociométrie a en effet comme avantage de souligner les aspects sociodynamiques qui participent à la diffusion et au partage d'une norme en dehors des groupes valorisés.

2.1.1. Les paradigmes classiques et la valorisation de l'internalité dans les évaluations formelles

Rappelons que les trois paradigmes les plus fréquemment employés pour identifier le caractère socialement désirable d'une réponse sont ceux que l'on retrouve opérationnalisés successivement dans l'article séminal de Jellison et Green (1981), traitant de la valorisation du sentiment de contrôle interne: le « paradigme de présentation de soi », le « paradigme d'identification », le « paradigme des juges ».

Pour la clarté de notre propos, nous ne rappellerons ici que des résultats obtenus dans le cadre de l'étude de la norme d'internalité

(pour la consistance, l'androgynie psychologique ou encore l'individualisme, voir Gilibert & Cambon, 2003, Dubois, 2003). Le paradigme de présentation de soi consiste à demander aux participants de répondre à un questionnaire à deux reprises au moins : une fois en tentant de se montrer sous un jour favorable et une fois en tentant de se montrer sous un jour défavorable. Il permet de vérifier que des croyances ou certaines modalités de réponses, présentées au choix, paraissent aux répondants plus valorisantes alors que d'autres leur paraissent moins valorisantes (Py & Somat, 1991 ; Dubois, 2000 ; Jouffre, Py & Somat, 2001 ; Somat & Vazel, 2001). Dans les opérationnalisations de ce paradigme, il est le plus généralement demandé de se faire bien voir ou de se faire mal voir. Ce paradigme permet de montrer qu'avant même de rentrer dans la vie active, les enfants et les étudiants perçoivent clairement les explications internes des questionnaires d'internalité comme plus valorisantes que les explications externes (Dubois, 1994 ; Pansu 1997). Un élément opérationnel important concerne la personne vis-à-vis de laquelle il est demandé au sujet de se faire bien ou mal voir. Les résultats permettent de constater que les enfants et les étudiants perçoivent les explications internes comme valorisées par des figures d'évaluation relevant de la sphère sociale notamment : le maître ou le professeur, plutôt que les parents ou les amis (Moliner 2000 ; Dubois, 2009).

Lors du paradigme d'identification il est demandé au participant de répondre à la place d'un tiers afin de vérifier si les réponses présumées les plus normatives sont attribuées aux personnes *a priori* les plus valorisées. Le participant doit alors rapporter les croyances ou les réponses réelles ou imaginaires d'autres personnes « identifiées » comme étant de plus ou moins grande valeur^v. Par exemple, Dubois (1991) a demandé à des élèves de répondre comme le feraient selon eux de bons et de mauvais élèves, mais aussi comme le ferait un enfant qu'ils aiment et un enfant qu'ils n'aiment pas. Il apparaît alors que les cibles les plus positives se voient créditées de réponses plus souvent internes que les cibles négatives. C'est surtout le cas lorsqu'il est question de valeur scolaire (le bon élève), plus que lorsqu'il est question de valeur affective (un enfant qu'on aime). Un résultat retrouvé par Dubois et Beauvois (2001), avec un questionnaire plus général de « normativité libérale » et une consigne incitant à répondre comme le ferait une personne décrite par des traits de personnalité utiles socialement ou désirables du point de vue interpersonnel. L'internalité étant plus souvent attribuée à des personnes décrites comme utiles plutôt que désirables (par exemple : dynamique, actif ou ambitieux plutôt qu'agréable, attachant ou affectueux). Ces résultats indiquent que l'internalité est associée avant tout à une valeur d'utilité sociale plus qu'à une valeur simplement affective (à une valeur scolaire ou aux traits associés à ce qui est utile socialement

plus qu'à une valeur affective ou aux traits associés à ce qui est désirable individuellement).

Le troisième paradigme classique de l'approche normative est le paradigme des juges. Le sujet doit émettre un jugement concernant une ou plusieurs personnes connues par les choix de réponses qu'elles auraient faits. Si les deux paradigmes précédents permettaient seulement de montrer que les gens accordent plus de valeur à certains choix, ce dernier paradigme permet de vérifier que ces choix sont effectivement sanctionnés par un jugement ou une décision. Ce paradigme se prête particulièrement bien à l'étude de la valorisation de l'internalité et permet de souligner l'effet des explications fournies sur les décisions de recrutement (Beauvois & Le Poutier, 1986 ; Beauvois, Bourjade & Pansu, 1991). Il est bien évidemment apparu que des personnes connues pour avoir choisi des explications internes à un questionnaire d'internalité sont la plupart du temps jugées plus positivement ou jugées plus « recrutables » que celles connues pour avoir choisi des explications externes (et ce, que les évaluateurs soient professionnels ou non et qu'ils disposent d'autres éléments d'appréciation de la valeur professionnelle ou non – nous y reviendrons en seconde partie de ce document). De plus, on observe une valorisation de l'internalité plus prononcée dans certains jugements d'utilité (l'efficacité professionnelle par exemple) que dans d'autres jugements plus affectifs (la sympathie ; Moliner, 2000). Les cibles internes sont donc plus positivement évaluées sur des traits relevant de l'utilité sociale que sur des traits relevant de la valeur affective (Beauvois, 2003 ; Cambon, Djouari & Beauvois, 2006).

Les résultats de ce paradigme semblent d'ailleurs plus démonstratifs que ceux collectés avec un paradigme de présentation de soi (Dubois, 1994). Ainsi les sujets jugent le plus favorablement une personne connue par un choix d'explication interne *systematique*, quand bien même auraient-ils eux-mêmes privilégié, dans un premier temps, un mode d'explication plus sélectif et « *autocomplaisant* » pour se faire bien voir (préférant par exemple les explications internes des réussites et évitant celles des échecs).

Cela nous a amené à la conclusion que le paradigme des juges était vraisemblablement le plus démonstratif de la valorisation sociale de l'internalité puisque le sujet est amené à y occuper un rôle d'évaluateur formel et à prendre des décisions d'ordre social (Gilibert & Cambon, 2003). Ainsi, quelles que soient les réponses du répondant, à partir de l'instant où une activité d'évaluation est à effectuer, celui-ci valorise l'internalité. Les autres paradigmes (auto présentation et identification) pourraient en revanche être sujets à caution du fait des motivations affectives variées qui peuvent être sous-jacentes à des choix d'explication (stratégies d'autocomplaisance ou de modestie face à des événements plus

ou moins désirables nous impliquant, stratégies de bienveillance ou de malveillance dans l'explication des événements impliquant des autrui significatifs) et à la plus ou moins grande adhésion du sujet à cette norme.

Ces paradigmes, qui sont les plus fréquemment utilisés, ont amené des résultats consistants en matière de valorisation de l'internalité. Ils ont aussi et surtout permis d'observer que la valorisation de l'internalité, si elle avait lieu dans la sphère privée, avait surtout lieu dans la sphère éducative et professionnelle ou encore lorsqu'elle renvoyait à des traits utiles socialement (dynamique, actif ou ambitieux plutôt qu'étourdi, vulnérable, instable). En somme, cette valorisation est avant tout instanciée dans les relations sociales les plus « formelles ».

2.1.2. Les limites de tels paradigmes

En dépit de la valeur démonstrative du paradigme des juges, il faut reconnaître au paradigme d'autoprésentation (Py & Somat, 1991) ou à celui d'identification (Jellison & Green, 1981) d'avoir pu aisément montrer que la valorisation de l'internalité a lieu avant tout dans la sphère des relations formelles. Ce n'est que par la suite que cela a été vérifié au sein du paradigme des juges. Ces paradigmes ne manquent pas d'intérêts supplémentaires : ils permettent de mettre en évidence pour quels événements l'adhésion à l'internalité est la plus spontanée (événements désirables ou indésirables, comportements ou renforcements) ou encore quels types d'explications internes paraissent les plus normatifs au-delà de la distinction basique entre explications internes et externes (Pansu & Gilibert, 2002 ; exp1). Ils permettent d'observer rapidement des différences de valorisation au sein des explications internes ou externes et de dépasser une opposition interne/externe basique (pour s'intéresser par exemple à la stabilité ou à la contrôlabilité de ces explications). Il est vraisemblable que dans un paradigme des juges, on manipule de façon trop convergente l'internalité pour plusieurs dizaines d'événements différents (comme des comportements et des renforcements, spécifiques à un domaine de vie formel et à un domaine de vie privée, désirables et indésirables). Ce genre d'opérationnalisation systématique était certes nécessaire pour montrer la portée générale de cette norme d'internalité et écarter d'autres interprétations plus spécifiques. Néanmoins, à partir du moment où l'on tient pour acquis le caractère général de cette norme, une telle opérationnalisation paraît insuffisante pour avancer dans la compréhension de ce qui rend une norme opérante dans les relations quotidiennes. En effet lors de ces interactions quotidiennes les gens fournissent des explications isolées à des événements qui n'ont rien de

« génériques » et leurs explications sont rarement « systématiques » (on leur demande rarement de compléter des questionnaires d'internalité/externalité ou d'expliquer des événements très contrastés). Ce paradigme permet donc essentiellement de vérifier des hypothèses que l'on a pu formuler en observant les résultats obtenus avec les autres paradigmes^{vi}. C'est un point sur lequel nous reviendrons dans la seconde partie de ce document, partie consacrée à la valorisation de l'internalité dans des cas d'explications isolés.

Une limite à l'ensemble de ces paradigmes (et plus particulièrement du paradigme des juges) est que, s'ils contribuent tous à démontrer une forme d'adhésion sociale à une norme générale, ils rendent compte assez mal de la façon dont cette norme peut susciter progressivement l'adhésion sociale. Si l'on peut facilement invoquer certaines valeurs éminemment sociales (l'utilité sociale par exemple ou la méritocratie, Pansu & Gilibert, 2002) il demeure difficile de rendre compte de ce qui peut amener des gens à y adhérer (c'est-à-dire à privilégier spontanément de telles explications), ce qui peut amener des évaluateurs à appliquer cette norme, des travailleurs sociaux à penser spontanément que ces croyances sont bénéfiques aux personnes. À ce sujet, rappelons-le, Dubois (1987) rapportait que l'internalité était une croyance particulièrement développée chez les membres des groupes dominants. Cette dimension « positionnelle » liée à l'appartenance à certains groupes sociaux nous semble devoir être soulignée.

2.1.3. La sociométrie et ses aspects dynamiques : une façon de voir émerger une norme par le biais des relations entre groupes valorisés ou moins valorisés.

Deux points nous paraissent justifier une rapide présentation des résultats d'un travail réalisé avec Philippe Castel et Rachel Morlot (Gilibert, Morlot & Castel, 2007). Un premier point de ces résultats, est que nous y avons cherché et observé des effets de normativité *a posteriori*^{vii} bien après que la collecte de données eut été conçue, réalisée et compilée ; le mérite de ce recueil en revient donc à mes co-auteurs. Un deuxième point a trait à la méthodologie et au cadre de ce recueil : la sociométrie. En demandant à des sujets de faire des choix entre membres d'un même groupe supra-ordonné en émergence (les nationalités européennes), mes collègues mettaient à contribution la sociométrie et ses aspects sociodynamiques. Cette opérationnalisation consistait à demander à des étudiants avec quels autres partenaires européens chaque nationalité souhaiterait entretenir des relations. Cela permettait de faire émerger des effets normatifs propres à la dynamique de l'ensemble (nous avons pu exploiter les réponses de trois

échantillons nationaux différents : 317 sujets de nationalité française, 169 de nationalité polonaise et 327 de nationalité tchèque).

Rappelons que la sociométrie consiste à faire mettre au jour par des calculs mathématiques les propriétés psychologiques des relations entre les entités d'un ensemble (Maisonneuve, 1993). Elle permet tout d'abord (1) d'identifier les relations qu'une entité entretient avec son groupe, puis (2) de comparer les relations entretenues par différentes entités et enfin (3), de faire émerger la structure de l'ensemble du groupe. Elle explore donc les relations entre les différents constituants d'un groupe de façon relativement emboîtée : chaque niveau d'analyse résulte du niveau précédent et en permet la compréhension. Ainsi selon Taguiri et Petrulo (1958) ou encore Maucorps et Bassoul (1950, cités par Maisonneuve, 1993, p. 97 et p.99), la perception qu'une entité se fait des choix des autres influence la dynamique des relations et, surtout, change la signification de ses choix^{viii}. Ainsi la façon dont on percevrait les choix des autres membres du groupe, par exemple le fait qu'un choix soit supposé « partagé », permet de mettre en lumière les leaders supposés et le caractère normatif ou contrenormatif du choix effectivement réalisé.

Outre des effets de sociocentrisme que l'on retrouvera dans le texte (Gilibert, Morlot & Castel, 2007 ; Green, 2009), nous avons pu constater que les choix supposés émis par d'autres nations (du point de vue des trois échantillons), faisaient apparaître un classement des partenaires supposés être les plus demandés. Entre les trois échantillons, les trois classements des partenaires supposés choisis par les autres sont plus convergents que les trois classements ressortant de leurs propres choix. Tout laisse donc supposer qu'il y avait là une norme de jugement plus qu'une norme de comportement (une surestimation de valorisation effective de certains choix, Dubois, 1994). Enfin, les choix émis par la nation d'origine étaient plus proches de cette norme que les choix qu'elle rapportait comme pouvant être ceux des autres nations, (et ce au sein des réponses données par les trois échantillons^{ix}). Ce résultat illustre l'effet « primus inter pares » : chacun se décrit comme étant plus conforme que les autres à la norme collective émergente (Codol, 1975).

L'effet le plus intéressant est lié au statut que se confèrent pourtant les trois nations dans l'Europe politique en construction. Les Français avaient choisi préférentiellement des nations historiquement dominantes ou fondatrices (Allemagne, Angleterre et autres pays de la CEE) et s'attendaient à être massivement choisis en retour par celles-ci. Tchèques et Polonais choisissaient également ces pays d'Europe de l'Ouest en ne s'attendant pourtant pas à être choisis en retour par eux. En d'autres termes, ils tentaient d'entrer, par le biais de leurs choix émis, dans un groupe de nations

valorisées dont tous supposaient qu'elles se choisissaient entre elles et, de fait, les choix émis le sont vers les nations elles-mêmes les plus normatives dans leurs choix.

Ces observations illustrent l'importance de la dynamique des groupes sociaux au sein d'une communauté plus vaste. Elle montre notamment que les membres des groupes qui se perçoivent comme étant les moins valorisés, tout en ayant conscience de leur infériorité, peuvent aspirer à accéder au statut de groupes dominants, et ce en émettant des choix où des jugements qui sont similaires à ceux des groupes dominants. La conformité à une norme de jugement peut ici être vue comme relevant donc d'une stratégie de mobilité sociale conformément à la théorie de l'identité sociale et de l'autocatégoriesation (Hogg & Abrahams, 1988). On remarquera d'ailleurs que le statut des groupes dominants peut être vu comme légitime du point de vue des répondants : ils étaient supposés être les plus choisis par les autres. Ces résultats illustrent le fait qu'une norme de jugement peut être relayée par des processus de groupes, au sein d'une dynamique d'ensemble.

La valorisation de l'internalité peut ainsi être envisagée de ce point de vue sociodynamique et, pour ce faire, nous soulignerons trois points qui sont rarement présentés simultanément : le fait que l'usage de l'internalité est plus fréquent dans les groupes dominants (2.2.1), le fait que les sujets peuvent tenter de valoriser leur groupe d'appartenance en le créditant de cet usage (2.2.2), et enfin le fait que son usage est lié à des paramètres liés à l'asymétrie entre les groupes (satisfaction quant à leur image sociale, mobilité personnelle et légitimité perçue ; 2.2.3).

2.2. La nature socio-dynamique de la valorisation de l'internalité

Si l'on en reste aux faits observés avec les trois paradigmes classiques, on peut se demander ce qui pousse les sujets à fournir des explications internes (plutôt qu'externes) pour se faire bien voir, ce qui les pousse à juger plus positivement ceux qui en fournissent ou encore ce qui les pousse à laisser supposer que les autres en fournissent généralement moins qu'eux. On conclut généralement (et avec une grande prudence), que l'internalité est une mesure saturée de désirabilité sociale ou encore d'utilité et qu'elle relève donc d'une norme générale (Jellison & Green, 1981). Un élément de compréhension de ces effets peut être trouvé, comme nous l'avons déjà dit, dans la « distribution sociale » de cette préférence pour les explications internes plutôt qu'externes, en fonction du statut social du répondant. Cette croyance est vraisemblablement un attribut des personnes ayant un statut dominant dans la société (Dubois, 1987). Ce point est le plus souvent

rapidement évoqué dans les revues traitant de la norme d'internalité : on peut supposer que la préférence pour les explications internes est le fait des membres de groupes dominants plutôt que dominés. L'importance de ce fait est à notre sens sous-estimé comme élément à l'appui de l'interprétation normative. En effet, une croyance ne serait sans doute pas normative si elle n'était pas portée, avant tout, par les individus des groupes dominants, servant de groupe de référence, de leaders d'opinion socialement attractifs.

2.2.1. Statut social et préférence pour l'usage des explications internes : rappels et confirmations

En complément à ce que nous avons pu dire des paradigmes dit classiques de l'approche socionormative, nous considérons ce point comme important à l'instar des premières interprétations de Dubois (1987)^x. Rappelons que le lien entre internalité et statut au sein des organisations est assez récurrent (cf. Andrisani & Nestel, 1976 ; Dubois, 1987 ; O'Brien, 1984 ; Spector, 1982). Par exemple Gliszczynska (1987, cité par Pansu, 2004), observe dans différents contextes de travail (industriel, scientifique, bureaux d'études) que le choix d'explications internes pour des événements professionnels augmente avec le statut du répondant (voir également Eichler, 1980 pour des événements non spécifiques). De la même façon Beauvois et Le Poutier (1986, étude 1) ont constaté que les cadres hiérarchiques et fonctionnels choisissent significativement plus d'explications internes que les exécutants. Il en va de même dans des résultats obtenus par Pansu (1997), lequel observe cette différence sur la base d'un questionnaire très général (impliquant aussi bien l'explication de comportements que de renforcements, positifs et négatifs). La différence d'explication entre cadres et non cadres se retrouve y compris dans l'explication de leur propre situation de chômage (Desrumaux & Masclat, 2001). A notre connaissance seul Gangloff (1995, cité par Desrumaux & Masclat, 2001) a trouvé quelques variabilités : les cadres du secteur privé privilégient les explications internes mais pas nécessairement les cadres du secteur public. Ce résultat est compatible avec l'idée que l'usage de l'internalité est en lien avec l'exercice libéral du pouvoir et ses pratiques d'évaluation individuelle (Beauvois, 1994). Ce biais se retrouve tant pour l'explication de ce qui arrive à soi-même (auto-attribution) que pour l'explication de ce qui arrive à autrui (hétéro-attribution), ainsi que pour l'explication des événements désirables ou indésirables (occurrences mais aussi comportements). Il semble qu'il dépasse le pouvoir interprétatif des biais ou tendance habituellement

décrites⁹ et qu'il faille alors parler d'un « biais d'internalité lié au statut » (Pansu, 2004). Cet effet peut donc être considéré digne d'intérêt pour étayer une perspective normative.

Nous avons pu observer ce « biais d'internalité lié au statut », dans une étude en milieu organisationnel (Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdellaoui, 1998 ; Exp.2 première consigne), lors de laquelle nous testions entre autre chose des effets « d'attributions causales entre groupes » : des sujets, cadres et exécutants, devaient expliquer des événements impliquant des cadres ou des exécutants. Rappelons que d'après les approches anglo-saxonnes en matière d'attribution causale, celles-ci seraient guidées par les stéréotypes liés aux groupes sociaux (Hewstone, 1990, Gilibert, 1998, Gilibert & Salès-Wuillemin, 2005 ; Salès-Wuillemin & Gilibert, 2004). Ainsi, lorsqu'un groupe ferait l'objet d'un *a priori* négatif il se verrait plus facilement imputer, par le biais d'une explication interne, la responsabilité d'événements indésirables (effet de malveillance)¹⁰. Cet effet de malveillance n'est pas pour autant aussi systématique qu'on pourrait le penser. Ainsi, comme nous avons pu le constater sur la base d'une catégorisation « natif »/ « immigré maghrébin », les sujets ne s'adonnent pas nécessairement à une malveillance manifeste envers l'exogroupe et peuvent se limiter à un « biais de discrimination privative ». Ce biais consiste à éviter d'attribuer des éléments aussi bien positifs que négatifs à une cible discriminée (Castel & Lacassagne, 1993 ; Lacassagne, Salès-Wuillemin, Castel & Jebrane, 2001 ; Pettigrew & Meertens, 2001). Les sujets se conformaient ainsi alors à un principe de non-discrimination. Ils évitaient de mentionner dans un récit une personne maghrébine (référent noyau et actant) lorsqu'elle était impliquée dans un événement, qu'il soit indésirable socialement ou même désirable socialement (des résultats similaires étaient observés avec des échelles). Ils n'en satisfaisaient pas moins un certain besoin d'identité sociale positive en créditant une personne d'origine native de la responsabilité d'un événement désirable et en la dédouanant quelque

⁹ A un niveau plus théorique force est de constater que ce « biais d'internalité lié au statut » ne peut être dans sa diversité expliqué par les biais attributifs habituels. En effet, le biais acteur/observateur ne prédit pas de différences entre cadres et non cadres, et encore moins lorsqu'il s'agit d'expliquer ce qui nous arrive à nous-même (auto-attributions). Les biais liés aux relations entre groupes (bienveillance à l'égard de l'endogroupe et malveillance à l'égard de l'exogroupe) nous amèneraient à interpréter les explications données par les cadres concernant des accidents du travail parfois mortels comme des biais de malveillance tant à l'égard de l'endogroupe que de l'exogroupe. Les effets d'autocomplaisance (self-serving biais) ne semblent pas pouvoir rendre compte des réponses systématiquement internes des cadres, sauf à considérer qu'ils peuvent s'autoriser à donner des explications internes pour des événements indésirables qu'ils supposent peu probables (Carver, 1997). Il est vraisemblable que ce soit quelquefois le cas lorsqu'ils optent pour des explications internes contrôlables mais instables (Pansu & Gilibert, 2002).

¹⁰ A l'inverse, lorsque le sujet souhaite valoriser son groupe d'appartenance, il le crédite plus volontiers de la responsabilité d'événements désirables (effet de bienveillance).

peu de la responsabilité d'un événement indésirable (ce qu'ils ne faisaient pas ou peu pour une personne maghrébine).

Des résultats relativement similaires furent observés avec nos salariés (Beauvois et al. 1998) qui évitèrent une stratégie manifeste de dévalorisation de l'autre groupe. Ils n'exhibèrent aucune malveillance envers l'exogroupe constitué de salariés d'un autre statut que le leur (cadres ou exécutants) et se montrèrent bienveillants quel que soit le cas de figure. Ils créditèrent les autres salariés, *quels qu'ils soient*, de la responsabilité des événements désirables dans lesquels ils étaient impliqués. Sans doute n'était-il pas de bon ton d'afficher des différences statutaires au regard de l'idéologie ambiante (Beauvois, 1994). Cette bienveillance généralisée était néanmoins relative : les sujets imputaient systématiquement la responsabilité des événements aux salariés impliqués, même si c'était de façon moins prononcée que pour des événements indésirables (ils ne protégeaient donc aucun salarié de la négativité de certains événements indésirables dans lequel il pouvait être impliqué, quel que soit son statut). Fait étonnant au regard des hypothèses en termes d'attributions intergroupes, ces choix systématiques d'explications internes étaient surtout plus prononcés dans les réponses des cadres que dans celles de leurs collègues exécutants (et ce indépendamment de la désirabilité des événements expliqués). Les cadres se sentaient donc un peu plus fréquemment tenus de décrire les gens responsables de ce qui leur arrivait, en bien ou en moins bien.

Ce biais d'internalité lié au statut a également été observé dans une étude portant sur l'interprétation causale d'événements particulièrement aversifs comme les accidents du travail (Kouabenan, Gilibert, Médina & Bouzon, 2001). Nous y retrouvons une tendance des superviseurs à imputer la survenue d'un accident du travail mortel à la victime, et ce, plus souvent que ne le faisaient les subordonnés^{xi}. Il est important de constater, qu'abstraction faite des personnes impliquées ou des événements expliqués (accidents dont la gravité des conséquences était manipulée) on retrouve ce biais d'internalité lié au statut. Comme le note Kouabenan et al. (2001), c'est un effet que l'on retrouve dans quelques études où les cadres ont à expliquer les faibles performances de leurs subordonnés (Green & Mitchell, 1979 ; Knowlton & Mitchell, 1980 ; Mitchell & Wood, 1980). Plus surprenant est le fait que, pour expliquer un accident survenu à un de leurs pairs, les superviseurs fournissent autant si ce n'est plus d'explications internes à celui-ci, que ne le font les exécutants. Il faut alors envisager que ce groupe « dominant » est un groupe peu cohésif (Lorenzi-Cioldi, 1991) et mû par la compétition interne et un certain individualisme (Sainsaulieu, 1977). On peut également interpréter ce résultat au regard des multiples différences sociologiques covariantes avec la

différence de statut, et qu'il convient de ne pas négliger : de plus importantes marges de manœuvre effectives ou supposées, des différences d'âge ou de sexe, de pratique des évaluations individuelles, le besoin de préserver la légitimité d'un statut, l'adhésion à une idéologie de la responsabilité individuelle liée à un certain niveau de formation, et à une différence de salaire.

Quelle que soit la raison de tels résultats, il en ressort que l'internalité est bien une croyance plus fréquente au sein des membres des groupes dominants plutôt qu'au sein des groupes dominés. Que cette croyance constitue un attribut distinctif des groupes dominants (ou un habitus, au sens de Bourdieu) nous paraît être un argument fort pour comprendre pourquoi les sujets trouvent les explications internes plus valorisantes que les explications externes et qu'ils tentent de se créditer de la valeur de cette croyance, habituellement caractéristique des groupes dominants.

2.2.2. Une stratégie de valorisation normative des groupes : l'attribution d'internalité

Il est vraisemblablement plus subtil de valoriser ses pairs en contexte professionnel en les décrivant comme plus conformes à des valeurs normatives (Codol, 1975) que de les créditer uniquement de la valeur d'événements, soit positifs soit négatifs, dans lesquels ils sont impliqués (Hewstone, 1990). Il semble que ce soit effectivement le cas puisque nous avons pu constater dans une étude précédemment citée (Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdellaoui, 1998, exp.1) que les cadres et les exécutants n'expliquaient pas différemment des événements désirables et indésirables, que ces événements impliquent des membres soit de leur propre catégorie socioprofessionnelle (endogroupe), soit de l'autre catégorie socioprofessionnelle (exogroupe). En revanche, lorsque nous avons demandé à d'autres salariés des mêmes entreprises quelles seraient les explications choisies par les personnes impliquées dans les événements, les sujets ont crédité les membres de leur propre groupe de choix de réponses plus internes qu'ils ne le faisaient pour l'autre groupe. Il semble donc que parmi les différentes stratégies de valorisation identitaire, l'attribution de conformité sociale (Codol, 1975) « par attribution d'internalité » a bien été perçue comme souhaitable par ces sujets répondant en contexte professionnel. Afin d'être sûrs qu'il s'agissait d'une stratégie de valorisation du groupe d'appartenance, nous en avons vérifié l'existence dans divers contextes. Ainsi nous avons à nouveau observé cet effet « d'attribution d'internalité » à l'endogroupe, dans une étude en contexte universitaire, en utilisant une partition cette fois basée sur la valeur scolaire (redoublants vs non

redoublants). Ici encore les sujets créditaient globalement les membres de leur groupe de plus d'internalité pour expliquer des événements académiques¹¹. Un résultat similaire a été observé par Dubois et Beauvois (1996) sur la base d'une partition entre bons et mauvais élèves. Une reproduction de ces effets avec des salariés en formation (Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005) confirme la présence d'un effet d'attribution d'internalité à la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance. Les effets sont d'ailleurs parfaitement nets au travers de paradigmes des groupes minimaux, sur la base desquels des sujets peuvent se voir affecter à un groupe sans réelle existence. Une fois répartis sur la base de leur préférence esthétique ou d'un style perceptif supposé, les sujets créditent plus volontiers les gens de leur propre groupe du choix d'explications internes (Gilibert, 1998 ; Dubois, Beauvois, Gilibert & Zentner, 2000 ; Exp1). Lorsqu'ils se trompent dans la réattribution d'explications effectivement présentées (comme émises par des membres des deux groupes), c'est généralement au bénéfice de leur groupe d'appartenance et ce en fonction de la valeur qu'ils associent à ce groupe (Gilibert, 1998 ; Dubois et al., 2000).

Il semblerait donc que pour défendre une image sociale positive de leur groupe, les sujets n'hésitent pas à le créditer de plus de normativité. Néanmoins dans ces études tous les sujets n'ont pas utilisé avec la même intensité de cette stratégie. En effet, il semble que les groupes mis en position d'infériorité objective par la catégorisation induite (mauvais élèves, mauvais étudiants) ne se valorisent pas toujours de cette façon. Par exemple, les mauvais élèves attribuent de l'internalité plus facilement à de bons élèves qu'à eux-mêmes¹².

Les conclusions sur cette opérationnalisation du paradigme d'identification en contexte intergroupe sont donc relativement consistantes. On peut ici considérer comme acquis que le fait de créditer une personne ou un collègue de travail d'avoir fourni des explications internes revient à lui attribuer plus de valeur sociale. Décrire une personne comme interne plutôt qu'externe dans ses réponses, revient à lui attribuer une plus grande conformité aux attentes sociales, conformité habituellement caractéristique

¹¹ En outre, on constate comme attendu un effet de conformité supérieure de soi (Codol, 1975) en comparant comme l'avait fait Jellison et Green (1981) les réponses fournies par le sujet à un questionnaire d'internalité et les réponses qu'il rapporte comme étant celles des membres de son groupe (voir également Dubois, Beauvois, Gilibert & Zentner, 2000).

¹² De la même façon les subordonnés, lorsqu'ils sont contactés en situation de formation professionnelle n'éprouvent pas, semble-t-il, le besoin de se créditer d'encore plus d'internalité que leur managers (Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005) même s'ils se décrivent comme plus internes que leurs managers ne les décrivent.

des membres de groupes dominants¹³. Pour peu que l'on considère cela pour acquis, reste une autre question à traiter. Quelle peut être la motivation des individus à s'y conformer dans leurs attributions spontanées ?

2.2.3. Les explications internes en contexte professionnel et leur relation avec la vision d'un monde juste et satisfaisant : une piste de recherche consistante.

Bien que, dans le cadre théorique des études précédentes, peu de considération soit accordée à la théorie de l'identité sociale (liée aux attributions entre groupes), celle-ci nous semble pouvoir être mise à contribution. En effet, il est vraisemblable que le recours à des croyances normatives soit lié à une perception de légitimité des différences entre groupes et à un certain désir de mobilité sociale (Gilibert, Morlot & Castel, 2007). C'est ce que nous avons tenté de montrer de façon ponctuelle mais qui nous semble être une voie à poursuivre.

Dans l'étude qui suit, initiée avec Jean-Pierre Vernet, nous avons tenté de montrer que ces attributions étaient fonction de quelques paramètres décisifs de l'identité sociale comme la satisfaction liée à son identité professionnelle, la légitimité des différences entre groupes et la mobilité sociale perçue (ce qui à notre connaissance n'a jamais été fait). Cette étude « quasi-expérimentale » a été réalisée sur une population d'assistants de direction managers se situant spécifiquement à un niveau hiérarchique intermédiaire^{xii} (Gilibert, Vernet, & Viallet, 2004). Dans celle-ci, les sujets devaient rapporter et expliquer un problème de « transmission d'information » avec un collègue étant soit de statut équivalent, soit de statut supérieur, soit de statut inférieur. Il leur était notamment demandé si ce qui était à l'origine de ce problème était plutôt lié à eux-mêmes, au collègue impliqué ou à la situation (en répondant sur des échelles et par écrit). En fin de questionnaire, ils devaient également exprimer leur degré de satisfaction dans leur emploi, leur sentiment de mobilité générale et personnelle dans leur secteur d'activité et leur perception quant à la légitimité des différences hiérarchiques dans leur secteur d'activité (dans quelle mesure ces différences de statut leur paraissaient-elles justes ?).

¹³ Le seul élément inconsistant dans ces études concerne le rôle de la désirabilité sociale des événements pour lesquels cette internalité est attribuée : tantôt les sujets créditent de plus d'internalité l'endogroupe indépendamment de la désirabilité des événements (Beauvois et al. 1998), tantôt les cibles les plus valorisées sont créditées d'internalité surtout en ce qui concerne l'explication des événements les plus désirables (Dubois & Beauvois, 1996), tantôt c'est le cas pour les événements négatifs (Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005). Cette inconsistance relative des résultats à ce niveau peut s'expliquer par d'autres caractéristiques des explications internes : contrôlabilité, stabilité et globalité, comme nous le verrons au moment du paradigme des juges.

Cette étude a donc pour intérêt, de mettre en relation les causes envisagées pour expliquer ce problème anodin avec ces mesures identitaires. Les résultats les plus illustratifs concernent dans un premier temps les hétéro-attributions internes (considérer qu'un tiers, le collègue de travail était à l'origine de ce problème de communication) en rapport avec la légitimité perçue des différences hiérarchiques. Ainsi, plus les managers attribuent l'origine du problème au salarié, lorsqu'il est de statut inférieur, plus ils estiment les différences de statut légitimes ($r = +.51$). C'est l'inverse en cas de problème avec un collègue de statut supérieur ($r = -.49$) : lui attribuer la responsabilité de ce problème est associé à une illégitimité perçue des différences hiérarchiques. Une autre inversion significative de la corrélation est observée entre les attributions externes et la satisfaction selon que le collègue dont il est question est de statut supérieur ou inférieur. Plus les managers attribuent à la situation, le problème avec un salarié de statut inférieur, moins ils sont satisfaits dans leur emploi ($r = -.40$). C'est l'inverse en cas de problème avec un collègue de statut supérieur ($r = +.53$). Le recours aux attributions causales internes à autrui est donc bien fonction de la façon dont le sujet perçoit les relations entre les groupes. Les attributions internes à soi semblent quant à elles plus globalement associées à la satisfaction et à la mobilité personnelle (résultat de régression multiple).^{xiii}

Tableau 1 : Moyennes des scores d'attribution en fonction du statut du collègue (Supérieur vs. Equivalent vs. Subordonné) et corrélations avec la satisfaction, la légitimité générale ou la mobilité personnelle

Causes déterminantes :	STATUT DU COLLEQUE			
	Supérieur	Equivalent	Subordonné	
C'est plutôt le collègue (min 1 « p.d.t. », max 9 « t.à.f. »)	6.20 R= -.41 avec la satisfactor R= -.49 avec la légitimité R= -.47 avec la mobilité	5.70 R= -.14 avec la satisfaction R= -.49 avec la légitimité R= -.42 mobilité	6.10 R= -0.17 avec la satisfaction R= +51 avec la légitimité R= -.21 . Mobilité	R= -.30 avec la satisfaction R= -.31 avec la légitimité R= -.41 avec la mobilité
C'est plutôt la situation (min 1, max 9)	4.80 R= +.53 avec la satisfactor R= +.77 avec la légitimité R= +.82 avec la mobilité	4.25 R= +.48 avec la satisfaction R= +.04 avec la légitimité R= +.13 avec la mobilité	5.55 R= -.40 avec la satisfactor R= -.42 avec la légitimité R= +.19 . avec la mobilité	R= +.19 avec la satisfaction R= +.15 avec la légitimité R= +.46 avec la mobilité
C'est plutôt vous (min 1, max 9)	2.85 < R= +.41 avec la satisfactor R= -.23 avec la légitimité R= +.09 avec la mobilité	3.90 R= +.12 avec la satisfactor R= +.34 avec la légitimité R= +.15 avec la mobilité	4.10 R= +.13 avec la satisfactor R= -.62 avec la légitimité R= +.37 avec la mobilité	F(2,57)=3.13, p<.052 R= +.23 avec la satisfaction R= -.25 avec la légitimité R= -.13 avec la mobilité

Au regard de ces premiers résultats, on peut voir tout l'intérêt qu'on aurait à utiliser, dans une perspective normative et des recherches ultérieures, de telles mesures identitaires, en lien avec des questionnaires d'internalité qui opposent un choix d'explications internes à un choix d'explications externes et à comparer quelques unes des conditions de comparaison sociale (ascendante ou descendante). L'usage des explications internes semble ici en

rapport avec la croyance en un monde juste (Lerner, 1980, 1986 ; Abdellaoui, Kouabenan & Gilibert, 1998). On remarquera également que la légitimité, la mobilité et la satisfaction jouent un rôle y compris dans la condition où il n'existe aucune différence de statut avec le collègue de travail impliqué. De ces données, se dégage fortement l'impression que les attributions causales contribuent à la vision d'un monde juste et satisfaisant. Ainsi, souligner le rôle déterminant d'un subordonné dans un dysfonctionnement participe à la vision d'un monde où les différences de statut sont légitimes (à la différence d'une attribution plus situationnelle qui est plutôt insatisfaisante). Par ailleurs, en cas de dysfonctionnement impliquant un supérieur, les sujets semblent moins prompts à endosser la responsabilité de ce dysfonctionnement. Comme le notent Deschamps et Beauvois (1999) il est des situations de domination sociale où il est difficile d'être interne¹⁴. Dans ce cas, évoquer le rôle de la situation ou éviter d'évoquer celui de son supérieur semble permettre d'entretenir la vision d'un monde juste, satisfaisant où une certaine mobilité sociale reste possible.

Je dois avouer que je regrette sincèrement de ne jamais être parvenu à motiver quelque étudiant que ce soit à reproduire cette étude ou à la compléter dans des conditions identiques¹⁵. Qu'à cela ne tienne, une étude similaire a été mise en place avec une population tout venant, indépendante du secteur d'activité (ce recueil pourrait encore être étoffé). Bien évidemment des questions sur la situation professionnelle des répondants y ont été ajoutées. Un dépouillement rapide des premiers résultats permet d'observer un lien entre auto-attribution interne et la satisfaction d'un salarié tout venant sur son poste, ainsi qu'un lien avec ses revenus nets mensuels et son niveau d'étude. Ces premières données ne sont pas sans rappeler les effets généraux du niveau d'étude et du statut sur l'internalité générale (Dubois, 1987). On remarque, aussi et surtout, un effet du nombre de subordonnés : plus le nombre de subordonnés est important, plus le répondant fait des attributions internes à lui-même et moins il est tenté de faire des attributions internes à autrui. On retrouve par ailleurs des effets

¹⁴ L'utilisation des explications internes, dans les contextes intergroupes, ne sert pas seulement à attribuer de la valeur à son groupe d'appartenance au détriment d'un groupe adverse de statut égal (Hewstone, 1990). Les groupes sociaux se distinguent également par une asymétrie en termes de position de pouvoir. Cette asymétrie implique que les groupes avantagés basent leur stratégie de discrimination sur l'usage des explications internes alors que les groupes de statut subalterne évoquent plus volontiers les déterminations externes s'appliquant à leur condition et auxquelles ils peuvent difficilement échapper (Deschamps & Beauvois, 1999).

¹⁵ Je les comprends maintenant : peu d'entre eux connaissent le secteur d'activité de la restauration et ils ne sont guère motivés pour faire le tour des hôtels restaurants de la région, rechercher des participants qui aient le temps de répondre et ne prendre en compte que les sujets travaillant dans des structures où il n'y a que trois niveaux hiérarchiques. La question la plus épineuse étant le remboursement des frais de déplacements engagés m'ont-ils dit récemment. *Il est des éléments externes qu'un enseignant-chercheur met parfois du temps à réaliser.*

de légitimité et mobilité personnelle. Il y assurément dans cette étude des variables à contrôler, mais ces résultats convergent avec la théorie de la justification du système (Jost & Banaji, 1994 ; Kay, Jost, Mandisodza, Sherman, Petrocelli & Johnson, 2007).

Les résultats de ces dernières études illustrent bien l'importance des asymétries et des relations de pouvoir entre les groupes en matière d'attributions causales internes. Imputer la responsabilité d'un événement à un salarié (plutôt que d'envisager son propre rôle ou celui de la situation) semble permettre d'entretenir la vision d'un monde juste. Du point de vue de la pratique professionnelle, souligner le rôle de la situation dans l'occurrence des problèmes peut alimenter une certaine insatisfaction professionnelle chez le manager : c'est à lui qu'il revient par convention de régler ces problèmes d'organisation du travail¹⁶. En position subalterne, ou avec une personne de statut équivalent, c'est exactement l'inverse : souligner le rôle de la situation et non celui du collègue de travail contribue à préserver un sentiment de satisfaction et de légitimité ainsi qu'une certaine mobilité sociale. Néanmoins, cela revient virtuellement à attribuer une part de responsabilité plus importante à un autre protagoniste : soi-même. Si pratiquer des attributions internes à soi semble d'autant plus facile lorsqu'on est en position dominante (réelle ou symbolique) c'est loin d'être le cas lorsqu'on est en position dominée.

Reste à éclaircir alors le lien existant entre ces attributions à soi et la satisfaction. La satisfaction contribue-t-elle à s'attribuer la responsabilité d'un problème (satisfait professionnellement, le salarié accepterait d'endosser la responsabilité de problèmes interpersonnels) ? Ou des attributions internes à soi contribuent-elles à entretenir une relative satisfaction quant à sa situation professionnelle ? A l'heure actuelle il est évident que les deux interprétations sont potentiellement et partiellement vraies. Seules des recherches complémentaires, impliquant des manipulations expérimentales ou une exploration diachronique, permettraient de départager ces deux interprétations. Le rôle central de la perception de mobilité professionnelle nous incite à pencher pour la seconde hypothèse.

¹⁶ Il nous paraît en effet difficile de dissocier un style d'attribution causale d'une pratique professionnelle (Abdellaoui, Kouabenan & Gilibert, 1998 ; Kouabenan & al, 2001). Les gens mettent en cohérence leur interprétation causale avec une certaine pratique professionnelle : des renforcements qu'ils convient de distribuer, d'appliquer ou d'éviter, tout en préservant la croyance en un monde juste.

2.3. Conclusion et prise de position critique

Les paradigmes permettant de montrer la désirabilité sociale des explications internes plutôt qu'externes ont tous amené des résultats assez consistants sur la valorisation de l'internalité (Gilibert & Cambon, 2003) : les explications internes sont perçues comme plus valorisantes que les explications externes et elles permettent d'être jugé plus favorablement, que ce soit dans des relations interpersonnelles et affectives (par les amis, les parents) mais aussi et surtout dans des relations d'évaluation formelle (le maître, le professeur, le hiérarchique).

A notre sens l'utilisation de ces paradigmes souligne insuffisamment le fait que l'usage des explications internes est avant tout un usage des groupes en position dominante (Kouabenan, Gilibert, Medina & Bouzon, 2001) et qu'en cela elles sont porteuses d'une certaine valeur sociale, désirable pour les groupes en position dominée (Gilibert, Morlot & Castel, 2007). L'usage de ces explications peut alors être vu comme une caractéristique sociale positive dans des processus de comparaison sociale. Son usage semble également lié à la légitimité des relations entre les groupes professionnels asymétriques, à la satisfaction professionnelle et aux stratégies de différenciation descendante (vis à vis des subordonnés) ou ascendante (mobilité sociale). Nous avons effectivement pu constater que les gens tentent de s'en attribuer l'usage ou d'en attribuer l'usage à leur groupe d'appartenance. L'attribution de cette normativité peut alors être définie comme une attribution de conformité supérieure, pour soi-même ou pour d'autres, même si *a priori* il n'a pas de raisons objectives de se percevoir comme étant de plus grande valeur sociale que les autres (Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdellaoui, 1998 ; Dubois, Beauvois, Gilibert & Zentner, 2000 ; Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005 ; Gilibert, 1998). L'attribution de cette normativité peut alors être préférée, à des fins de valorisation sociale, à d'autres stratégies d'attribution de valeur que le sujet est parfaitement à même de contrôler (Gilibert & Salès-Wuillemin, 2005 ; Salès-Wuillemin & Gilibert, 2004 ; Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdellaoui, 1998). Les liens entre attributions internes à autrui et légitimité perçue des différences hiérarchiques indiquent qu'elles contribuent à la vision d'un monde juste légitimant les personnes en position dominante (Gilibert, Vernet & Viallet, 2004). Recourir à des attributions internes à soi-même peut être délicat pour les membres des groupes en position dominée du fait de leur statut mais semble être la seule alternative pour maintenir la croyance en un monde satisfaisant, juste et dans lequel une mobilité sociale s'avérerait possible. Ce recours semble par ailleurs également lié à des variables plus sociologiques comme la réussite sociale, le nombre de subordonnés supervisés et le niveau de formation.

A ce niveau, on comprend mieux comment une norme sociale générale, comme la norme d'internalité, peut être relayée dans des groupes sociaux moins valorisés : cet habitus est préférentiellement celui des groupes dominants : en se l'attribuant on se crédite de valeur sociale, en s'y conformant on promeut la vision d'un monde juste et satisfaisant.

Une prise de position plus nuancée s'impose au regard des travaux sur la norme d'internalité et de nos premiers travaux. Certes, les effets de valorisation sociale de l'internalité ont pu être obtenus de façon extrêmement consistante avec les paradigmes classiques. Cela a permis au bout d'une vingtaine d'années de recherches de faire reconnaître l'existence d'une norme sociale qui permet aujourd'hui d'interroger de façon critique, soit des pratiques (de sélection, de recrutement, de formation, d'orientation ainsi que et la plupart des pratiques de travail social), soit la désirabilité sociale d'autres variables : l'androgynie, la consistance, l'individualisme et ses différentes expressions (Dubois, 2003), soit plus récemment la croyance en un monde juste (Alves & Correia, 2008), la motivation intrinsèque (Cassignol & Constant, 2007) ou encore les motivations aux études (Darnon, Dompnier, Delmas, Pulrey, & Buttera, 2009). Cela permet également d'interroger la plupart des variables de personnalité que l'on considère comme prédictives d'une certaine réussite sociale, telles les « évaluations centrales de soi » qui regroupent l'estime de soi et le sentiment de contrôle, ou encore le sentiment d'efficacité personnelle (Judge *et al.* 2001, 2002, 2003 ; Guinet, 2008).

Néanmoins, dans ces travaux qui ne sont pas anglo-saxons dans leur acception conceptuelle, on a fait peu de cas d'une abondante littérature tentant de conceptualiser ce qui peut amener les gens à faire usage des explications internes (certes, ces travaux anglo-saxons ne sont pas toujours consistants dans leurs interprétations et les effets observés sont parfois divergents). Dans les travaux sur la norme d'internalité, la valeur des explications est préférentiellement envisagée sur la base du « paradigme des juges » lors duquel des personnes fictives sont évaluées sur la base de leurs réponses à des questionnaires d'internalité (majoritairement interne, majoritairement externe et quelquefois majoritairement autocomplaisante ou bienveillante). Cette préférence paradigmatique n'est pourtant pas sans contrainte ni sans conséquence. Ainsi, sur la base de quelques résultats de ce paradigme, on a souvent négligé les processus cognitifs et motivationnels sous-jacents aux biais attributifs impliquant un usage sélectif des explications internes (autocomplaisance, modestie, bienveillance et malveillance envers l'endogroupe). Ces biais, investigués dans des interprétations plus anglo-saxonnes, ont ainsi été relégués à des stratégies *affectives* secondaires et plus hasardeuses (Dubois, 1994, 2009 ;

Gilibert & Cambon, 2003 ; Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005). Il n'en demeure pas moins que ces processus cognitifs et motivationnels doivent être pris en compte (Gilibert, 2004) pour traiter de la valorisation d'explications situées dans des interactions professionnelles plus ordinaires ou ponctuelles. Dans ces interactions les gens recourent rarement à un mode d'explication systématique (et se retrouvent rarement à devoir compléter un questionnaire d'internalité). La dichotomie systématique entre explications internes et externes, si fréquemment utilisée dans ces questionnaires, peut ainsi être questionnée. On peut également s'interroger sur les processus qui amènent un évaluateur à traiter comme élément positif une explication interne que fournirait un candidat au détour d'une question. On peut enfin s'interroger sur ce qui amènerait un chômeur à envisager une explication interne à la situation dans laquelle il peut s'être trouvé à son insu.

Une vision quelque peu figée ressort aujourd'hui de ces premiers travaux traitant de la norme d'internalité, à force d'asséner son existence et les liens qu'elle entretient avec les « utilités sociales » d'un fonctionnement formel. On constate ainsi : (1) une faible conceptualisation des effets de désirabilité affective des événements ; (2) une réduction du sujet à une position « d'agent social appliquant mécaniquement une norme sociale, indépendamment de ses motivations, de ses cognitions et de son activité professionnelle ; (3) une description rare ou inexistante de ce qui amène les gens, y compris les personnes les moins valorisées socialement, à spontanément recourir à cet usage normatif, à accepter de s'y conformer ; (4) l'utilisation d'une démarche uniquement expérimentale et potentiellement inductrice pour décrire une détermination sociale des attributions, sans pour autant recourir à des recherches de terrain. Selon nous, ce champ théorique se doit de répondre à quelques questions essentielles : quelle cohérence professionnelle peut-il y avoir dans l'activité d'un évaluateur qui juge plus positivement une personne qui aurait choisi des explications internes plutôt qu'externes ? Quels éléments peuvent amener des formateurs ou des accompagnateurs à penser qu'une personne plus interne a toutes les chances d'être insérée ? Pourquoi des stagiaires, des demandeurs d'emploi et tout un chacun, se conformeraient-ils à une norme qui pourrait les amener à s'auto-dévaloriser afin d'expliquer une situation d'échec social ?¹⁷ Comment peuvent se rencontrer deux logiques différentes, celle de l'évaluateur garant du fonctionnement social et celle de l'individu qui doit préserver son bien-être ?

Nous avons essayé de répondre à ces questions en soulignant, dans le premier axe de recherche, les aspects sociodynamiques de la valorisation de cette norme et en renvoyant à la contribution possible des explications

¹⁷ Si encore ce n'était qu'un effet de morale judéo-chrétienne, je comprendrais.

internes à la satisfaction professionnelle et à la légitimité des différences hiérarchiques. L'objectif du chapitre suivant sera de voir sous quelles conditions l'internalité est valorisée (et parfois ne l'est pas) dans des situations d'évaluation formelle. Il sera également de vérifier si l'internalité prédit les effets positifs qui justifieraient sa valorisation par les agents sociaux (meilleures notes, insertion professionnelle meilleure ou plus rapide) dès lors qu'on sort d'une situation d'évaluation formelle lors de laquelle des évaluateurs sanctionnent les explications fournies.

Plus précisément concernant le fait que l'internalité est valorisée dans les situations d'évaluation de la valeur professionnelle, l'objectif sera de montrer la persistance de cette valorisation en dépit d'autres informations sur les performances, *a priori* plus fiables pour émettre de tels jugements (Pansu & Gilibert, 2002). L'objectif sera aussi de rechercher les conditions d'application et les limites de cette valorisation de l'internalité dans des cas d'explications isolées (ne s'appliquant pas à un ensemble parfaitement générique d'événements). Pour ce faire, nous insisterons sur l'activité prescrite de l'évaluateur et sur la pertinence des événements et des explications, eu égard au jugement qu'il doit produire (nous verrons alors quelques cas de moindre valorisation ou de dévalorisation des explications internes ; Gilibert, 2004 ; Gilibert & Vovelle, 2003 ; Gilibert, Miret & Roche, 2000 ; Gilibert & Fachaux, 2000 ; Gilibert & Bollon, 1999).

Nous mettrons ensuite ces observations en parallèle avec d'autres observations faites plus récemment sur la prédictivité de l'internalité et du sentiment de contrôle, en matière de résultats atteints à l'issue du passage dans des dispositifs de formation ou d'accompagnement à l'emploi (Gilibert, Genty, Gillet & Marchand, 2008 ; Gilibert, 2009). Pour ce faire nous différencierons la prédiction des résultats subjectifs « à chaud » de la prédiction de résultats plus objectifs « à froid » à l'issue de tels dispositifs (Gilibert & Gillet, 2009 ; Gillet & Gilibert, 2009). Ce sera l'occasion de montrer que les croyances normatives des personnes se révèlent difficilement prédictives des notes obtenues, lorsqu'il s'agit d'étudiants, du devenir professionnel lorsqu'il s'agit de stagiaires ou de demandeurs d'emploi (résultats objectifs mesurés ultérieurement). En revanche ces croyances peuvent être prédictives de leur optimisme, de leur satisfaction à l'égard des dispositifs et d'un certain bien-être (résultats subjectifs mesurés immédiatement).

A un niveau plus pratique il s'agira de discuter de la valeur abusivement associée à l'internalité et de questionner les formations au « réentraînement attributionnel », à la « clairvoyance normative » ; ainsi que d'examiner plus globalement les illusions liées au passage dans des dispositifs de formation et d'insertion.

3. La valorisation de l'internalité dans les relations professionnelles et l'accompagnement vers l'emploi

3.1. Introduction sur la valorisation de l'internalité en contexte professionnel : recruter et promouvoir les individus responsables

Un des points essentiels, pour montrer qu'une croyance est normative, est qu'elle fasse l'objet d'une sanction sociale (rejet ou promotion sociale), lorsqu'elle est exprimée par un agent social. Une des sanctions essentielles dans l'univers professionnel concerne l'accès aux ressources liées au monde du travail par le biais d'un emploi ou d'une promotion ¹⁸.

Dans ce cadre paradigmatique nous avons constaté (Pansu & Gilibert, 2002) qu'une personne connue pour avoir fourni des explications internes (plutôt que majoritairement externes) était plus facilement jugée promotable à un poste de chef d'équipe. Il est important de noter que des informations sur les performances passées des candidats étaient pourtant fournies aux cadres devant se prononcer sur la promotion de ces derniers. Ils disposaient pour faire cela d'une fiche d'évaluation complétée par le responsable hiérarchique du salarié. Sur cette fiche le candidat avait été évalué sur différents objectifs professionnels et il était clairement mentionné le fait que le salarié était soit « très performant » soit « moyennement performant ». Une synthèse de l'entretien annuel était également jointe au dossier mentionnant les questions posées à celui-ci lors de l'entretien, ainsi que les explications fournies par le salarié (explications manipulées afin qu'elles soient majoritairement internes ou externes). Les sujets, des cadres et des responsables de service, devaient donner leur avis quant à la promotion du salarié sur la base d'une échelle en 10 points.

Il apparaissait que le candidat fournissant des explications internes obtenait en moyenne un meilleur jugement que le candidat externe, en dépit

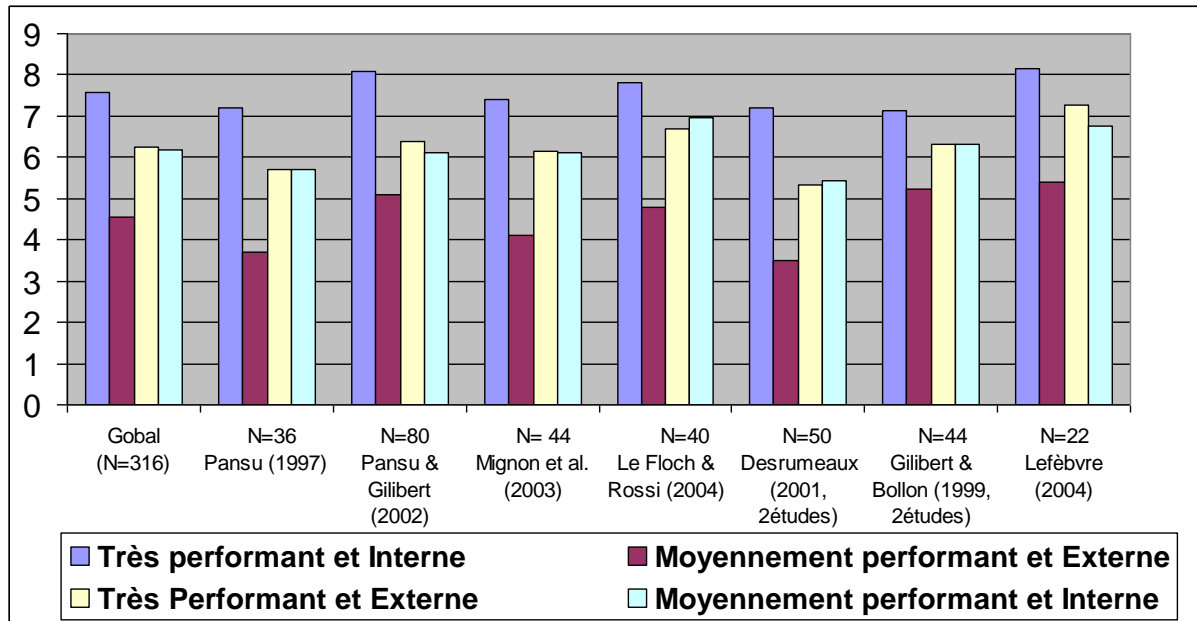
¹⁸ C'est avec Pascal Pansu en 1994 que nous nous sommes plus particulièrement intéressés à la valorisation de l'internalité en contexte de jugement professionnel. Pour bien comprendre les effets de valorisation de l'internalité en matière de jugement il convient de rappeler l'étude de référence de Beauvois, Bourjade et Pansu (1991) concernant la valorisation de l'internalité en contexte professionnel. Ils avaient constaté que des salariés, présentés comme ayant sélectionné une majorité d'explications internes à un questionnaire d'internalité, faisaient l'objet de jugements de valeur professionnelle plus favorables que ceux connus pour avoir sélectionné une majorité d'explications externes ou ceux ayant fait des choix hétérogènes (aussi souvent internes qu'externes). En lien avec notre première partie sur le statut des groupes, il est à noter que cette différence de jugement a été retrouvée dans tous les groupes professionnels interrogés. Toutefois, les cadres s'étaient montrés plus sévères que les agents de maîtrise qui, eux-mêmes, sont plus sévères que les exécutants.

d'informations sur leurs performances antérieures, informations qui auraient pu être suffisantes pour émettre un jugement de valeur professionnelle. Ce résultat indique que l'internalité ne sert donc pas d'indice supplétif de la performance (ce que l'on pourrait suspecter lors des études ou seules des différences d'internalité sont présentées). Il reste alors à déterminer la signification psychologique de cet effet dans le jugement émis par les évaluateurs. A cet égard, il a été proposé que la valorisation de l'internalité, dans le cadre d'évaluations scolaires, pouvait relever d'une sanction concernant un niveau de « compétence sociale » supposé être acquis par l'élève. On sait en effet que le passage dans les systèmes éducatifs amène à développer une telle compétence (Dubois, 1987 ; Dubois & Le Poulter, 1991).

3.1.1. Un poids de l'internalité équivalent à celui des performances antérieures et la normativité des explications en termes d'efforts

On serait donc tenté d'assimiler la valorisation de l'internalité à une compétence sociale additionnelle dans le domaine professionnel (compétence sociale contre performance). En effet, dans notre étude nous constatons qu'un candidat interne dans ses explications mais moyennement performant était tout aussi bien jugé qu'un candidat très performant mais externe dans ses explications. Rappelons que Pansu (1997) constate également, en situation de recrutement, que l'internalité d'un candidat (le fait qu'il soit connu pour avoir choisi des explications majoritairement internes ou majoritairement externes en réponse à un questionnaire) a autant de poids que la connaissance de sa performance (le fait que ses performances antérieures aient été évaluées comme médiocres ou très satisfaisantes). Cette compétence sociale contrecarre donc l'effet de moindres performances : un candidat interne mais moyennement performant est jugé aussi favorablement qu'un candidat externe et très performant. Ce résultat, indiquant que l'internalité a autant de poids sur le jugement que les performances, a largement été reproduit (Pansu & Gilibert, 2002 ; étude 2 ; LeFloch & Rossi, 2004; Mignon, Mollaret & Rousseau, 2003). Desrumaux (2001) a également obtenu des résultats similaires concernant le rôle de l'internalité sur le jugement de valeur professionnelle et constaté son effet en dépit de la présence de critères généralement vus comme plus « valides », tels l'expérience professionnelle, l'essai professionnel ou l'aptitude (voir également Desrumaux & Rainis, 2000). Ici encore l'internalité du candidat semble compenser une faiblesse sur un autre critère (moins aptitude, moins expérience, essai professionnel juste satisfaisant). Par exemple l'internalité compense une moindre

performance lors d'un essai professionnel des savoir-faire du candidat (Desrumeaux, 2001). Dans deux études complémentaires nous avons également retrouvé de tels effets dans les conditions habituelles. Nous avons adjoint ces deux études non publiées à la figure ci-dessous parce qu'elles ont pour sujets des salariés du secteur public. L'ensemble de ces études semble indiquer la généralité de tels effets, en dépit de variations concernant les secteurs d'activité, les postes à pourvoir, les décisions à prendre (recrutement ou promotion) ou les plans expérimentaux.



Note : Scores en 10 points, de 0 à 9 (0 : Avis défavorable ; 9 : Avis favorable)

Figure 1 : Score moyen de **jugement de la valeur professionnelle** d'un salarié en fonction de l'évaluation de ses performances (très Performant vs Moyennement performant), et l'orientation de ses réponses (Internes vs. Externes).

Un résultat si bien répliqué mérite une illustration (inspirée et complétée à partir de Pansu, 2006) qui est propice à nourrir la réflexion. On serait tenté de s'interroger sur le fait que travailler plus (ici avoir tout fait pour être positivement évalué en termes de performances) est suffisant pour gagner plus (ici être recruté ou promu). Rappelons que De Bosscher et Desrumeaux (2002) ont eu l'idée de demander à des recruteurs d'estimer la proposition salariale à faire aux candidats en cas d'embauche. Elles constatent que cette proposition de rémunération va dans le même sens que la décision de recrutement : la proposition de rémunération est plus élevée pour le candidat connu pour avoir fourni des explications plutôt internes qu'externes. Il apparaît donc nécessaire de montrer des croyances normatives pour conserver le bénéfice de ses performances (voir également Desrumeaux, 2005, pour ce qui est de la diversité des éléments parfois pris en compte dans une décision de recrutement). On serait donc tenté de penser que l'internalité est un élément additionnel, pris en compte en plus des

performances ; son effet (additif) pouvant contrecarrer celui des performances. Pourtant rien n'interdit de penser qu'elle est traitée comme un indice permettant de réinterpréter à la hausse ou à la baisse la performance^{xiv}.

3.1.2. L'activité de recrutement comme élément de réflexion

L'internalité comme un élément d'interprétation de la performance

De notre point de vue, l'évaluateur professionnel ne traite pas systématiquement de façon disjointe les informations sur le niveau de performance du candidat et les informations relatives aux attributions causales que ce dernier formule. Un premier point qui nous paraît essentiel, assez caractéristique des situations de recrutement ou d'évaluation professionnelle, concerne l'activité d'un évaluateur (s'il est bien formé à ce travail ou plus simplement s'il est consciencieux au regard de ce qui est attendu de lui). Cette activité consiste avant tout à rechercher des indices multiples permettant d'évaluer les compétences du candidat et leur applicabilité sur un poste (effectuer une analyse du poste, spécifier les critères de performances essentiels pour le poste, rechercher des indices fiables de la présence de ces performances chez le candidat, corroborer la fiabilité de ces différentes informations y compris dans l'échange avec le candidat, Spector 2008). Cette activité d'évaluation professionnelle, que l'on soit évaluateur expert ou novice, est donc tout d'abord une activité centrée sur l'interprétation de la compétence dans une visée prospective (visant à prédire la performance dans une situation donnée). Lorsqu'une information pèse lourdement sur la décision de l'évaluateur comme c'est le cas de l'internalité, il est vraisemblable que sa prise en compte affecte assez directement la performance attendue.^{xv}

De notre point de vue, l'internalité (ou plus généralement les croyances exhibées par le postulant) sert à l'évaluateur certes à se renseigner sur son niveau de compétence sociale mais aussi et surtout à interpréter ses contributions passées et en inférer les contributions futures du salarié. On pourrait dire à l'extrême que les performances passées de celui-ci lui importent peu, si le salarié ne semble pas en mesure de les réitérer ! Ceci pourrait expliquer le fait qu'un candidat apte ou s'étant montré performant perde quelque peu le bénéfice de telles qualités s'il affiche de l'externalité face à ce qui lui est arrivé ou peut lui arriver (voudriez-vous d'un collaborateur compétent mais qui n'a aucune « autonomie » dans la réalisation de ses tâches ? Quelle valeur attribuer à ses réalisations antérieures, si aucune n'a été réalisée en autonomie, ou si aucune ne pourra l'être). Bien évidemment, d'après les résultats observés, les croyances exhibées n'annulent pas entièrement l'effet des performances

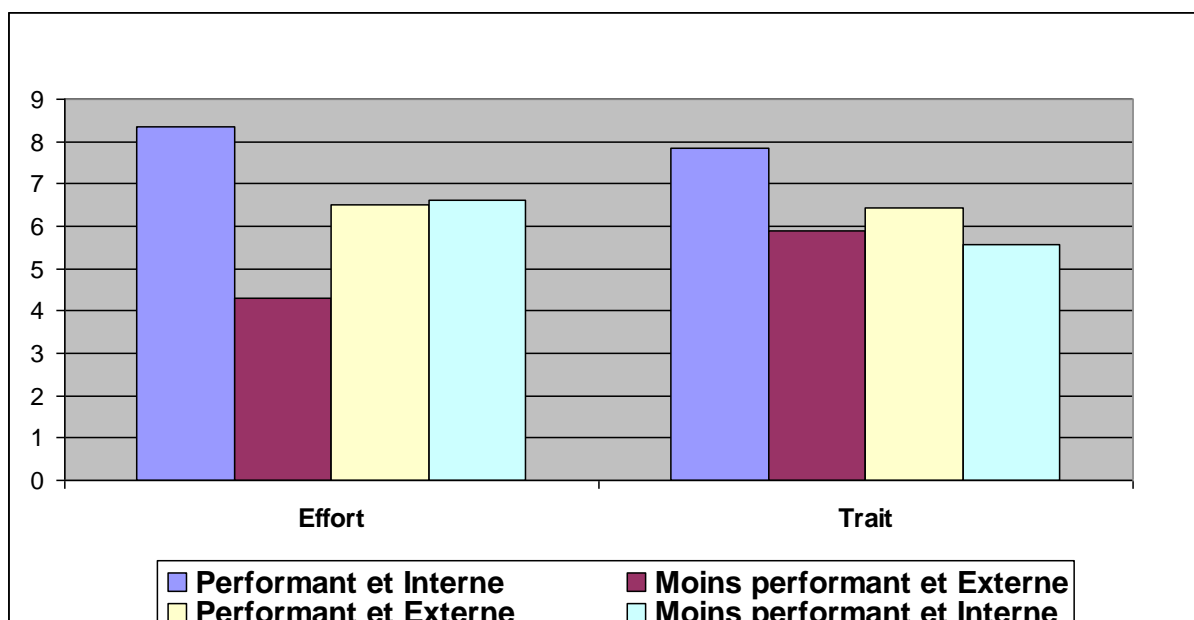
(aucune interaction statistique n'est relevée, seulement des effets additifs). Peut-être eût-il été utile d'ajouter une condition contrôle où les croyances des candidats ne sont pas connues. Ou encore de mener quelques études ayant pour objet d'explorer a posteriori le souvenir ou l'appréciation qu'un recruteur a de la performance professionnelle d'un candidat performant mais externe. Aucune n'étant réalisée à ce jour, nous ne pouvons trancher sur la question de savoir si les croyances exhibées par le candidat sont interprétées indépendamment de son aptitude professionnelle ou conjointement.

Le cas spécifique de la valorisation des explications en termes d'efforts : un cas favorable à l'additivité des effets

Certaines différences liées au contenu des explications vont néanmoins dans le sens d'un traitement conjoint. Rappelons que, d'après Weiner (Weiner et al, 1972), deux types de causes internes et deux types de causes externes peuvent être considérés comme les plus fréquemment utilisés dans l'explication d'un événement. Les causes internes sont relatives aux *traits* renvoyant à des dispositions personnelles stables et relativement peu contrôlables et aux *efforts* renvoyant à des actions ponctuelles mises en œuvre en vue d'un objectif. Les causes externes renvoient aux *éléments objectifs de la situation* peu contrôlables et pouvant être circonstanciels ou à la *chance*, la fatalité, dont les effets sont particulièrement incontrôlables. Ainsi, nous avons pu constater (Pansu & Gilibert, 2002) que les explications en termes d'efforts étaient plus valorisées que celles en termes de traits (aptitude, compétence, personnalité). Ainsi, ne serait-ce que dans les stratégies de présentation de soi des cadres, nous constatons qu'indépendamment de la désirabilité de l'événement (Pansu & Gilibert, 2002 ; étude 1) ces sujets privilégiaient les explications en termes d'efforts plutôt que de traits afin de donner une image positive d'eux-mêmes (et évitaient bien évidemment les explications externes). Parmi les explications internes, certaines paraîtraient donc plus désirables socialement : celles en termes d'efforts. L'interprétation est aisée puisque ces explications sont les plus « internes » à la fois du point de vue du *lieu d'origine de la cause* (facteur causal personnel plus que situationnel) et du point de vue du *lieu de contrôle de la cause* (facteur de causalité directement contrôlable par la personne plutôt qu'incontrôlable ; Weiner et al., 1972). Les « traits » de personnalité ne sont « internes » que du point de vue du *lieu d'origine de la cause* mais beaucoup moins du point de vue du *lieu de contrôle*.

Lors des trois études suivantes, nous avons pu vérifier que les explications internes en termes de lieu d'origine et en termes de lieu de contrôle (autrement dit les explications en termes *d'efforts*) étaient

effectivement les plus valorisées. Dans ces trois études (Pansu & Gilibert, 2002), les sujets devaient juger de la valeur professionnelle de salariés connus pour avoir choisi un de ces types d'explications internes (plutôt que des explications externes - étude 2- ou un autre type d'explication interne – étude 3 – ou encore opposé à chacune des explications externes possibles – étude 4). Y compris parmi les explications externes certaines se sont apparues plus dévalorisées que d'autres : par exemple celles en termes de « chance » plutôt que celles en termes d'« éléments objectifs de la situation ». Les premières étant encore moins contrôlables que les secondes, il était donc normal qu'elles soient moins valorisées que les secondes. Les résultats de l'étude 2 méritent néanmoins que l'on s'y attarde (cf. figure ci-dessous). En effet, si les explications internes en termes d'efforts contrecarraient largement l'effet de moindres performances, c'était nettement moins le cas des explications en termes de traits.



Note : Scores en 10 points, de 0 à 9 (0 : Avis défavorable ; 9 : Avis favorable)

Figure 2 : Score moyen des **jugements de la valeur professionnelle** d'un salarié en fonction de l'évaluation de ses performances (très Performant vs Moins performant), de l'orientation de ses explications (Internes vs. Externes) et de la contrôlabilité des causes internes (Efforts vs. Traits)

Nous avons interprété ce résultat par le fait que l'explication en termes d'effort permettait à la fois au postulant d'endosser la responsabilité des renforcements obtenus et de laisser supposer qu'il était en mesure de modifier ses comportements dans le sens attendu par l'organisation (puisque'il disait avoir fait des efforts pour obtenir un certain nombre de choses ou ne pas en avoir fait suffisamment ; Silvester, 1997 ; Silvester, Anderson-Gough, Anderson & Mohamed, 2002). Nous ouvrons

ainsi la voie aux *inférences* faites par l'évaluateur concernant les contributions à venir du postulant. A bien regarder de près la figure ci-dessus, on constate que c'est seulement l'internalité en termes d'efforts qui contrecarre l'effet du différentiel de performance entre les candidats (c'est essentiellement dans ce cas là qu'un postulant interne moyennement performant est aussi bien jugé que son concurrent externe plus performant). On peut supposer que ces résultats vont bien dans le sens d'une normativité accrue des explications en termes « d'efforts » (Pansu, 2006). En effet, que peut-on espérer de plus qu'un candidat faisant référence à la quantité d'efforts qu'il a produits, pour expliquer le niveau de ses résultats (et les renforcements dont il a fait l'objet de la part de sa hiérarchie) ? Non seulement il valide le bien-fondé de tels renforcements (récompenses ou sanctions) mais il laisse entendre de surcroît qu'il peut améliorer de telles performances et, qui plus est, qu'il le souhaite, puisqu'il évoque une « insuffisance » ponctuelle.

On peut néanmoins envisager ces résultats en fonction de leur comparaison et se centrer sur le cas de la moindre valorisation de l'usage des traits (relatifs à la présence ou l'absence de qualités professionnelles). Dans le cas où le postulant évoque des explications en termes de « traits », celles-ci ne semblent lui être profitables que dans le cas où il est effectivement le plus performant des deux candidats. Dans le cas où il a une moindre performance et qu'il évoque des explications en termes de traits (élément causal moins contrôlable et plus stable), il est alors jugé moins favorablement en termes de promotion possible qu'un candidat externe plus performant. S'il fait l'objet d'un jugement « plutôt neutre », ce jugement n'en est pas moins « plus défavorable » ; ce peut être handicapant au moment du classement définitif du recruteur si on lui demande d'en faire un (Desrumeaux, 2001). En conclusion, l'internalité sous forme de « trait » ne semble être un avantage que lorsqu'elle est accompagnée d'excellentes performances. Cette internalité sous forme de trait est donc sensible à la désirabilité des performances associées, qu'endosse le postulant en laissant entendre qu'il a un niveau de compétence relativement figé. Rappelons que dans les résultats sur les stratégies d'autoprésentation des cadres (étude 1), ceux-ci privilégiaient les explications en termes de traits pour leurs comportements positifs lorsqu'ils souhaitaient donner une image favorable d'eux-mêmes. De la même façon, ils évitaient de telles explications lorsqu'ils souhaitaient donner une image défavorable d'eux-mêmes, leur préférant de simples « intentions » pouvant expliquer des comportements positifs. Il semble donc que, tant du point de vue du paradigme des juges que du paradigme d'autoprésentation, l'usage d'explications internes en termes de traits soit extrêmement dépendant de la désirabilité des événements

associés. Tout se passe donc comme si les traits n'avaient de raison d'être valorisés que lorsqu'ils étaient associés (uniquement) à des comportements ou à des résultats utiles. La *valorisation de soi* (composante de l'autocomplaisance, habituellement perçue comme le compagnon du biais défensif en faveur de soi) pourrait-elle être perçue favorablement ? Il s'agit là d'un élément à côté duquel nous passons sans trop le relever mais qui se trouva par la suite confirmé à plusieurs reprises.

3.2. La valorisation de l'internalité dans l'explication d'événements isolés : promouvoir des individus qui se veulent utiles

Valorisation de l'internalité générale et valorisation de l'internalité pour des événements isolés

Il convient de rappeler un point important concernant l'opérationnalisation de l'internalité dans nombre d'études relatives au paradigme des juges : soit l'internalité est présentée comme le résultat d'un test (psychologique) administré au candidat, soit elle est présentée sous forme de réponses internes (vs externes) que le candidat aurait fournies, aussi bien pour des événements désirables que pour des événements indésirables, des comportements et des renforcements. L'internalité en tant que mode de réponse récurrent, utilisée tant pour les événements indésirables que désirables, est donc normative (Dubois, 1994). Néanmoins en situation effective de recrutement il est rare qu'un recruteur prenne le soin de poser aussi fréquemment des questions impliquant l'explication de réussites professionnelles que des questions portant sur des échecs, sans omettre également celles concernant l'explication de comportements désirables et moins désirables. Cela est d'autant moins vraisemblable que ces événements sont d'ailleurs représentés de façon inégale dans le parcours des différents candidats (qui sont souvent de niveau variable) et que l'entretien sert avant tout à éclaircir ce parcours et le niveau effectif du candidat.

De la même façon, dans vos interactions quotidiennes de travail vous pouvez très bien fonder vos jugements sur vos collaborateurs sur la base des explications qu'ils vous fournissent régulièrement (si vous interagissez régulièrement avec eux) ou sur la base d'attributions qu'ils vous fournissent plus ponctuellement (si la collaboration est moins intime). Il est vraisemblable que dans ces interactions de travail avec d'autres, les explications qu'ils vous fournissent d'une performance isolée nous amènent à interpréter ou réinterpréter leur qualité professionnelle et ce que nous pouvons attendre d'eux^{xvi}.

Ce questionnement, sur la valeur contextualisée des explications, a été amorcé à l'occasion de la lecture d'un travail portant sur la « formation

d'impression » dans les jugements, en contexte professionnel (Vonk, 1998). Cette publication internationale traitait d'une thématique de recherche proche de la mienne avec des variables inédites : les causes (internes vs. externes), mais aussi les conséquences de comportements efficaces ou inefficaces au travail, présentés séparément. Elle permettait d'observer l'impact variable des causes évoquées sur l'impression que l'on pouvait avoir des personnes au travail¹⁹. A la fin de ma thèse, non sans arrière pensée sur la possibilité d'effectuer un post-doc, j'ai répliqué ce travail en ajoutant un complément à la consigne initiale afin d'englober le modèle de formation d'impression de la recherche en question et les effets de valorisation de l'internalité. Il suffisait de faire varier la source de l'explication: soit la cause était directement évoquée dans le récit (fourni au sujet devant se former une impression comme dans l'étude originelle), soit la cause était présentée comme énoncée par l'auteur du comportement lui-même (comme dans les études sur la valorisation de l'internalité). Ce qui devait être aisé n'aboutit qu'à une série de résultats différents de ceux attendus, incohérents entre eux d'une étude à l'autre mais tous significatifs ! (*Note : Le lecteur pressé qui préfère les résultats aux errances théoriques peut passer directement au point 3.2.2.*²⁰)

3.2.1. Modestie ou autovalorisation

Un premier effet de valorisation de l'explication externe de la réussite (modestie)

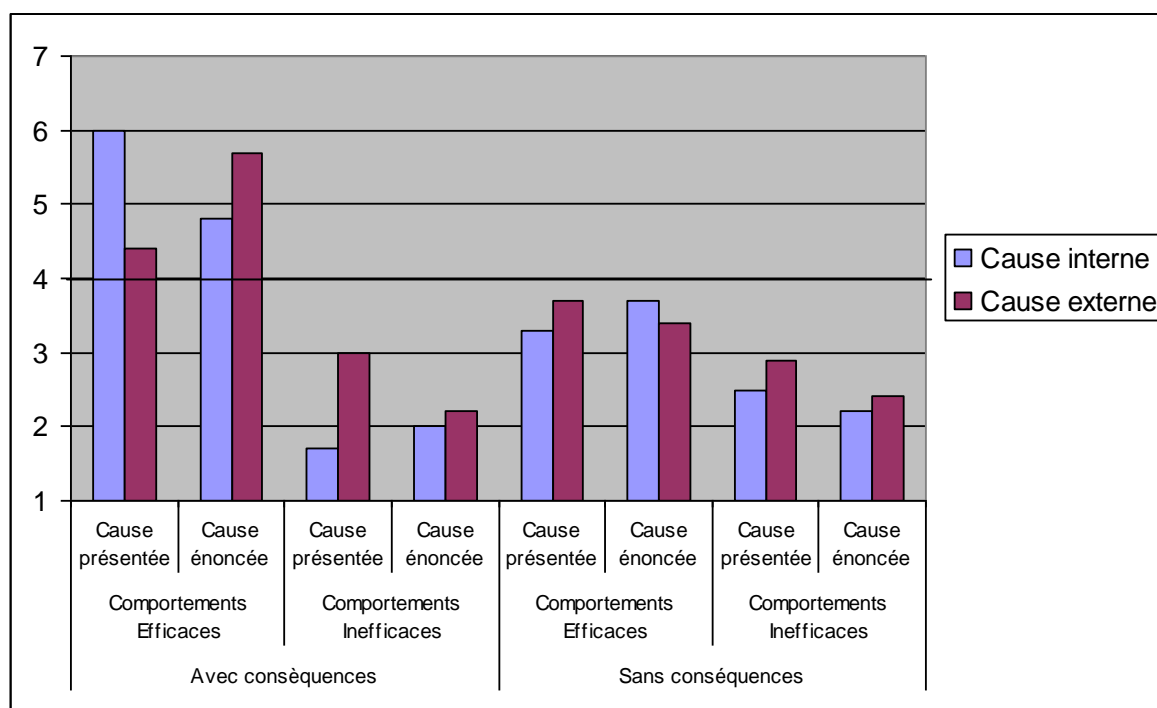
Les choses ne furent pas si simples ! Après avoir traduit les items et les consignes et pré-testé le matériel de l'étude originale, je réalisais l'étude proprement dite. En reproduisant ainsi en français consignes et matériel, j'obtins effectivement des effets significatifs mais à l'inverse des observations étayant l'analyse théorique du travail originel ! Les sujets ne rapportèrent une impression positive à l'égard d'un salarié produisant des comportements efficaces qu'à la condition que ces comportements aient donné lieu à des conséquences favorables pour l'entreprise. Dans l'étude de référence l'impression était positive *quelque soit la cause ou les*

¹⁹ D'après ces observations, les *comportements efficaces* au travail (réussir à installer un nouvel ordinateur, convaincre un client, corriger à temps une erreur dans un rapport important...) étaient suffisamment informatifs pour que l'impression positive du sujet vis-à-vis de l'acteur ne soit pas affectée ou ajustée par une autre information relative à ce comportement (c.a.d, les causes venant en amont de ces comportements ou les conséquences en découlant). A l'opposé pour *les comportements inefficaces*, les sujets se montraient indulgents lorsque ces comportements ne donnaient pas lieu à des conséquences et s'ils n'étaient pas causés par l'acteur.

²⁰ *Je n'ai guère de complexe à ces errances, quoique j'y ai perdu un temps précieux à réaliser des recherches dont les résultats inconstants firent que je ne me sentis pas autorisé à les publier. Je sais bien que d'autres s'étant attardés sur les effets de désirabilité des événements ont connu de telles errances.*

conséquences du comportement. De plus si le comportement amenait des conséquences favorables, leur impression n'était ouvertement positive qu'à la condition que ce salarié soit bien à l'origine de ces comportements (lorsque la cause était interne à l'acteur et non externe). Une fois toutes les vérifications d'usage effectuées, un seul élément pouvait expliquer de tels résultats : mes sujets répondaient anonymement et assez systématiquement alors que ceux de l'étude originale répondaient sur leur lieu de travail et par un mail les identifiant, avec un taux de retour très faible. Il est vraisemblable que dans l'étude de référence les sujets avaient fait preuve d'une certaine bienveillance à l'égard de leurs pairs en choisissant leurs réponses.

Pis encore, avec ma consigne (lorsque la cause était présentée comme énoncée par l'acteur) les effets observés n'allaient pas non plus dans le sens d'une valorisation de l'internalité ! J'obtenais au mieux un magnifique effet de valorisation de la modestie (Gilibert & Fachaux, 2000) : les sujets avaient la meilleure impression qui soit d'un salarié lorsque celui-ci attribuait à la situation ses comportements les plus utiles (les comportements efficaces et donnant lieu à des conséquences profitables pour l'entreprise).



Note : Minimum : 1 (très mauvaise impression) maximum : 7 (très bonne impression)

Figure 3 : Impression générée concernant un salarié en fonction de la désirabilité des comportements professionnels, de leur conséquence effective pour l'entreprise, de leur cause et de la source de l'explication

Une interprétation, partant de quelques travaux anciens sur l'autovalorisation (Baumeister, 1982), pouvait être que la modestie était valorisée en cas de performance habituelle *avérée* et que l'autovalorisation l'aurait été en cas d'absence d'informations sur la performance effective. Ce fut l'occasion de retourner à une étude sur le jugement de la valeur professionnelle dans le cadre d'une promotion, en y adjoignant (ou non) des informations sur des performances de niveau varié (excellentes, inconnues ou médiocres).

Un deuxième effet de valorisation de l'explication interne de la réussite (autovalorisation)

Dans le cadre de cette étude (Gilibert & Roche, *Septembre 2000* ; Gilibert 2004 ; exp1), j'observais bien une valorisation de l'autocomplaisance (explications internes des réussites - *autovalorisation*- et externes des échecs - *biais défensif*) en cas d'absence d'information sur les performances habituelles du salarié. Mais pas la moindre valorisation de la modestie. Les résultats observés (voir figure ci-après) permettent de conclure qu'en matière de jugement professionnel basé sur les aptitudes à occuper un poste, les sujets en position d'évaluateurs sont sensibles au fait que les salariés s'attribuent l'atteinte des objectifs professionnels (mode autovalorisant). Par le biais de questions de vérification, nous observons que, dans ce cas plus que dans les autres, le salarié est perçu comme « sûr de lui », « performant », « optimiste », « susceptible d'évoluer dans son métier ».

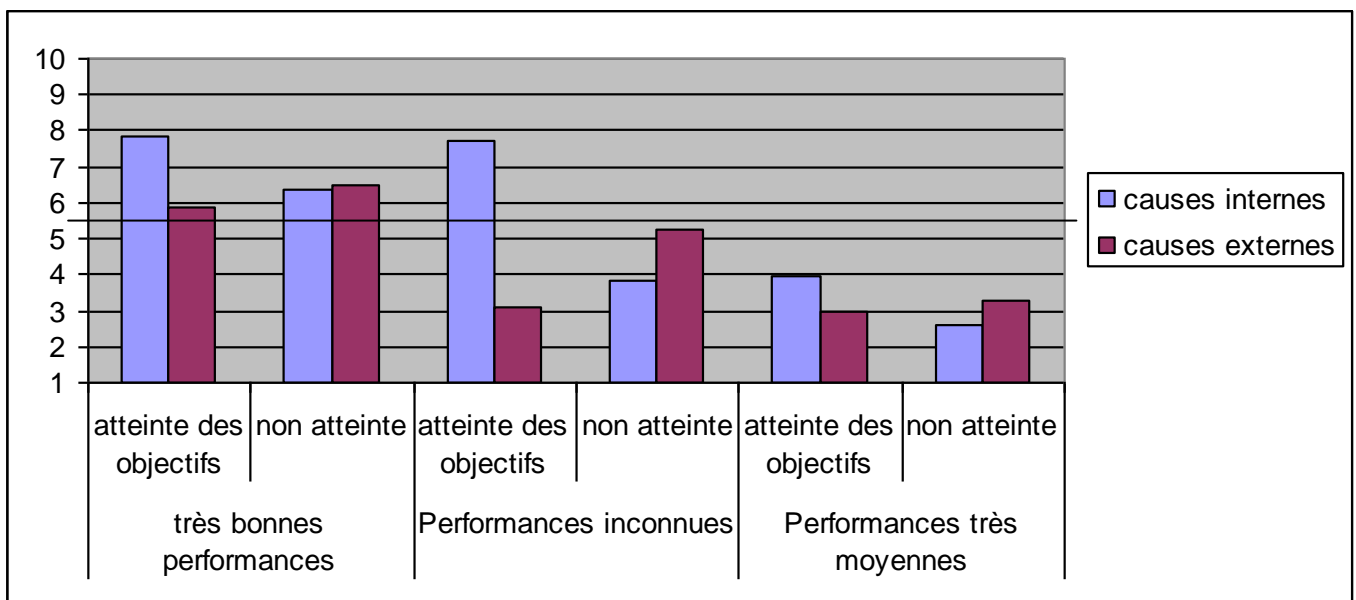
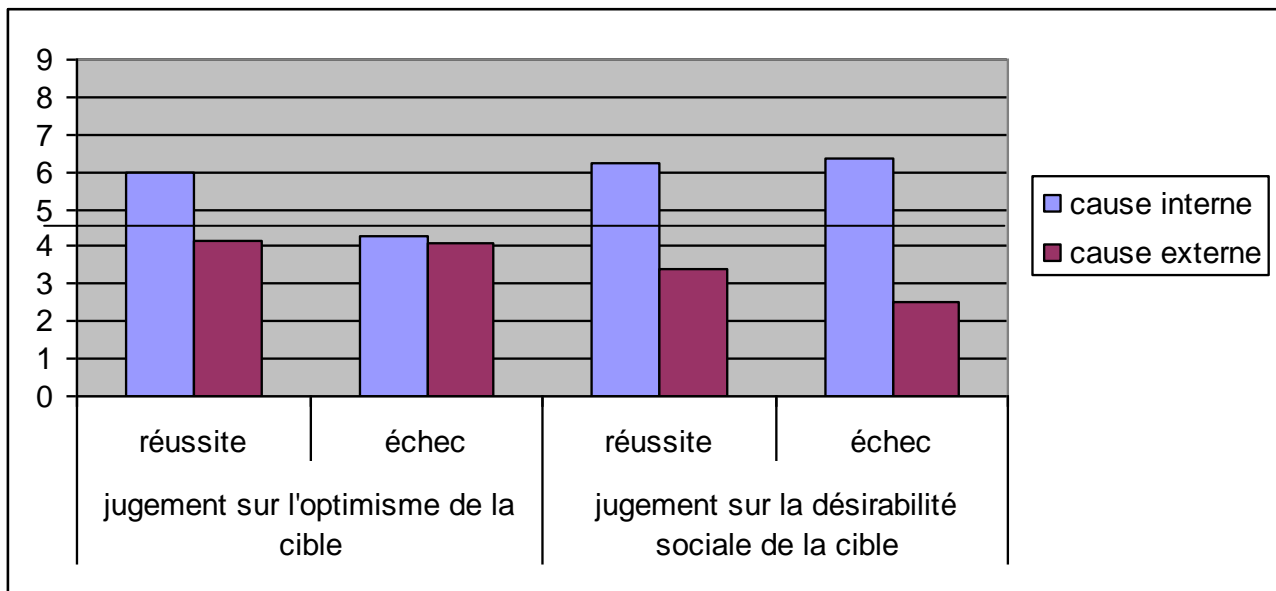


Figure 4 : Jugement de la valeur professionnelle d'un salarié en fonction de la connaissance de ses performances, de ce qu'il doit expliquer et de la façon dont il l'explique (min: 1, max: 10).

Une question de vérification concernait *la performance moyenne* du candidat (celle-ci n'était pas directement fournie dans le dossier professionnel présenté, mais uniquement par le biais des évaluations d'une dizaine d'objectifs professionnels différents). Outre une éventuelle interprétation des performances passées, l'interprétation du potentiel du candidat allait dans le même sens (à savoir si « indépendamment du résultat de la promotion, le candidat évoluerait de façon positive dans sa carrière professionnelle »). Une analyse de régression pas à pas conduite à l'époque par Jérémy Roche indiquait que ces deux variables expliquaient une part significative des décisions de promotion. Quelques éléments de clarifications donc pouvaient être trouvés à la lecture d'un travail de Carver (1997) : le choix d'une explication interne à l'échelle de Rotter corrélait avec l'optimisme du répondant quant au fait que l'événement était hautement probable en ce qui le concernait. Peut-être appréciait-on, chez une personne au mode d'explication autovalorisant, se créditant du mérite de l'atteinte de ses objectifs professionnels (quel que soit son niveau de performance), le fait qu'elle s'attendait à réussir dans sa tâche ? En d'autres termes : comment croire qu'une personne puisse réussir si elle-même n'y croit pas ?

Un effet de consigne : être apprécié par son entourage amical ou professionnel.

Je concevais alors une recherche dans laquelle était demandée aux sujets leur impression au sujet d'une personne connue *a minima* sur la base de choix d'explications en réponse à l'échelle de Rotter (en déclinant les événements sous formes désirables et indésirables (Gilibert, Miret & Roche, 2000)). Il apparut effectivement qu'une personne autovalorisante plutôt que modeste, était perçue comme s'attendant à réussir (notamment lorsqu'il s'agissait d'expliquer des événements positifs). La valorisation de l'internalité en cas de réussite semblait bien due à l'optimisme supposé de la source de cette explication. J'en profitais pour ajouter des jugements en termes de désirabilité sociale (*cette personne sera-t-elle appréciée par son entourage amical et professionnel ?*). Les résultats étaient cette fois conformes à la théorie normative : les explications internes étaient valorisées tant pour l'explication des succès que pour celle des échecs lorsqu'ils étaient expliqués séparément (enfin !).



Note : minimum: 0 : inférences négatives, maximum : 9 : inférences positives

Figure 5 : Inférences en termes d'Optimisme ou de Désirabilité sociale concernant une personne en fonction de son choix d'explications (internes ou externes lors de l'explication de réussites ou d'échecs).

Une question essentielle se posait alors : n'y avait-il pas dans cette dernière consigne une modulation du jugement ? Autrement dit, est ce que tout se jouerait en fonction de la consigne de jugement ? D'autant qu'un élément restait incohérent : qu'était-il advenu du premier effet de valorisation de la modestie ? Au fil du temps, après l'écriture d'une synthèse (Gilibert & Cambon, 2003) et quelques lectures et relectures sur le sujet, j'aboutissais à un raisonnement et des résultats expérimentaux plus simples. L'explication interne d'une bonne performance amène à inférer que celui qui produit cette explication, sera en mesure de reproduire cet événement (et qu'il sera efficace donc utile au niveau professionnel). En revanche celui qui se montrerait modeste en fournissant une explication externe d'une bonne performance manifesterait des capacités de régulation sociale dans la comparaison interpersonnelle. Il serait alors perçu comme sympathique et désirable dans une relation plus amicale et affective (Schneider, 1969, Tetlock, 1980 ; Baumeister et Jones, 1978 ; Baumeister, 1982 ; Juvonen et Murdock, 1993 ; Gosling, 1998).

3.2.2. *Le jeu des dimensions évaluatives : efficacité et sympathie*

Vers une dissociation de la valeur (jugements d'efficacité vs. de sympathie) pour résoudre le paradoxe de la valorisation de la modestie et de l'autovalorisation.

Le paradoxe apparent existant entre les résultats montrant une valorisation sociale du « biais de modestie » et ceux montrant une valorisation « du biais d'autovalorisation » fut ainsi progressivement résolu. Lorsqu'il se formait une impression sur un autre salarié, le sujet était dans une relation d'évaluation relativement horizontale et interpersonnelle. En revanche, lorsqu'il lui était demandé d'évaluer un candidat, le sujet était dans une position asymétrique lors de laquelle il était un agent social détenteur de pouvoir (le candidat a le droit de demander une promotion et celui qui émet une décision à son égard a le pouvoir de la lui accorder ou non). En fait ce n'est pas tant le statut réel des sujets qui compte mais le statut qu'ils endossent dans la relation d'évaluation (relation implicitement prescrite par la tâche expérimentale ou quasi-expérimentale). Le statut réel compte finalement assez peu puisqu'il n'est jamais apparu à ma connaissance de fortes différences de valorisation de l'internalité en fonction des sujets réalisant la tâche d'évaluation. En effet, la valorisation de l'internalité a été observée qu'il s'agisse de recruteurs professionnels, de cadres supérieurs ou intermédiaires, de simples salariés devant émettre un avis, d'étudiants en école de management ou même d'étudiants en premier cycle de psychologie²¹. On pourrait considérer à l'extrême que la valorisation de l'internalité fait même partie du contrat de communication avec le sujet à partir du moment où il doit promouvoir ou recruter une personne et qu'on ne lui laisse le choix qu'entre deux candidats : l'un interne, l'autre externe. Ainsi, si on considère la tâche d'évaluation prescrite au sujet comme un contrat de communication entre le chercheur et le sujet, définissant le statut de ce dernier par rapport à la cible et la nature des relations avec celle-ci (pour ne pas dire la nature de la partition), les objectifs prescrits de son jugement seront bien différents :

- Dans une relation avec un pair, à propos duquel il nous est demandé de rapporter notre impression, le jugement a alors pour objectif de déterminer si la personne se comporte de façon sociable, amicale,

²¹ Je me rappelle fort bien qu'un ami (Laurent Cambon) m'avait demandé un jour le matériel de base de notre étude réalisée avec Pansu (Pansu & Gilibert, 2002 ; étude 2) afin d'animer un TD de seconde année de psychologie. Il revint en me disant avoir retrouvé les résultats à l'identique. Ceci est quelque part rassurant quant à la stabilité de la valorisation de l'internalité. C'est aussi quelque peu inquiétant quant à la facilité avec laquelle tout un chacun peut endosser un rôle social qui ne lui est pas habituel et s'engager facilement dans les travers inhérents à la tâche associée à ce rôle.

chaleureuse dans la relation interpersonnelle (à l'intérieur d'un groupe).

- En revanche, dans une relation avec un postulant, l'objectif est avant tout de vérifier qu'il est bien en mesure de satisfaire aux exigences des tâches qu'il aura à réaliser (dans une relation d'utilité entre deux groupes de statut asymétrique).

Cette idée n'est pas sans lien avec des résultats déjà existants dans notre synthèse sur les paradigmes (la valorisation de l'internalité dans les relations formelles plutôt que purement affectives) et entre en résonance avec d'autres travaux contemporains reposant sur une dissociation possible entre utilité sociale et désirabilité individuelle²². Ces travaux ont d'ailleurs abouti à la conclusion que les personnes connues pour être globalement internes sont jugées plus favorablement que les cibles globalement externes notamment et ce en ce qui concerne des traits de personnalité utiles socialement plutôt que désirables (Dubois, 2005 ; Dubois & Beauvois, 2005 ; Cambon, Djouari & Beauvois, 2006).

L'opérationnalisation que nous avons choisie pour l'utilité sociale et la désirabilité affective repose sur une utilisation de traits correspondants : « efficace » et « sympathique ». Celle-ci est empruntée à une des études de Moliner (2000). L'intérêt d'opérationnaliser ainsi les deux dimensions de la valeur était pour nous de renvoyer très directement à ce que Laurent Cambon (2000) appelle les « forces de production » et « l'entretien des forces de production » comme substrat de la distinction psychologique entre l'utilité sociale et la désirabilité affective. Cette opérationnalisation est certes minimale, mais elle avait déjà permis à Moliner de montrer, dans le secteur éducatif, que l'internalité était plus valorisée en termes « d'efficacité » qu'en termes de « sympathie » apparente de celui qui fournissait de telles explications. Nous passerons sous silence le fait que nos hypothèses étaient quelque peu à l'inverse de celles de Moliner qui traitait (sans suffisamment insister dessus) d'hétéro-attribution : il observait notamment que quelqu'un de relativement bienveillant à l'égard de ses collègues (choisissant des attributions internes de leurs réussites et des attributions externes de leurs échecs) était perçu comme sympathique plutôt qu'efficace. Nous nous attendions à ce qu'en matière d'auto-attribution ce soit quelqu'un de modeste

²² De très nombreuses études, portant sur les dimensions qui sous-tendent la description psychologique de soi, d'autrui, de groupes (stéréotypes) débouchent sur l'idée admise par tous de deux dimensions principales structurant les traits de personnalité (Abele, Cuddy, Judd & Yzerbyt, 2008). Ces deux dimensions ont reçu des appellations diverses. Entre autres : valeur *versus* dynamism (Osgood, 1962; Cambon, Djouari, & Beauvois, 2006 ; Beauvois & Dubois, 2009 ; Louvet, Rohmer & Dubois, 2009) social good-bad *versus* intellectual good-bad (Rosenberg et Sedlak, 1972) ; other-profitability *versus* self-profitability (Peeters, 1992) ; morality *versus* competence (Wojciszje, 1994; 2005) ; warmth *versus* competence (Fiske, Cuddy, & Glick, 2007) ; communion *versus* agency (Abele & Wojciszke, 2007).

qui soit crédité de la plus grande sympathie (explication interne de ses propres réussites et/ou explication externe de ses propres échecs). Concernant l'efficacité, Moliner constatait que la personne jugée la plus efficace était celle qui avait un mode d'explication systématiquement interne (attribuant à un collègue la responsabilité de ses comportements, qu'ils soient désirables ou indésirables). Ce jugement d'efficacité se rapprochait des pronostics sur l'aptitude d'un candidat à occuper un poste d'encadrement et des décisions de recrutement confiées à l'évaluateur. Un tel jugement d'efficacité mobilisant des inférences sur la production et les contributions du candidat, il nous semblait logique qu'une personne autovalorisante soit jugée plus efficace.

Pour vérifier cela, nous avons demandé (Gilibert, 2004) à des étudiants de juger de l'efficacité ou de la sympathie de deux personnes : l'une connue pour avoir choisi des explications internes uniquement pour des résultats positifs l'autre uniquement pour des résultats négatifs. Comme attendu la première fut jugée efficace mais antipathique, la seconde sympathique mais inefficace. L'effet obtenu rendait compte de 79,7% de la variance des réponses individuelles. Peut-être avons-nous cette fois poussé le contrat de communication un peu loin. Eu égard à l'accord des sujets avec de telles hypothèses on ne pouvait que considérer l'autovalorisation comme favorable à des inférences d'efficacité alors que la modestie était favorable à des inférences sur la sympathie. La démonstration était cette fois explicite et permettait de comprendre quel type d'inférence pouvait être sous-jacent à la valorisation de la modestie et à la valorisation de l'autovalorisation, jusque là observées de façon séparées.

La pertinence des événements expliqués au regard de l'évaluation.

Cela amenait une hypothèse complémentaire si l'on dissociait les explications données pour les renforcements (réussites ou échecs) et pour les comportements sociaux (pro-sociaux ou anti-sociaux). Une personne sera évaluée positivement en termes d'efficacité si elle se crédite de ses réussites et évaluée positivement en termes de sympathie si elle se crédite de comportements prosociaux. En d'autres termes pour peu qu'elle se crédite d'événements et de dispositions diagnostiques, eu égard au jugement porté sur elle (c.a.d. pertinentes au regard des informations recherchées par l'évaluateur), elle sera jugée positivement^{xvii}. A défaut, lorsque les événements et explications sont peu diagnostiques, les explications peuvent être interprétées quant à l'aptitude de la personne à gérer une image d'elle-même en tant qu'interlocuteur. Un jugement positif de sympathie pouvant apparaître lorsqu'elle se crédite de la responsabilité de ses échecs (gestion de

la comparaison sociale), et un jugement positif d'efficacité pouvant apparaître lorsqu'elle se crédite du contrôle de l'ensemble de ses comportements sociaux (affirmation du contrôle).

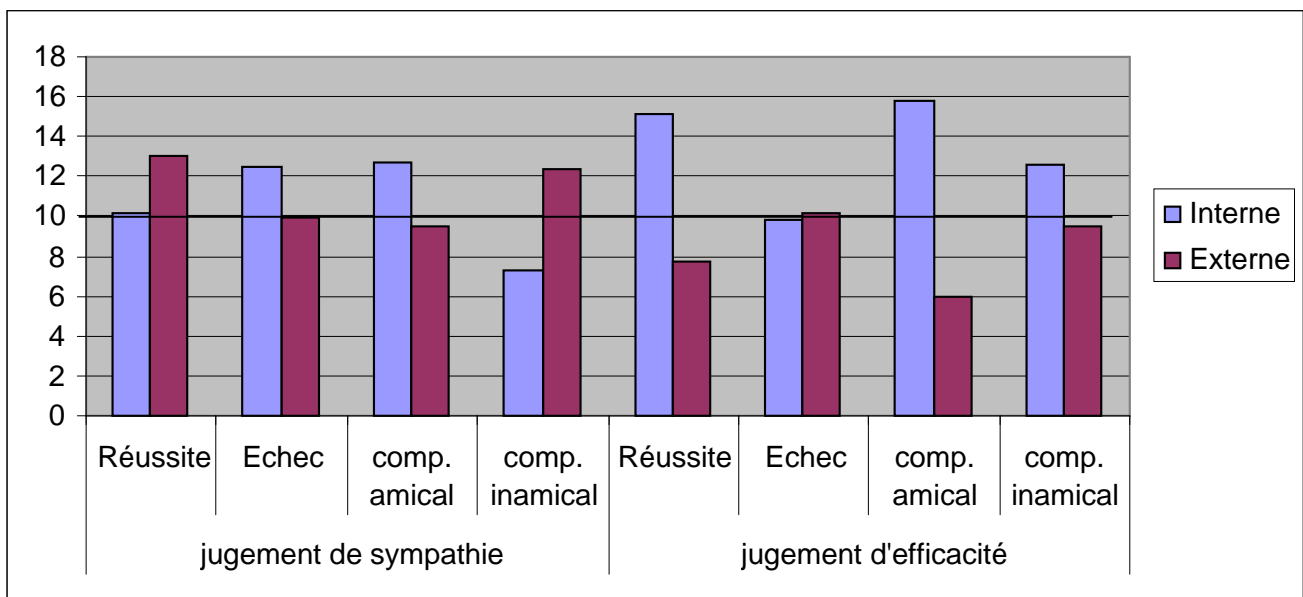


Figure 6 : Jugements moyens de sympathie versus d'efficacité (min : 0 ; max : 20) en fonction de l'option choisie (interne vs. externe) et des événements expliqués (résultat vs. comportement social).

Comme on peut le voir sur le graphique les résultats sont globalement conformes aux hypothèses notamment pour les jugements de sympathie. Pour les jugements d'efficacité, les résultats confirment des jugements positifs pour une cible autovalorisante (fournissant une explication interne de sa réussite). Ils indiquent également que, dès qu'une personne dit être à l'origine des événements, elle est perçue comme efficace y compris pour les comportements inamicaux. On remarquera néanmoins que celui qui prétendait que ses échecs ne « dépendaient pas de lui » mais de la situation, n'est pas pour autant jugé positivement ou négativement. Il est vrai que l'opérationnalisation ainsi faite de l'internalité est proche de la contrôlabilité et qu'il est difficile de juger de « l'efficacité » de quelqu'un sur la base de l'incontrôlabilité de ses échecs.

3.2.3. Internalité, contrôlabilité, stabilité, globalité et image de soi

Les effets des différentes dimensions de l'attribution

Afin de mieux décrire ici ces résultats, nous avons recherché et traité une partie de nos résultats non publiés, relatifs aux autres dimensions de l'attribution causale : contrôlabilité, stabilité et globalité des causes ; dimensions sur lesquelles nos sujets s'étaient également prononcés (les données proviennent de 2/3 de notre échantillon et sans grande différence

avec l'échantillon total ; voir annexes, première page). Ces résultats confirment la difficulté des sujets à trouver « efficace » quelqu'un qui attribuerait ses échecs à des éléments incontrôlables par lui. En revanche, ils veulent bien le trouver « efficace » s'il attribue ses échecs à des éléments instables plutôt que stables, ou spécifiques plutôt que globaux. Ces résultats confirment l'interprétation selon laquelle les explications internes des échecs ont peu de chances d'être appréciées à moins que l'on ne laisse entendre que l'événement a peu de chance de se reproduire (ce qui est le cas des explications en termes d'insuffisance d'efforts, Pansu & Gilibert, 2002 ; Pansu 2006). Ces effets liés aux dimensions permettent de voir que, pour juger d'une personne, l'évaluateur se base sur la façon dont celle-ci met en scène les événements dans lesquels elle est impliquée (son évaluation ne se base pas ici exclusivement sur la dimension interne/externe).

Il semble que l'évaluateur prenne surtout en compte la façon dont la personne s'attribue ses contributions passées et laisse entrevoir des contributions futures. Afin d'illustrer une telle idée, deux pistes d'investigation complémentaires ont été explorées : l'une concernant l'effet de la valorisation de ses contributions passées et à venir et une autre concernant le caractère spécifique ou transférable de ses aptitudes professionnelles.

Quelques pistes supplémentaires : effet du propos du salarié quant à ses contributions possibles ou quant à la spécificité de ses compétences.

Afin de vérifier l'effet de la valorisation par le candidat des contributions passées ou à venir, nous avons utilisé des affirmations d'estime de soi professionnelle positives ou négatives (Warr & Jackson, 1983 ; Gilibert & Vovelle, 2003)²³. Celles-ci ont été ajoutées aux explications internes ou externes, supposément proférées par un demandeur d'emploi pour rendre compte spécifiquement soit de réussites soit d'échecs

²³ Notre choix pour des items d'estime de soi était lié à leur nature très orientée vers des réalisations professionnelles (être fier ou non de ses réalisations, se sentir ou non prêt à prendre des responsabilités). Rappelons que l'estime de soi est un construit psychologique proche de l'internalité (deux construits psychologiques agrégés en un seul par Bandura dans la mesure du « Sentiment d'Efficacité Professionnelle »). Hormis la corrélation entre ces deux mesures, ces construits peuvent être rapprochés puisque, à l'instar de l'internalité, l'estime de soi est extrêmement « sociale » et désirable comme l'internalité. De plus, selon les recherches effectuées en psychologie différentielle tous ces construits peuvent être regroupés en un seul : les « évaluations centrales de soi » (Judge, Erez, Bono & Thorensen, 2002 ; 2003, Judge & Ilies, 2002). Dans un travail sur la désirabilité sociale de ce construit avec Florian Guinet (2008) nous avons pu montrer que ce construit psychologique était extrêmement normatif et que sa présence n'avait pas pour seul résultat de contrecarrer les différences de performances habituelles : celles-ci suffisaient à peine à diminuer l'intensité de la préférence pour un candidat ayant des évaluations centrales de soi élevées (en dépit de moindres performances). On serait alors tenté de dire que la dernière variable de personnalité à la mode et la plus largement prédictive n'est rien d'autre qu'une mesure de désirabilité sociale différenciant les gens qui ont tout pour réussir de ceux qui n'ont rien pour réussir (Judge & Bono, 2001).

professionnels (extraits de l'échelle de Gangloff & Sourisse, 1995). Toutes ces affirmations, prétestées quant à leur orientation et leur polarisation, étaient rapportées sur la base d'un extrait d'entretien avec un conseiller ANPE.

Comme attendu, lorsque les candidats se montrent confiants quant à leurs réalisations passées ou à venir, la préférence pour un candidat « autovalorisant » n'est plus observée (comparativement à un candidat modeste). Tout se passe donc comme si la seule plus-value d'un candidat autovalorisant (plus-value observée dans les études précédentes) avait trait à la confiance que le candidat a en lui-même et dans ses réalisations passées et à venir. Ce faisant, il alimente le jugement de l'évaluateur à la recherche d'éléments permettant d'évaluer de façon prospective ses performances à venir. Il semble donc que la valorisation des explications internes est ici clairement entretenue par une « nécessité du fonctionnement organisationnel », à savoir les « pratiques évaluatives » impliquant tout bonnement l'évaluation de l'utilité des agents organisationnels via leurs contributions possibles (Beauvois, 1995).

Un autre point méritant d'être exploré est celui de la Spécificité/Globalité des explications internes que peuvent être tentés d'évoquer les candidats en situation d'entretien. Rappelons qu'une cause est dite « spécifique » lorsqu'elle n'est déterminante des résultats d'une personne que dans le cas spécifique de la performance expliquée. A l'inverse celle-ci est dite globale si elle est déterminante de performances différentes et variées. Il semblerait que lorsque les candidats ont des compétences intermédiaires, les explications internes les plus spécifiques sont le plus valorisées en cas d'embauche sur un poste identique (poste qui requiert des aptitudes spécifiques équivalentes au poste déjà occupé) et qu'elles le sont moins en cas de changement de poste^{xviii}. Dans ce cas l'internalité semble être un élément d'interprétation des performances, en fonction du poste à pouvoir (Gilibert & Bollon, 1999 ; Gilibert & Nicollou, 2000 ; Lefèbvre, 2003). Il s'agit là d'une piste de recherche intéressante du point de vue de l'application (en fonction du poste sur lequel la personne cherche à se faire valoir).

Néanmoins, selon le niveau de performance avéré du candidat (évalué préalablement comme très performant ou très peu performant) et la convergence existante entre les aptitudes des postes « occupés » et « à pourvoir » les effets pourraient être très variables: selon qu'il s'agit d'un transfert de compétence (Gilibert et Bollon, 1999) ou de postes relativement différents quant aux secteurs d'activité (Lefèbvre, 2003) ; ou aux motivations supposées nécessaires, (Gilibert & Nicollou, 2000).

3.2.4. Une petite formation à l'entraînement attributionnel ?

Une première perspective d'application essentielle : l'entraînement attributif ou les formations à la clairvoyance normative

On ne saurait terminer un chapitre sur la valorisation des explications sans évoquer l'utilité de telles recherches pour ceux qui ont le plus à pâtir du recours à des attributions peu valorisées : les demandeurs d'emploi. Il est évident que notre propre démarche de recherche est « intrinsèquement » orientée par de telles considérations pragmatiques en faveur des demandeurs d'emplois (Pansu, Pavin, Serlin, Aldrovandi, & Gilibert, 1998). En effet nous avons pu constater que les explications auxquelles les demandeurs d'emploi adhèrent sont plus fréquemment externes que celles fournies par des personnes en activité (lesquelles se montrent relativement autovalorisantes pour expliquer le fait d'être en emploi et assez incriminantes quant au fait de ne pas en trouver, Gilibert, 2003). Le recours à des explications internes de la part des chômeurs est d'ailleurs très dépendant de leur niveau d'estime de soi : en corrélation positive pour l'explication interne de l'accès à l'emploi et en corrélation négative pour l'explication interne du non-accès à l'emploi. A ce sujet, nous avons constaté qu'il peut être profitable de solliciter certains aspects de leur identité (c'est-à-dire leur identité en tant que professionnels expérimentés) pour préserver leur estime de soi et un certain sentiment de contrôle dans le retour à l'emploi (Gilibert, Perrin, Vernet & Castel, 2004).

Il n'était donc pas anodin de vouloir souligner le rôle de la valorisation d'explications isolées en situation d'évaluation professionnelle, et plus particulièrement : (1) la part de variance non négligeable expliquée dans certains cas par les informations fournies sur les performances ou expériences professionnelles antérieures (expériences dont il convient d'apprécier la valeur et la pertinence quant au poste recherché), (2) la part de variance non moins négligeable liée aux explications fournies et à leur nature (si les explications internes sont appréciées, toutes ne sont pas à utiliser), (3) la part des événements expliqués (est-il par exemple vraiment utile d'évoquer un échec ou d'autres événements, quelle que soit l'explication qu'on en donne ?) et, (4) l'importance qu'il y a à connaître ce qui est effectivement recherché par un recruteur et quel type d'information ou de compétence il recherche.

Il est certes tentant d'envisager l'entretien de recrutement comme étant avant tout une situation d'influence étant donné les enjeux en balance. Au-delà de l'évidence de tels enjeux qu'il convient de peser, il faut se

rappeler qu'il s'agit d'abord d'un échange entre deux interlocuteurs, échange défini par un contrat de communication difficilement négociable impliquant une répartition des statuts, des attentes et des informations utiles à fournir. Rappelons que l'entretien est la technique qui demeure la plus systématiquement employée dans le recrutement ou lors de l'exploration des compétences. Au point qu'il s'agit d'un passage obligé quel que soit l'emploi considéré (pour le recrutement il serait utilisé afin de pourvoir 100 % des emplois d'après une étude française de Laberon, Lagabrielle & Vonthron, 2005 et dans plus de 97% des cas pour un bilan de compétences). Rappelons d'ailleurs que le résultat d'un entretien de recrutement est le plus souvent négatif, du fait du nombre de candidats convoqués, et qu'il est suspecté de susciter une importante activité de recherche d'explications qui peuvent se révéler défensives ou auto-dévalorisantes (Ployhart & Ryan, 1997 ; Ryan & Ployhart, 2000). Il va sans dire que de telles explications spontanées, que l'on retrouve dans le discours des demandeurs d'emploi, ne sont pas nécessairement celles recherchées par un recruteur qui, lui, souhaite obtenir le discours d'un professionnel expérimenté.

Les attributions causales des individus étant en lien avec leur mode d'adaptation émotionnelle ou comportementale (Weiner, 1985, 1994, 1995) et pouvant par ailleurs entretenir certaines situations conflictuelles (que ce soit dans les relations entre groupes, dans les relations de couple, face à des cas de désaffiliation scolaire) les chercheurs n'ont pas manqué de proposer des stages « d'entraînement attributionnel » (Perry, Hechter, Menec, & Weinberg, 1993 ; Forsterling, 1985). Ces stages ont alors pour objectif de modifier des interprétations causales spontanées que l'on pourrait qualifier d'inadaptées et d'en promouvoir d'autres supposées plus favorables aux individus. Ces stages trouvent leur justification dans le fait que certaines explications spontanées sont liées à la perception parfois négative que les gens ont d'eux-mêmes, à leurs réactions affectives, à leurs attentes quant au futur, à leurs stratégies d'adaptation plus ou moins actives et, enfin qu'elles sont potentiellement prédictives des situations délicates qui peuvent en découler.

Quels effets pour le réentraînement attributionnel ?

Très récemment, en référence au travail réalisé avec Pansu (Pansu & Gilibert, 2002) mais aussi et surtout ceux de Weiner (précédemment cité), Jackson, Hall, Rowe et Daniels (2009) ont appliqué ce type de stage à de jeunes diplômés à la recherche d'emploi. Ces chercheurs soulignent le fait que des attributions incontrôlables et stables en cas d'échec en entretien (par exemple des traits auto-dévalorisants) pouvaient être assez

récurrentes chez des personnes à la recherche d'emploi et handicapantes pour elles. Ils les ont amenés à envisager des attributions plus contrôlables notamment en ce qui concerne l'échec en formation à l'entretien. Les résultats confirment partiellement leurs hypothèses. Les sujets fournissent significativement plus d'attributions contrôlables en termes d'efforts à l'issue du dispositif, notamment s'il s'agit d'expliquer de piètres résultats lors de ces entretiens simulés. Les auteurs observent conjointement un changement des émotions ressenties dans le sens de regrets plus importants face à des échecs en entretien et une recherche plus active d'informations sur les compétences communicationnelles pour réussir un entretien.

Les résultats en termes d'accès à l'emploi sont plus complexes. Ils ne semblent pas indiquer de différences significatives avec un groupe contrôle. Il existerait néanmoins un léger bénéfice en termes de rapidité à l'accès au monde du travail mais uniquement pour les sujets qui interpréteraient dès le départ leurs échecs comme provenant de stratégies comportementales inadéquates. A l'opposé dans le groupe contrôle (sans stage d'entraînement attributionnel), ce type d'attribution causale s'avère prédictif d'une durée de recherche d'emploi plus longue. Il semble donc que le recours à une interprétation en termes d'efforts comportementaux ne soit potentiellement profitable qu'à des sujets ayant déjà fait le constat d'échec de leurs stratégies comportementales et pour lesquels un tel constat pourrait être pénalisant (en termes de rapidité d'accès à l'emploi uniquement). Comme le notent les auteurs (p.993) "A la différence des études préalables sur l'entraînement attributif qui encourageaient à la fois des attributions incontrôlables et des attributions instables (e.g. le manque de familiarité avec la tâche), notre centration excessive sur la dimension du contrôle peut avoir contribué à la faiblesse de ces résultats." Ce champ de recherche se positionne donc en faveur d'une approche dimensionnelle des attributions causales.

Il faut noter que les résultats sont convergents avec ceux obtenus dans la recherche francophone, il y a plus de dix ans sur la base des travaux sur l'internalité (Pansu, Pavin, Serlin, Aldrovandi, & Gilibert, 1998). A l'instar de Jackson et al. (2009), nous pensons effectivement que plus de recherches sur le sujet sont effectivement utiles pour mieux comprendre la complexité des variables personnelles et situationnelles en jeu. En effet les résultats indiquent surtout des effets d'apprentissage attributionnel et peu de résultats découlant du transfert de tels apprentissages. Ils montrent la difficulté d'intervenir sur une situation qui s'avère multidéterminée et par le biais d'une formation dispensée à un public hétérogène en termes de réceptivité et de besoins. Un élément mérite d'être repris des travaux de Jackson et ses collaborateurs : il est vraisemblable que ce type de formation soit surtout

utile pour des personnes ciblées dont les attributions peuvent être ou paraître inadaptées, en lien avec des échecs répétés.

Il conviendrait également de prendre en compte d'autres paramètres, certes en apparence moins « psychologiques », mais déterminant les attributions, comme des mises en situation de réussite (amenant spontanément des attributions plus internes et plus valorisantes), le développement d'expériences ou d'aptitudes... L'erreur de ce genre d'action, comme bien d'autres en matière de travail social, est de croire qu'il est nécessaire et suffisant de modifier des croyances pour amener une insertion sociale plus favorable. Peut-être faut-il à ce sujet renverser le lien de causalité et partir du postulat qu'il faut modifier les insertions réelles ou symboliques du sujet (créer ou souligner des contributions positives, activer certains aspects de l'identité, rendre crédible le projet de mobilité professionnelle) pour modifier entre autres les attributions et, par voie de conséquence, les inférences qui seront faites sur la base de celles-ci.

Il est un point qui n'aura pas échappé au lecteur concernant la recherche de Jackson et al (2009) : celle-ci vise explicitement à modifier les croyances causales des individus en promouvant d'autres croyances qui seraient nécessaires parce que « naturellement profitables »²⁴. Le positionnement des tentatives d'application des travaux sur l'internalité est bien différent. Il faut reconnaître à l'idée de « formation à la clairvoyance normative » une distance éthique déjà présente dans sa formulation même. Cette distance permet de ne pas changer ou affecter le sujet dans ses attributions spontanées ou privées mais de l'informer de ce qui est susceptible d'être valorisé par un recruteur au moment de l'entretien (si entretien il y a). On ne retrouve pas cette distance dans la recherche anglo-saxonne, celle-ci envisageant certaines explications comme étant intrinsèquement meilleures que d'autres.

A titre d'exemple Jackson et al (2009, p.980) rapportent concernant leur stage que « l'animateur illustre le fait que l'interprétation que l'on fait d'un échec [en sessions de formation à l'entretien] peut influencer la performance future en entretien : en percevant cet échec comme instable et en prenant le contrôle de la façon dont on y réagit, un succès futur est alors possible ». Dans un cas, il est suggéré aux personnes de verbaliser certaines explications en entretien pour mettre en scène leur expérience professionnelle, dans un autre il est attendu d'elles qu'elles y adhèrent.

On peut avoir quelques réserves sur le raisonnement causal de Jackson et al (2009) et notamment le fait qu'il convienne « de redonner au candidat un sentiment de contrôle personnel, indispensable pour rester motivé,

²⁴ Les auteurs admettent eux-mêmes avoir largement fouillé leurs résultats jusqu'à pouvoir observer un cas où elles seraient « profitables » pour des individus aux croyances les plus « inadaptées ».

soutenir des émotions positives et enfin réussir dans sa recherche d'emploi ». En effet, une fois encore le sentiment de contrôle est présenté comme condition *sine qua non* de la réussite. L'origine des problèmes sociaux se trouverait dans les individus eux-mêmes auxquels il conviendrait de faire assimiler des croyances présentées comme *naturellement* profitables, comme si elles étaient plus vraies que d'autres.

Le chemin de la théorie à l'application est un chemin long qui implique d'avoir vérifié les conditions de transposition mais aussi d'application des modèles théoriques et de les interroger de façon critique. On peut avoir quelques réserves sur le fait que le sentiment de contrôle et d'autres croyances proches soient réellement profitables aux individus eux-mêmes. Ce n'est pas parce que l'on est jugé plus favorablement en exhibant en entretien des attributions internes, contrôlables et instables (comme on vient de le voir dans les études sur le paradigme de juges) que l'on a tout intérêt à y adhérer. C'est ce que nous avons essayé de vérifier dans une série de recherche sur les effets des dispositifs d'accompagnement (formation pour étudiants et pour adultes, suivi de demandeurs d'emploi ; point 3.3.). Il est possible que tout cela relève d'une « illusion positive », lors du passage dans des dispositifs de formation, et que cette illusion positive ne soit en rien prédictive du devenir des personnes.

3.2.5. Discussion : une valorisation de l'identification à des traits utiles

De l'ensemble des travaux sur le paradigme des juges, il semble bien que l'internalité ressorte comme une croyance normative, sanctionnée dans les jugements interpersonnels mais aussi et surtout dans les décisions professionnelles permettant l'accès à un statut et des ressources. De tels effets de normativité ne semblent pas devoir être sous-estimés dans la mesure où ils peuvent contrecarrer l'effet des performances connues. Au fil de ces recherches j'en suis arrivé à la conclusion que souvent l'internalité servait d'indice pour réinterpréter les performances passées des candidats et pour prédire leur adaptation future. Cette adaptation est certes normative (exhiber des croyances qu'il est bon d'exhiber pour préserver la paix sociale d'un contexte de travail hiérarchisé et structuré : laisser entendre que les renforcements sont justes et reflètent avant tout les contributions individuelles des acteurs, que nous y sommes libres d'agir à notre guise puisque nos comportements y reflèteraient nos penchants naturels). Néanmoins il est peu vraisemblable que ce soit cette seule considération « idéologique » ou simplement « normative » qui amène les sujets en

position d'évaluateurs à privilégier les explications internes, notamment s'il s'agit d'explications isolées.

L'importance des processus cognitifs liés à l'activité d'évaluation

L'activité même d'évaluation amène le sujet à chercher des indices diagnostiques pour le jugement à émettre. Le fait que l'internalité ait d'autant plus de chance d'être valorisée qu'elle renvoie à des événements et des explications qui sont notamment :

désirables plutôt qu'indésirables socialement,
si possible stables et reproductibles (sauf s'il s'agit d'échec),
diagnostiques de la qualité recherchée (et non de son opposée),
spécifiques (mais uniquement à la condition qu'il n'y ait pas de changement de poste prévu)...

...nous semble militer en faveur de relais cognitifs lors de cette valorisation de l'internalité par les évaluateurs. La recherche de tels indices amène les évaluateurs à réinterpréter les performances passées des candidats et prédire leur adaptation future. Elle les amène aussi et surtout à des jugements différents de ceux prévus dans le cadre initial de la théorie normative (qui traite plus volontiers de la valorisation de l'internalité en tant que mode d'explication systématique). Parallèlement, à la recherche d'indices diagnostiques l'évaluateur se livre à un recoupement de tels indices sur la base des performances connues et ne se laisse pas aveuglément entraîner par les explications du candidat²⁵.

C'est donc bien dans le cadre d'une interprétation des contributions passées et à venir du candidat que l'évaluateur traite l'internalité (y compris lorsque les événements expliqués sont peu diagnostiques). Il est vraisemblable que de telles inférences sont à prendre en compte pour observer des effets nouveaux et pour proposer un relais à cette « valorisation sociale » qui correspondrait au fonctionnement de l'évaluateur en tant qu'agent social. Néanmoins, on se centre ici beaucoup sur ce qui relève des processus inférentiels du recruteur et assez peu sur ce qui fait que certaines explications des candidats peuvent converger avec ses attentes. Notre interprétation (Gilibert, 2004) nous semble devoir être complétée en prenant en considération deux éléments supplémentaires qu'on retrouve à la lecture de ces données : la limite d'une opposition entre utilité sociale et valeur affective, mais aussi la valorisation assez systématique d'explications autovalorisantes.

²⁵ Par exemple l'attribution externe en cas de non atteinte d'un objectif professionnel amène un jugement qui n'est guère meilleur qu'une explication interne lorsque les performances ont été évaluées comme médiocres (figure 4).

Ainsi, force est pourtant de constater que quelques résultats ne coïncident pas de façon mécanique avec la dissociation que nous avons faite entre désirabilité affective et utilité sociale (Gilibert, 2004). Pourquoi a-t-on une bonne impression au sujet d'un collègue qui attribue le mérite de ses comportements efficaces à la situation, mais uniquement s'il est avéré que ces comportements ont été utiles à l'entreprise ? Pourquoi, lorsqu'ils doivent paraître sympathiques, les sujets n'hésitent-ils pas à s'attribuer des réussites et n'éprouvent-ils pas le besoin de juger comme franchement antipathique quelqu'un qui s'attribue le mérite de ses réussites ? Pourquoi enfin, quelqu'un est jugé *tout aussi* efficace lorsqu'il dit être à l'origine de ses comportements pro-sociaux que lorsqu'il dit être à l'origine de ses réussites (*a priori* plus diagnostiques de son efficacité) ?

Il est vraisemblable que les indices d'utilité sociale et de désirabilité affective ne sont pas si indépendants que cela (Beauvois & Dubois, 2005). D'après nos résultats, il semblerait qu'il faille être un minimum utile pour être désirable et que la maîtrise de désirabilité affective puisse être un attribut de plus contribuant à l'utilité. En d'autres termes, on ne peut être perçu comme participant à la « cohésion sociale » en étant improductif et on peut d'autant plus être perçu comme participant aux forces de production (c'est-à-dire ici « efficace ») qu'on participe à la cohésion sociale ou qu'on maîtrise les comportements pouvant y participer. De telles conclusions, si elles peuvent être abruptes, ne sont pas très éloignées de travaux plus anciens sur la dynamique des groupes et leur cohésion. L'indépendance entre ce qui est utile socialement et ce qui désirable pour soi n'est pas systématique dans l'esprit des sujets.

Dans la plupart des résultats que nous avons présentés jusqu'ici de telles rencontres entre « utilité sociale » et « désirabilité affective » semblent responsables de patterns qui, s'ils sont significatifs et présentent des inversions d'effet, n'en sont pas pour autant « parfaitement tracés à la règle » en fonction des hypothèses de départ.

La valorisation de soi : un cas où désirabilité affective et utilité sociale se rencontrent

Ce qui ressort de façon assez forte de l'ensemble de ces études est une valorisation sociale des explications internes des réussites (autovalorisation). Il semble donc que la valorisation de l'internalité pour les réussites soit bien plus spontanée que la valorisation de l'internalité pour les échecs²⁶.

²⁶ Laquelle, si elle existe bien, semble se produire de façon secondaire et sous certaines conditions qui rendent l'échec passé moins probable pour l'avenir (elle peut alors être jugée favorablement dans la mesure où elle permet un mode d'explication interne systématique).

Cette récurrence de la valorisation de l'internalité pour des événements désirables n'est pas sans intérêt puisqu'elle est parfois la stratégie de présentation de soi pour laquelle optent les sujets le plus spontanément au point qu'on la qualifie de stratégie purement affective de valorisation de soi (Dubois, 1994²⁷). De plus la stratégie de valorisation de soi paraît également être une stratégie efficiente en vue d'être jugé positivement en cas d'explication isolée (elle est évaluée positivement d'un point de vue global, y compris lorsque les performances sont connues, en termes d'efficacité, et reste neutre du point de vue de la sympathie, pour peu qu'on ne la présente pas associée avec des explications externes pour des échecs). Il est vraisemblable que dans les cas d'événements désirables, les inférences de l'acteur impliqué et de son évaluateur se rapprochent aisément : dans ce cas tous deux souhaitent faire un lien entre le comportement et son auteur, lui attribuer la valeur de ce comportement et ils peuvent tous deux souhaiter que ce comportement se reproduise à l'avenir. Il y a alors dans ce cas-là convergence entre la désirabilité affective (ce que peut désirer le candidat) et utilité sociale (ce que peut attendre l'évaluateur).

Bien que nous soulignons le rôle de telles inférences, nous ne pensons pas que seule l'activité de l'évaluateur face à une contribution potentielle (déshumanisée) puisse expliquer la totalité de nos résultats. Il est vraisemblable que de façon simultanée (et fortement imbriquée), l'évaluateur valorise également le fait que le candidat développe une interprétation causale de sa performance qui est conforme à celle attendue d'agents adaptés à un certain système de management : celle d'un salarié qui s'est identifié à des utilités sociales et qui,

- fait essentiellement un lien entre ce qu'il fait de bien et ce qui lui arrive,
- se perçoit de façon désirable quand il se comporte de façon utile,
- montre son désir de se comporter de la sorte.

²⁷ Peu de valeur a été attribuée jusque là aux "biais" d'autoprésentation des sujets ou aux biais d'attribution dans les relations entre groupes, parce qu'ils reposaient sur une stratégie plutôt « affective » d'attribution de responsabilité pour des événements désirables ou indésirables (Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdellaoui, 1998 ; Pansu 2006). Ce peu d'intérêt pour les résultats issus des modèles attributionnels anglo-saxons classiques vient notamment du fait que l'internalité a d'autant plus de chance d'être valorisée que cette dernière est utilisée de façon systématique indépendamment des événements ou des personnes impliquées (Dubois, 1994 ; Moliner 2000). En montrant le rôle des inférences faites par l'évaluateur face à des événements isolés (inférences amenant parfois une moindre valorisation des explications internes), nous constatons que ces inférences reposent sur le même principe que ces stratégies dites « affectives » : faire un lien entre l'individu et un événement souhaitable ; c'est à dire attester qu'il en est à l'origine, voire qu'il peut en maîtriser l'occurrence. On retrouve donc bien à différents niveaux, dans la valorisation de l'internalité, des mécanismes observés dans le cadre d'approches dites plus « motivationnelles » qu'il convient de ne pas négliger. Si l'on reprend les descriptions que les sujets ont faites de certains candidats dans nos études, on serait tenté de dire qu'ils se livrent à de nombreuses « inférences » sur le fait que justement ces candidats soient « motivés ».

En effet, sinon comment expliquer que l'évaluateur se fie pour partie aux dires de candidats qui s'attendent à réussir ou qui se montrent autovalorisants. De façon plus ou moins prononcée, mais de façon récurrente au fil de ces études, l'autovalorisation semble avoir amené des jugements plus positifs sur les candidats, y compris lorsqu'ils étaient présentés comme ayant des performances avérées, médiocres ou excellentes (et plus encore lorsqu'on ne connaissait pas leur niveau de performance). Il faut alors envisager que les évaluateurs se font pour partie « leurrer », qu'ils se laissent délibérément « leurrer » par un candidat qui valorise ce qui est attendu de lui, ou, que l'important, pour eux, n'est pas la véracité de la cause énoncée.

Le piège normatif de l'autovalorisation : une perception de soi comme utile et autodéterminé

Le fait que cette stratégie de valorisation de soi, plus qu'une autre, pèse favorablement sur le jugement (de façon assez récurrente et relativement indépendante des performances présentées), peut être lié à la convergence entre ce qui est désirable par le sujet (désirabilité individuelle) et ce qui est attendu par l'évaluateur (désirabilité ou utilité sociale). C'est le cas lorsque l'évalué exhibe une motivation, une autodétermination pour ce qui est socialement utile et nécessaire.

Rappelons qu'une condition essentielle de l'apprentissage social par renforcement est que les gens fassent un lien entre ce qu'ils font et les récompenses (ou sanctions) qui leur sont alors données, et qu'ils aient *le sentiment de pouvoir contrôler* l'occurrence de ces récompenses en faisant des efforts ; sans quoi ils n'en feraient guère. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle Rotter (1966) a été amené à construire une échelle de Locus of contrôle²⁸ permettant d'identifier des sujets pour lesquels de telles méthodes d'apprentissage seraient inopérantes. En s'attribuant le fait d'être à l'origine de leurs réussites ou d'en contrôler l'occurrence, les individus se conforment ainsi à une nécessité qui n'a rien de naturel : s'attribuer à eux-mêmes le fait d'être à l'origine des renforcements administrés par autrui, voire s'en attribuer la responsabilité (le lieu de causalité), et laisser supposer qu'ils les recherchent par leurs efforts (par le biais du lieu de contrôlabilité). En s'attribuant le mérite de leurs réussites, ils deviennent ainsi des agents « autodéterminés » considérant que les renforcements sont liés à eux-mêmes, et des agents « utiles » produisant les efforts et, ce faisant, les contributions attendus d'eux.²⁹

²⁸ Echelle présentant d'ailleurs des occurrences essentiellement positives.

²⁹ Ils pourraient tout aussi bien (peut-être plus souvent en cas d'échec ou d'épuisement professionnel) questionner le bien-fondé des modalités de renforcements positifs ou négatifs administrés ou essayer de s'y soustraire entièrement par le conflit social visant à exiger une autre forme de

En cas d'échec, il est risqué de se présenter comme étant à l'origine de l'échec et de les attribuer à des facteurs dispositionnels stables ou incontrôlables, en raison des sanctions sévères dont on pourrait faire l'objet. Selon certains, il serait aussi risqué d'attribuer ses échecs à des efforts non produits, l'absence d'effort pouvant être un facteur aggravant de la sanction (Gosling, 1998). Il ne reste plus alors à la personne impliquée qu'à laisser supposer qu'elle pourra et qu'elle désire produire les comportements attendus (en évoquant un manque d'efforts ponctuels, des causes spécifiques ou particulièrement instables). En d'autres termes, l'internalité est valorisée lorsqu'elle renvoie à *l'autodétermination en vue de la production de comportements sociaux utiles*. Elle l'est moins lorsqu'elle concerne des traits professionnels éventuellement négatifs (Pansu & Gilibert, 2002), des caractéristiques de personnalité non recherchées (Gilibert & Bollon, 1999 ; Gilibert & Nicollou, 2000) ou des penchants socialement néfastes (Gangloff, 1997). On ne s'étonnera donc pas que l'internalité soit particulièrement valorisée lorsqu'elle est associée à des événements désirables : dans ce cas là, on peut difficilement trouver à redire au fait que l'individu s'identifie à des valeurs socialement utiles.

En d'autres termes, on peut supposer que *le contrôle social exercé par récompenses et sanctions vis-à-vis des agents sociaux conditionne leurs raisonnements causaux*³⁰. Il les amène vraisemblablement à adopter des raisonnements prenant en compte les renforcements associés (sanctions encourues et récompenses) et le jugement qu'un évaluateur pourrait porter sur eux. Rappelons d'ailleurs que les attributions spontanées des sujets sont généralement corrélées avec celles fournies à des fins d'autoprésentation (Gilibert & Cambon, 2003). L'usage des explications internes en cas de réussite, c'est à dire le recours à une valorisation sociale de soi, n'est sans doute pas un « habitus » trop difficile à assimiler pour l'individu, « habitus » déposé en lui par des structures sociales dont il assure ici inconsciemment la reproduction en imaginant tout au plus se valoriser (Bourdieu & Passeron, 1970). Il y a là un déplacement du contrôle social vers un sentiment de contrôle personnel : ce qui est socialement renforcé est supposé être personnellement contrôlé.

redistribution des richesses et des astreintes, ou encore contester l'arbitraire voir l'illégitimité de certains modes d'évaluation.

³⁰ A ce sujet, on peut voir sous un angle identique les modèles attributionnels et les effets de valorisations des explications, plutôt que de les différencier. Face aux événements plus ou moins désirables qu'ils doivent justifier, il est logique que les sujets tentent de présenter la personne impliquée (soi ou autrui) comme étant plus ou moins initiatrice de ce comportement ou apte à maîtriser ses productions : ils tentent ainsi d'orienter les renforcements immédiats ou les renforcements à venir. Ils ne le feraient vraisemblablement pas si les renforcements n'étaient pas implicitement associés à de tels événements.

Le fait que les gens aient recours à des explications et des raisonnements causaux normatifs peut trouver son origine dans les renforcements qui leur sont explicitement ou implicitement donnés à voir, lors de leur existence professionnelle ou éducative. C'est ce que montre assez explicitement les résultats obtenus avec le paradigme de juges. En effet, des attributions causales non conformes à celles utilisées par l'évaluateur pour diagnostiquer des comportements utiles nous exposeraient par définition à d'éventuelles sanctions : écartement d'une candidature ou d'une promotion, moindre rétribution, mais aussi refus de valorisation y compris par les pairs - que ce soit en termes d'efficacité ou même de sympathie - et, plus précocement dans la vie, avis scolaire plus négatif, avis plus négatifs des travailleurs sociaux et même des parents. Ainsi, les agents sociaux sont sanctionnés non seulement en raison de ce qu'ils font mais aussi, et de façon plus subtile, quant à la façon dont ils interprètent leurs propres actes. En d'autres termes, les agents sociaux sont d'autant plus positivement renforcés qu'ils interprètent les événements de la même façon qu'un évaluateur garant du fonctionnement sociale et en montrant, de surcroît, leur désir de produire des comportements utiles (en les présentant comme autodéterminés, maîtrisés et orientés de façon souhaitable à l'avenir). Tout comme le notait Fromm (1965) il est nécessaire que les gens apprennent à trouver désirable ce qui est utile socialement. L'explication des événements désirables le leur permet.

Si comme nous le pensons les gens produisent des explications normatives parce qu'elles sont avantageuses pour eux au niveau subjectif, il reste encore à montrer qu'elles ne le sont qu'à un niveau subjectif et qu'elles ne leur sont pas si profitables que cela en dehors d'une situation d'évaluation et de jugement (à la différence ici du point de vue selon lequel cela leur serait finalement profitable, Jackson et al, 2009). C'est l'objet de la troisième partie consacrée à la prédictivité de ces croyances en sortie de formation ou en situation de recherche d'emploi.

3.3. Formation et insertion professionnelle : l'art d'entretenir des croyances normatives illusoire mais bien utiles.

Dans cette partie nous parlerons des effets des dispositifs de formation et d'insertion. Ces recherches, en partie subventionnées par le Conseil Régional de Bourgogne, ont permis de financer la thèse d'Isabelle Gillet. L'objectif de cette série de recherches est de vérifier que des croyances comme l'internalité ou d'autres variables de personnalité proches (estime de soi, sentiment d'efficacité personnelle) ou plus générales (évaluations

centrales de soi) sont effectivement prédictives du devenir individuel (résultats d'examen, insertion professionnelle). En d'autres termes, nous tenterons de vérifier qu'elles sont effectivement profitables ou tout au moins suffisamment prédictives pour être valorisables dans les dispositifs de formation et d'insertion. Autrement dit, ces croyances sont-elles suffisamment utiles aux gens qui transitent dans ces dispositifs pour que l'on considère nécessaire leur modification (Jackson et al., 2009). Ou, au contraire, ont-elles d'autres utilités plus immédiates qui justifieraient qu'elles soient perçues comme utiles ?

Le choix d'une telle problématique de recherche a des fondements multiples qui ne sont pas sans lien avec la responsabilité pédagogique d'un master professionnel en psychologie du travail. En effet, l'analyse des débouchés des étudiants par secteurs d'activité (souvent ils cumulent différentes missions) indique que plus de la moitié d'entre eux travailleront dans le champ de l'insertion (si on considère le bilan de compétences comme une activité d'insertion, ce qui semble être le cas avec les B.C.A.).

Il convenait donc de faire réfléchir ces futurs praticiens sur les effets de l'accompagnement professionnel et de les amener à prendre du recul par rapport aux théories implicites et aux illusions qu'ils allaient acquérir dans leur travail. L'encadrement d'un tel travail sur la pratique professionnelle est encore plus passionnant avec un salarié en formation continue, déjà expérimenté dans ce secteur. Ses théories implicites et ses croyances sont déjà fortement ancrées et explicites pour correspondre aux hypothèses de travail qu'il souhaite vérifier. Il est alors difficile, pour cette personne, de douter des effets bénéfiques d'un dispositif auquel elle a consacré des années entières de sa vie professionnelle ou de douter des effets bénéfiques d'une formation qu'elle a bâtie spécifiquement pour un public, sur laquelle elle a développé un travail important d'ingénierie pédagogique et dont les stagiaires et les commanditaires semblent satisfaits. Il faut alors se rendre à l'évidence : les résultats sont souvent mitigés : l'emploi obtenu est bien souvent précaire et le dispositif ne bénéficie pas nécessairement aux publics les plus exclus, auxquels il était pourtant dédié. Ce dispositif peut conditionner l'estime de soi des stagiaires par les évaluations rendues et il sert parfois de dispositif de sélection pour d'autres dispositifs plus qualifiants... ce qui est décompté sous le terme « sorties positives » ne correspond pas nécessairement à l'idée qu'on s'en était faite au fil des années. Le dispositif a néanmoins le mérite d'exister et si les stagiaires et les commanditaires en sont satisfaits c'est sans doute pour d'autres raisons, raisons qu'il conviendrait d'approfondir.

Il est également difficile pour ces professionnels de douter que certaines croyances, observées chez les publics les plus éloignés de l'emploi,

ne soient pas des croyances qui leur soient pas naturellement néfastes en termes d'accès à l'emploi (faible estime de soi, faible sentiment de contrôle ou d'efficacité personnelle, attentes pessimistes). A l'opposé, les croyances qu'on retrouve chez les publics les plus proches de l'emploi paraissent devoir être encouragées (par le biais d'un stage pour augmenter l'estime de soi des personnes exclues du travail, d'un stage de remobilisation pour demandeurs d'emploi, d'un stage de développement personnel). Tous ont trouvé une abondante bibliographie pour étayer de telles hypothèses au point d'en oublier les nuances apportées par les auteurs^{xix}.

Je comprends entièrement leur engouement pour des recherches en psychologie qui entretiennent tous les espoirs en laissant entendre notamment qu'il suffit de vouloir pour pouvoir, qu'il suffit de changer sa vision des choses pour que les meilleures choses vous arrivent comme par magie (des titres d'articles qu'on retrouvera à la fin de cet écrit sont parfois alléchants, notamment ceux provenant de la recherche internationale : « *Le pouvoir d'être positif : la relation entre un concept de soi positif et la performance dans le travail* », « *Les évaluations centrales de soi, l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle, le sentiment de contrôle et la stabilité émotionnelle et leur relation avec la satisfaction et la performance dans le travail* », « *Obtenir l'emploi : le re-entraînement attributionnel* » n'en sont que des exemples).

Le moment du traitement des résultats est souvent un grand moment de remise en cause. Par exemple, lorsqu'on voulait développer l'estime de soi de ses stagiaires afin qu'ils recherchent et trouvent un emploi plus facilement et que l'on constate, chiffres à l'appui, que les seuls à avoir trouvé un emploi ont été ceux qui continuaient à avoir une faible estime de soi en fin de dispositif ; ou encore que le sentiment de contrôle prédit parfois négativement l'accès à l'emploi. Il faut alors envisager que ceux qui avaient les croyances les plus positives n'étaient pas forcément ceux qui étaient le plus à la recherche d'un emploi ou encore que la variable en question n'est simplement pas prédictive (comparativement à d'autres en apparence plus « signalétiques » et qui se révèlent finalement bien plus prédictives du devenir à quelques mois : telles le niveau de formation intermédiaire, le fait d'avoir un permis de conduire, l'âge en rapport avec le niveau de diplôme).

Précisons que notre propos n'est pas de contester toute prédictivité relative aux croyances individuelles^{xx}. Le propos est seulement ici de montrer que ces prédictions ne sont pas fiables lorsqu'on prend en considération une population tout venant, telle que celle accueillie dans les dispositifs où nous avons pu réaliser nos études. De notre point de vue, l'expression de ces croyances est plus fréquemment une conséquence de

la situation professionnelle des personnes qu'elle n'en est la cause. Il serait donc abusif de vouloir promouvoir de telles croyances.

Il s'agit-là d'un point de vue que nous avons déjà développé ailleurs concernant le lien entre les motivations autodéterminées (intrinsèques plutôt qu'extrinsèques) au travail et l'atteinte des objectifs de travail (Gilibert, Gillet & Perrin, sous presse). Si ce lien existe bien de façon corrélacionnelle, il est plus vraisemblable que ce soit l'évaluation de la performance du salarié qui amène des variations dans la nature de ses motivations, qu'il n'est vraisemblable que ce soit l'inverse³¹.

Définir les impacts de la formation

Afin de pouvoir mieux situer la nature des résultats dont on peut chercher la prédiction en situation de formation ou d'insertion, nous avons effectué une synthèse des modèles d'évaluation de la formation (Gilibert & Gillet 2009). En dépit des critiques qu'il a suscitées depuis ses premières formulations, le modèle de Kirkpatrick reste la référence et se révèle suffisant dans le cadre d'une démarche de recherche qui ne traite pas spécifiquement de l'évaluation de formation (voir tableau page suivante). Un point épineux dans les mesures d'évaluation de formation concerne l'utilisation de mesures autorapportées par les stagiaires en formation.

Il est en effet plus aisé de demander aux stagiaires leur sentiment à chaud sur la formation (self-reports) que de se livrer à des mesures plus objectivantes sur l'utilité de la formation en les observant individuellement par la suite, en situation de travail. De plus, s'enquérir du sentiment des stagiaires peut sembler au formateur ou au gestionnaire de formation plus avenant à l'égard de ce public ou de ses clients. Dans le modèle conceptuel de Kirkpatrick (1959, 2007), ces mesures autorapportées devraient idéalement relever du niveau de la satisfaction (ce que Kirkpatrick précisait insuffisamment dans les toutes premières propositions de son modèle).

³¹ On retrouvera dans cet article quelques réflexions sur l'effet des publications scientifiques quant à ce que l'on pourrait tenir pour évident et incontournable, l'effet des calculs de score sur des interprétations finalement trompeuses, la confusion que l'on peut faire entre « conséquence » psychologique d'une performance et « cause » psychologique de cette performance, dans une pratique professionnelle.

Tableau 2 : L'évaluation des impacts de la formation d'après le modèle de Kirkpatrick (1959, 2007)

Niveau	Concept	Question traitée	Méthode et indicateurs
Réaction	Satisfaction	<i>Quelle perception les participants ont-ils de la formation ?</i>	<i>Formulaires d'évaluation du programme, questionnaires et entretiens concernant la satisfaction quant à :</i> l'organisation pédagogique les supports l'animation de la formation, etc. <i>et plus rarement des avis sur :</i> la densité des contenus la maîtrise des contenus la transférabilité des savoirs, etc.
Apprentissage	Connaissances	<i>Ont-ils acquis les connaissances et compétences souhaitées lors de la formation ?</i>	Examens de connaissance, Exercices traduisant une connaissance. Observation et entretiens, si possible avant et après la formation Autoévaluation par le stagiaire ou entre pairs. Observations par le formateur. Mesures et entretiens par le gestionnaire de formation ou le commanditaire (nécessité de définir les connaissances visées)
Comportement	Application de l'apprentissage dans les comportements	<i>L'apprentissage des participants a-t-il changé leur comportement ?</i>	Idem en se basant sur des savoir-faire Grille d'observation comportementale À effectuer après quelques mois (Kirkpatrick et Kirkpatrick, 2007b) (nécessité de définir les savoir-faire visés)
Résultats	Application dans l'activité visée ou répercussions pour le commanditaire	<i>Y a-t-il un changement dans les résultats et ce changement amène-t-il les résultats escomptés ?</i>	Indicateurs de productivité, de rentabilité, de turnover et de coûts humains (nécessité de définir les indicateurs visés)

Les croyances individuelles comme variables prédictives des résultats dans le domaine de la formation

Dans les diverses variantes de ce modèle, ont été proposées des mesures de sentiment d'efficacité personnelle et d'optimisme quant à la réalisation de la tâche (voir par exemple Beech & Leather, 2006 ; cf. Tableau 3, p. 14, Gilibert & Gillet, 2009), y compris sous forme d'échelles standardisées ou plus approximativement lors d'entretiens.

L'idée sous-jacente est que ce sentiment d'efficacité personnelle peut être prédictif de la motivation du salarié concernant les contenus d'apprentissages et leur transfert³². Les croyances des personnes peuvent donc être responsables de l'atteinte ou de la non-atteinte des résultats en formation : un apprentissage qui a ou n'a pas lieu, un transfert qui se produit ou non, un résultat ultime atteint ou non, comme une insertion pour ce qui est de l'accompagnement professionnel.

Le problème du transfert des apprentissages sur le lieu de travail, par exemple, est parfois traité par une mesure de la motivation au transfert du stagiaire (Chiaburu & Day, 2006). D'autres variables individuelles sont également explorées pour expliquer des résultats d'évaluation parfois décevants, comme l'engagement au travail et l'implication organisationnelle. Ces variables auraient un impact sur les réactions des participants, les connaissances déclaratives et le transfert, toujours par l'intermédiaire de deux variables médiatrices : l'efficacité personnelle et la motivation (Tracey, Hinkin, Tannenbaum & Mathieu, 2001). Enfin certaines variables individuelles sont également proposées pour rendre compte du transfert d'apprentissage et de l'efficacité d'une formation, comme l'autorégulation et l'autocontrôle (Kehr, Bles & von Rosenstiel, 1999), les attitudes de confiance envers la formation (Ryman & Biersner, 1975), ou les cinq facteurs de personnalité majeurs (le Big Five ; Colquitt, LePine & Noe, 2000).

En basant l'évaluation des formations sur les réponses individuelles des stagiaires (leurs attitudes à l'égard de la formation ou à l'égard de leur situation de travail, les apprentissages et leurs transferts comportementaux) certaines démarches de recherche tendent à réduire la compréhension des effets de la formation à l'évaluation de dispositions (motivations initiales des stagiaires, aptitudes à mettre en œuvre les apprentissages et croyances dans leur efficacité, voire même facteurs de personnalité). S'intéressant à la part des variables individuelles et contextuelles, Hertenstein (2001) rappelle la distinction qu'il convient de faire entre, d'une part, l'évaluation des impacts de la formation et, d'autre part, la recherche de mécanismes individuels pouvant expliquer pourquoi certains stagiaires ont atteint les objectifs ou non.

³² A un niveau pragmatique, il peut s'agir de vérifier que les stagiaires sortiront de la formation en prétendant savoir et pouvoir appliquer ce qui leur a été dispensé, propageant ainsi une image positive de la prestation de formation. Seul Kirkpatrick parle ouvertement de l'évaluation dans sa finalité purement commerciale, ainsi que quelques chercheurs en sciences de gestion.

Le risque d'une interprétation « psychologisante » ou « dispositionnalisante », consistant à voir dans les publics l'origine des problèmes de formation, a déjà été relevé dans le domaine de l'enseignement ou dans celui de l'insertion (Monteil, 1990 ; Gosling, 1992 ; Castra, 1994, 2003). On peut d'ailleurs se poser la question de la contribution de cette perception au cercle vicieux de l'échec scolaire et de l'échec en insertion.

De plus, cette représentation semble également structurer la pratique de formation en plaçant la modification des croyances et des comportements individuels (autonomie, responsabilité, etc.) comme un préalable aux apprentissages. Par exemple, il n'est pas rare, dans le secteur de la formation, de chercher à sélectionner le public en fonction de ces qualités difficilement objectivables^{xxi}, que la demande plus ou moins implicite faite aux intervenants concern la modification de ces attitudes ou que l'on affiche ouvertement la formation comme visant à une « remobilisation » ou un « développement personnel ». Dans le quotidien de certaines formations, il s'agit alors bien souvent de persuader le stagiaire, orienté vers la formation de façon un peu rapide, de ses motivations pour ce qui lui est transmis, de son efficacité personnelle par rapport à l'objet d'apprentissage ou de sa capacité à transférer de façon autonome ses apprentissages (à défaut de résultats comportementaux tangibles ou objectivables, on tend à convaincre son public de ses acquisitions, voire de sa responsabilité dans les résultats ultérieurs).

Enfin, force est de constater que si les modèles d'évaluation de formation sont basés la plupart du temps sur les réponses des stagiaires (*self-reports*), ils ne traitent quasiment pas des retombées attendues par les stagiaires eux-mêmes (Gillet & Gilibert, 2009 ; Michalski & Cousins; 2001). Si du point de vue des stagiaires c'est le développement de leur carrière et de leurs compétences qui importe, la plupart des modèles n'envisagent de mesurer l'impact de la formation que sur le poste de travail occupé. De la même façon, les outils de mesure proposés semblent figer et occulter le débat sur les enjeux animant les acteurs du système de formation et la divergence de tels enjeux. Tout se passe donc comme si on négligeait l'évaluation des intérêts du stagiaire (l'évolution de carrière notamment) et que ce qu'on attendait essentiellement du stagiaire, à l'issue de la formation, soit qu'il se montre motivé ou satisfait par les contenus, qu'il ait un sentiment d'efficacité personnelle plus élevé concernant les tâches qu'on attend de lui et qu'il dise plus facilement pouvoir contrôler la réalisation de ces tâches ou la façon de mettre en oeuvre un transfert d'apprentissage sur le poste (en somme ce qui serait visé serait un simple niveau de satisfaction et, au mieux, des réactions encourageantes en ce qui concerne la maîtrise des contenus, leur transfert et les résultats éventuels) .

Cette modification des croyances est un résultat bien connu concernant le sentiment de contrôle des stagiaires qui tend à évoluer positivement à la suite de la formation, qu'il s'agisse d'élèves, de salariés ou de demandeurs d'emploi (Beauvois & Le Poulhier, 1986 ; Dubois, 1988 ; Dubois & Trognon, 1989 ; Gangloff & Sourisse, 1995 ; Bressoux & Pansu, 2001 ; Pansu, Bressoux & Louche, 2003). Le sentiment de contrôle des stagiaires est parfois même utilisé comme un indicateur de l'effet positif d'une formation au même titre que les mesures de satisfaction (Hertenstein, 2001 ; Gist, Schwoerer & Rosen, 1989 ; Sharp, Hurford, Allison, Sparks & Cameron, 1997 ; Inouye, Flannelly & Flannelly, 2001). Pourtant rien ne permet de penser que ces croyances générales soient utiles à développer ; c'est-à-dire prédictives des résultats de la formation. Ces attitudes peuvent très bien n'être que les conséquences d'un processus de formation (ou de socialisation normative) achevé, et ne contribuent pas nécessairement aux autres objectifs de la formation (un point que Kraiger et al, 1993, questionnent quant à l'effet internalisant du modelage comportemental). A noter que seul Kraiger et al. (1993) mentionnent, en annexe à la présentation de leur modèle d'évaluation, que le sentiment d'efficacité personnelle peut être aussi bien une conséquence qu'une cause du processus d'apprentissage.

Il s'agira pour nous de voir dans quelle mesure ces croyances sont liées à un impact *subjectif* de la formation (réactions positives à la formation, sentiment de compétence) et/ou à un impact *objectif* (résultats aux examens, résultats en termes d'insertion)³³. Nous présenterons ici des travaux recueillis en contexte de formation et en contexte de recherche d'emploi. Nous présenterons des résultats (Gilibert et al., 2008) qui laissent supposer que les mesures psychologiques (estime de soi, contrôle personnel et sentiment d'efficacité personnelle) sont liées aux ressentis des étudiants (satisfaction, apprentissages perçus et attente de bons résultats) sans pour autant être prédictifs des apprentissages évalués par un examen. De la même façon, chez des adultes en formation professionnelle ces sentiments sont liés à la satisfaction à l'égard de la formation sans pour autant être prédictifs de leur insertion professionnelle. Nous présenterons ensuite un travail réalisé dans une ANPE sur une cohorte de demandeurs d'emploi montrant que leurs « évaluations centrales de soi » et leur sentiment de contrôle révèlent des attentes positives quant à l'accès à l'emploi, sans pour autant être prédictifs de leur devenir effectif (Gilibert, 2009).

³³ Il s'agit plus ici de différencier des évaluations « à chaud » et des évaluations « à froid » des impacts de la formation. Il n'est pas question de mesures exactes des quatre niveaux de Kirkpatrick.

Nous passerons sous silence le détail d'autres travaux (nombreux), réalisés par des étudiants de master professionnel en psychologie du travail, montrant comment le bilan de compétences ou un accompagnement autour d'un projet professionnel peuvent favoriser l'accroissement de l'internalité, de l'estime de soi ou du sentiment d'efficacité personnelle (ces travaux étant disparates, n'étant pas toujours basés sur des comparaisons appareillées et présentant des différences méthodologiques qui mériteraient un effort de synthèse trop substantiel, d'autant que les mesures n'ont pas toujours été mises en relation avec le devenir professionnel). A noter également que nous avons aussi cherché quelques liens entre l'évolution de ces croyances et le soutien social apporté par le formateur (soutien d'ordre cognitif et informationnel, conatif dans la réalisation d'activité de recherche d'emploi ou affectif en termes de feed-backs). Néanmoins aucun effet suffisamment marquant et récurrent n'est apparu pour que nous exposions ici ces résultats³⁴.

3.3.1. La prédictivité des croyances en fin de formation : Satisfaction et Optimisme

Des croyances qui prédisent la satisfaction et l'optimisme des étudiants plus facilement que leurs notes

Dans une étude exploratoire en situation de formation initiale, nous nous sommes intéressés aux croyances que des étudiants en fin de formation pouvaient avoir concernant leur note à un travail dirigé d'introduction à la méthode de recherche. L'objectif était de vérifier que ces croyances pouvaient être prédictives des impacts à chaud de la formation (leur satisfaction quant à l'enseignement reçu, leur maîtrise perçue des acquis, la note attendue et la note effective). La population est composée de 149 étudiants (âgés de 18 à 27 ans, pour une moyenne d'environ 19 ans avec une forte représentation féminine : 88,6%), ayant participé à cette étude exploratoire et ayant rempli un fascicule comprenant :

- 1) un questionnaire quant à leur satisfaction sur différents aspects de l'enseignement dispensé (20 items, Alpha de Cronbach = .85),
- 2) un questionnaire portant sur la maîtrise des objectifs du TD (15 items, Alpha de Cronbach = .84),
- 3) un questionnaire comprenant une question sur leur estime d'eux-mêmes (estimaient-ils leur niveau suffisant pour obtenir la moyenne ?), leur sentiment d'efficacité personnelle (pensaient-ils

³⁴ Evidemment, l'idéal eût été de pouvoir tester simultanément l'effet incident des formations en terme d'évolution des croyances normatives et de mettre en correspondance cette évolution avec l'atteinte de résultats subjectifs et/ou objectifs et ce en fonction des quatre niveaux de Kirpatrick.

qu'en faisant preuve d'efforts, de persévérance durant leurs révisions, ils parviendraient à avoir la moyenne ?) et une question ayant trait au sentiment de contrôle (pensaient-ils que leur note dépendrait d'eux-mêmes plutôt que des conditions d'examen ?)³⁵.

4) une question finale concernait la note exacte qu'ils s'attendaient à obtenir.

Lorsqu'ils avaient complété ce fascicule, il leur était expliqué qu'il était souhaitable qu'ils fournissent leur nom sinon leur numéro d'étudiant afin de pouvoir vérifier dans quelle mesure la note qu'ils s'attendaient à avoir serait en rapport avec la note effective. Il était également assuré que leurs questionnaires ne seraient traités qu'après l'affichage des notes.

En termes de résultats, il apparaît que les croyances (estime de soi, sentiment d'efficacité personnelle et sentiment de contrôle) sont bien en lien avec le sentiment de maîtrise des contenus du cours. Ceci est conforme à ce à quoi on pouvait s'attendre sur la base des propositions faites en évaluation de formation. De la même façon, ces croyances sont en lien avec la satisfaction quant aux différents aspects de la formation, mais aussi de la note attendue.

Satisfaction et apprentissages perçus sont par ailleurs liés ($r = +.49$), de la même façon que ces deux variables sont liées à la note attendue ($r = +.20$ et $r = +.34$)

Tableau 3: Corrélations obtenues entre les impacts « à chaud » et les variables psychologiques

	Sentiment de contrôle / note	Estime de soi / niveau	Sentiment d'efficacité personnelle / note
Apprentissages perçus	0.28**	0.51**	0.32**
Satisfaction globale	0.19*	0.38**	0.35*
Note attendue	0.16*	0.65**	0.33**
Note obtenue effectivement	-0.02	0.11	0.02

Néanmoins, ni l'apprentissage perçu ne s'avère prédictif de la note obtenue lors de l'examen sur table ($r = 0.05$), ni la satisfaction globale ($r = -.20$)^{xxii}, pas plus d'ailleurs que les croyances des étudiants quant à leur niveau, efficacité personnelle ou sentiment de contrôle. Seule la note attendue est en partie prédictive de la note obtenue ($r = +.24$)³⁶.

³⁵ Le choix d'opérationnaliser simultanément, sentiment de contrôle, estime de soi et SEP est inspiré des propositions récentes de Judge et Bono selon lesquels ces différentes mesures relèvent d'un seul et même construit psychologique. Construit dont nous avons vérifié par ailleurs qu'il était extrêmement normatif.

³⁶ Il va sans dire que des données sont en cours de recueil dans le cadre de la thèse d'Isabelle Gillet. Ces données collectées sur trois promotions successives visent à vérifier ces premiers résultats et s'il y a bien une évolution de ces croyances en cours de formation, si les croyances en fin de formation sont prédictives ou non des notes obtenues (il semble que cela puisse être parfois le cas pour

Des croyances qui prédisent surtout la satisfaction et l'optimisme des demandeurs d'emploi en formation, plus facilement que leur insertion

Une seconde étude a été réalisée simultanément à la précédente mais cette fois avec des demandeurs d'emploi en formation universitaire à l'Université de Bourgogne (l'objectif de ce type d'action de formation étant une qualification permettant un retour à l'emploi). Il s'agissait de vérifier que les croyances normatives étaient liées à des réactions positives à « chaud » mais n'étaient pas prédictives du résultat : l'insertion effective. Une question supplémentaire s'y ajoutait : si les croyances ne prédisaient pas l'insertion, la situation professionnelle ultérieure pouvait-elle induire des différences de croyances ?

Ces demandeurs d'emploi en formation ont été contactés à deux reprises : une première fois concernant leur satisfaction à l'issue de la formation, une seconde fois concernant leur insertion après six mois. Les entretiens structurés sur la base de questionnaires pré-établis étaient réalisés par téléphone car ces stagiaires suivaient la plupart du temps des formations professionnelles différentes et étaient dispersés géographiquement. Comme souvent dans ce genre d'étude, seulement un peu moins de la moitié de l'échantillon possible a pu être contacté pour chacun des deux questionnaires (48 la première fois, 51 la deuxième, sur un échantillon de 108 stagiaires). Trois enquêtrices ont néanmoins été mobilisées pour cette recherche (cette population s'avérant difficile à contacter du fait de sa mobilité et du caractère rapidement obsolète du fichier de coordonnées).

Le premier questionnaire de satisfaction visait à mesurer la satisfaction des stagiaires à l'issue de la formation (24 items) et était complété par les mesures psychologiques : sentiment de contrôle, estime de soi, sentiment d'efficacité personnelle et optimisme quant à l'obtention d'un emploi à la suite de leur formation. Aucune question sur les apprentissages perçus n'a été posée dans la mesure où ces stagiaires étaient répartis dans des formations différentes. **Le questionnaire concernant leur insertion** à six mois comprenait 53 questions relatives à la situation professionnelle des stagiaires avant, pendant et après la formation. Des questions identiques aux premières mesures psychologiques étaient posées, leur demandant quels avaient été leurs sentiments à la sortie de formation.

Les résultats ont été explorés de manière à répondre à trois questions : les croyances normatives des stagiaires en fin de formation sont-elles liées à

l'estime de soi et le SEP mais par le biais de corrélations qui demeurent faibles) ou, encore, si leur évolution est également prédictive (ce qui n'a pas encore été vérifié). Il convient de comprendre également ce qui contribue à l'augmentation de ces croyances (par exemple l'entraînement par le biais d'exercices, les feed-backs sur ces exercices), ce qui peut les rendre prédictives et la part de prédiction qui pourrait être expliquée par le biais d'autres éléments circonstanciels (par exemple la connaissance que les étudiants ont du résultat de leur premier semestre en psychologie).

leurs réactions à chaud quant à la formation (satisfaction et possibilité d'insertion possible) ? Les croyances et les réactions initiales des stagiaires sont-elles prédictives de leur insertion effective ? Et enfin, les croyances de ces anciens stagiaires sont-elles différentes, six mois plus tard, en fonction de leur accès ou nonaccès à l'emploi ?

Au niveau des résultats, il semble que les croyances normatives des stagiaires sont liées à leurs réactions en fin de formation. On observe encore une fois que ces croyances (sentiment de contrôle, estime de soi, sentiment d'efficacité personnelle) à l'issue de la formation sont prédictives de leur satisfaction (respectivement $r = +.38$, $r = +.30$, et $r = +.36$). Elles sont également prédictives de l'optimisme quant au fait de trouver un emploi dans les trois mois ($r = +.29$, $+ .31$ et $+ .34$). Satisfaction et optimisme sont par ailleurs liés ($r = +.36$ $p < .05$). Cela suggère un effet de halo dans l'ensemble de ces *self-reports*.

En explorant les résultats effectivement atteints en termes d'emploi six mois plus tard, (33 ont pu être re-contactés, dont 19 ayant trouvé un emploi et 14 n'en n'ayant pas trouvé), aucune différence de satisfaction ou de croyances *initiales* n'a été observée en effectuant des comparaisons de moyennes sur les réponses qu'ils avaient donnés six mois plus tôt (y compris lorsqu'on distingue C.D.I., C.D.D., poursuite de formation et demandeurs d'emploi).

Si l'on prend en compte cette fois les croyances qu'ils déclarent avoir eu lors de leur recherche d'emploi, on observe que ceux qui ont trouvé un emploi par comparaison à ceux qui n'en ont pas trouvé, déclarent davantage avoir ressenti un sentiment de contrôle important, avoir eu un sentiment d'efficacité personnelle élevé ou une plus forte assurance sur leur chance de trouver un emploi. Seule l'estimation qu'ils font de la valeur de leur profil sur le marché du travail n'est pas sensible à leur situation actuelle.

On admettra que la taille de l'échantillon est faible pour tirer des conclusions définitives sur la prédictivité de ces croyances en termes d'accès à l'emploi. On pourrait contester la possibilité que les résultats présentés ici soient spécifiques à un contexte universitaire ou à des choix de recueils. C'est pourquoi nous présenterons également des données recueillies dans des A.N.P.E. pourtant sur le suivi de demandeurs d'emploi issus du tout venant, ne faisant pas l'objet d'actions de formation universitaire.

3.3.2. La prédictivité de ces croyances en situation de recherche d'emploi : Optimisme quant à l'accès à l'emploi, moindre détresse psychologique et moindre demande d'aide complémentaire

Cette étude (Gilibert, 2009) concerne le suivi d'une cohorte de 165 demandeurs d'emploi inscrits dans une A.N.P.E. (Pôle Emploi), dont la situation au regard de l'emploi a été vérifiée. Le résultat visé dans ce genre de dispositif est bien évidemment l'accès à l'emploi. Les trois questions ici traitées sont similaires à celles traitées dans l'étude précédente : les croyances normatives des demandeurs d'emploi, sont-elles liées à leurs réactions quant au suivi dont ils font l'objet (demande d'un suivi complémentaire) ? Les croyances normatives de ces demandeurs d'emploi, sont-elles prédictives de leur insertion effective ? Et, enfin, leurs croyances, trois mois plus tard, sont-elles différentes selon leur insertion effective ?

Les croyances (ou dimensions psychologiques), investiguées en passations individuelles, sont inspirées de la littérature : le questionnaire d'Evaluations Centrales de Soi, la Centralité du rôle professionnel et un questionnaire d'internalité dans la recherche d'emploi permettant d'extraire 3 scores : Internalité, Chance, Intervention d'autrui (proposé par Cortese & Meyers, 2004 voir Houssemand, Martin & Meyers, 2006 pour la validation) ainsi qu'un Questionnaire Dimensionnel d'Attribution Causale appliqué aux freins à l'accès à l'emploi.

Trois questions relatives à l'aide complémentaire que souhaiterait recevoir le bénéficiaire du conseiller (en termes pratiques, informationnels et émotionnels) étaient ajoutées en fin de questionnaire³⁷. Ces questions permettaient de savoir dans quelle mesure un bénéficiaire sollicitait plus d'aide de la part de son conseiller, qu'il n'avait pu déjà en recevoir. Il leur était demandé quelles étaient leurs attentes en termes d'accès à l'emploi (probabilité d'obtenir un emploi dans les trois mois, nombre de mois nécessaires pour trouver un emploi). Un questionnaire mesurant la détresse psychologique a également été utilisé à des fins exploratoires (GHQ12).

Les résultats les plus importants concernent la mise en corrélation des croyances normatives avec le devenir professionnel effectif de ces demandeurs d'emploi. Nous vérifierons donc dans un premier temps la capacité de ces croyances à prédire le devenir à trois mois (ici le travail correspond à une donnée binaire, la base de données ANPE ne permettant

³⁷ Pour des raisons de convenances envers les conseillers à l'emploi, nous avons transformé les questions de satisfaction quant à l'accompagnement en des questions plus descriptives sur le soutien reçu et nous avons ajouté trois questions plus générales sur le soutien complémentaire attendu. Par ailleurs, nous ne différencierons pas ici les différents types d'aide sollicitée (en termes pratiques, informationnels et émotionnels), celles-ci covariant fortement entre elles. Signalons seulement que les corrélations les plus « parlantes » concernent la demande de soutien émotionnel.

pas de connaître la nature des contrats ; cette information est complétée par le nombre de jours travaillés). Dans un second temps, nous présenterons les corrélations entre les croyances normatives et la satisfaction à l'égard du suivi (correspondant ici à une faible demande d'aide complémentaire de la part du conseiller ANPE). Nous vérifierons dans un troisième et dernier temps si, en fonction de leur devenir effectif, les sujets se différencient quant à leurs croyances. En effet, une partie des demandeurs d'emploi ont pu être recontactés à trois mois et ont été invités à répondre à nouveau au questionnaire. Il était alors possible de les comparer en fonction de leur devenir (emploi ou non).

Des croyances qui prédisent l'optimisme des demandeurs d'emploi plus facilement qu'elles ne prédisent leur accès à l'emploi à trois mois

Aucune des croyances normatives mesurées n'est corrélée ou prédictive de l'accès à l'emploi dans les trois mois qui suivent (voir tableau 1 en annexe).

Un seul type de mesure, celui concernant directement l'accès à l'emploi, s'est révélé réellement prédictif ($r = -.15$, $N = 164$, $p < .05$) : le nombre de mois nécessaires selon les répondants pour trouver un travail, quel qu'il soit^{xxiii}.

Dans une analyse plus fouillée, une variable signalétique s'est néanmoins révélée prédictive de l'accès à l'emploi et du nombre de jours travaillés : la détention du permis de conduire ($r = .27$, $n = 165$, $p < .0001$) : les détenteurs du permis de conduire ayant quatre fois plus de chances d'être en emploi trois mois plus tard. Les mesures psychologiques ne se montrent donc pas prédictives du devenir professionnel des demandeurs d'emploi^{xxiv}.

On peut pourtant constater que si les croyances des demandeurs d'emploi ne sont pas prédictives de leur devenir effectif, elles reflètent au moins leurs anticipations d'insertion (voir les quatre dernières colonnes du tableau 1 en annexe). En effet, plus ces attentes sont positives, plus les sujets ont un score élevé au questionnaire d'évaluations centrales de soi ainsi qu'au questionnaire d'internalité lié à la recherche d'emploi. Par ailleurs plus ces attentes sont positives, plus ils perçoivent leurs freins à l'accès à l'emploi comme contrôlables par eux-mêmes. De façon plus sporadique, en rapport avec cette vision optimiste de l'accès à l'emploi, les freins à cet accès sont perçus comme plus instables et moins globaux. On constate également que plus les demandeurs d'emploi ont des anticipations positives, moins ils pensent que trouver un emploi dépend de l'aide d'autrui et moins ils pensent que leurs freins à l'emploi sont contrôlables par autrui.

Des croyances qui prédisent une moindre sollicitation vis-à-vis de l'accompagnateur au moment de l'enquête et trois mois plus tard

Il apparaît que les demandeurs d'emploi ayant les Evaluations centrales de soi les plus élevées sont ceux qui sollicitent le moins une aide complémentaire ($r = -.25, p < .01$). Ceux qui sollicitent le plus une telle aide sont les demandeurs d'emplois qui pensent que l'accès à l'emploi dépend de l'intervention d'autrui ($r = +.33$) ou ceux qui rapportent le plus de au questionnaire de détresse psychologique GHQ12 ($r = +.23, p < .01^{xxv}$). Concernant la perception des freins à l'accès à l'emploi, plus ils sont jugés contrôlables par autrui, plus cette sollicitation est présente ($r = +.17, p < .05$).

De façon plus surprenante les croyances exprimées à la première passation sont révélatrices des demandes d'aide complémentaire qui seront rapportées trois mois plus tard par ceux qui seront toujours demandeurs d'emploi ! Ceux qui avaient un score d'ECS élevé au départ seront toujours ceux qui demanderont le moins un soutien complémentaire ($r = -.48, p < .01$) à la différence de ceux rapportant initialement le plus de symptômes au GHQ12 ($r = +.45, p < .001$) ou de ceux pensant initialement que l'accès à l'emploi dépend de l'intervention d'autrui ($r = 0.55, p < .001$).

Cette sollicitation d'aide complémentaire lors de la deuxième phase est également plus importante lorsque les freins à l'emploi avaient été perçus comme ayant un impact global sur la vie du bénéficiaire en première phase ($r = +.40, p < .01$). Cette sollicitation reste liée à la perception des freins à l'emploi comme étant contrôlable par autrui mais uniquement lorsqu'elle est mesurée à la deuxième phase ($r = +.55, p < .001$).

Ces dernières corrélations sont somme toute rassurantes au niveau méthodologique : elles montrent qu'il y a possibilité d'obtenir des effets de prédiction à trois mois (même si ces prédictions ne concernent pas l'accès à l'emploi). Elles suggèrent également que les demandeurs d'emploi les moins normatifs peuvent être perçus différemment par leurs conseillers.

Des croyances qui ne différencient qu'a posteriori les gens quant à leur accès à l'emploi

Cinquante-huit de ces demandeurs d'emploi ont pu être recontactés en face à face ou, si besoin, par courrier, pour remplir à nouveau les questionnaires à trois mois. Bien que cet échantillon soit nettement plus faible que l'échantillon de départ (32 toujours demandeurs d'emplois et 25 ayant eu accès à un emploi) quelques différences significatives apparaissent en rapport avec des variations concernant les évaluations centrales de soi ou le bien-être psychologique. Alors que ces deux populations n'étaient pas différentes quant à ces mesures six mois plus tôt, ceux qui ont un emploi ont cette fois un score plus élevé au questionnaire d'Évaluations Centrales de Soi et rapportent une moindre détresse psychologique (comparativement à ceux qui sont toujours au chômage).

3.3.3. Discussion : des illusions normatives participant au bonheur de tous ?

Des croyances surtout liées à la perception positive des dispositifs et de leurs impacts

Comme on a pu le voir dans cette série d'études, les croyances normatives des sujets ne sont pas en rapport avec les résultats attendus « à froid » d'une formation : note aux examens, insertions effectives (Gilibert & Gillet, 2009). Elles semblent plus particulièrement liées à la satisfaction « à chaud » quant à l'accompagnement pédagogique ou professionnel reçu (dans les trois études). Si, dans la première étude, ces croyances ne sont pas révélatrices des apprentissages effectifs, elles sont au moins révélatrices des apprentissages perçus. Il est intéressant de constater qu'elles sont associées aux « self-reports » ou commentaires évaluatifs rapportés « à chaud » par les bénéficiaires, concernant le dispositif. Plus les sujets (étudiants ou adultes en formation professionnelle) exhibent ces croyances, plus ils émettent des évaluations positives à l'issue de leur passage dans le dispositif, quant aux différents aspects de l'accompagnement. Si l'on considère une image positive de la formation comme un indicateur recherché (Kirkpatrick, 1959, 2007), il faut reconnaître aux stagiaires les plus normatifs le fait de contribuer plus positivement à cette image positive. Le fait que des évaluations de formation ressorte une image positive de la formation, est un critère important pour les formateurs comme pour les gestionnaires de formation (Michalski & Cousins, 2001).

On serait donc tenté de dire que si de telles croyances ont de la valeur dans ce genre de dispositif, c'est surtout parce qu'elles sont associées à une vision très positive du dispositif et non pas parce qu'elles seraient

directement profitables aux individus en termes de résultats (résultats académiques élevés, insertion professionnelle à l'issue de la formation, accès à l'emploi). Hormis le fait que ces croyances semblent refléter la satisfaction, elles semblent également renvoyer à un certain optimisme des personnes : elles sont d'autant plus élevées que les étudiants s'attendent à avoir une bonne note à l'examen, que les demandeurs d'emploi en formation s'attendent à trouver un emploi à l'issue de la formation, que les demandeurs d'emploi inscrits à l'agence pour l'emploi s'attendent à retrouver rapidement un travail. Ce faisant, les répondants les plus normatifs dans leurs croyances ne produisent pas seulement une évaluation plus positive de la formation, mais ils cautionnent aussi, par leur optimisme, l'idée que la formation peut leur être bénéfique (résultats positifs attendus, optimisme quant à l'insertion à venir, espoirs quant à l'accès à l'emploi).

Une prédictivité apparente facilement « trompeuse » quant au devenir des personnes

Une autre question importante a trait à la valeur prédictive pouvant être attribuée à de telles croyances (sentiment de contrôle, estime de soi, sentiment d'efficacité personnelle et évaluations centrales de soi) par les travailleurs sociaux. Bien qu'elles ne prédisent pas le résultat final visé par les dispositifs, il est possible de trouver quelques raisons au fait que ces croyances soient pourtant perçues comme prédictives par les travailleurs sociaux. L'association de ces croyances avec la satisfaction, le sentiment de maîtriser les savoirs transmis ou un certain optimisme, peut expliquer la valeur qui leur est attribuée.

Si pour ces travailleurs sociaux (enseignants, formateurs) le sentiment de maîtriser les savoirs transmis ou l'optimisme de leurs bénéficiaires sont les seuls résultats visibles de leur action, il est normal qu'ils les considèrent comme des éléments tangibles du bénéfice qu'en tireront les bénéficiaires (réussite à l'examen, insertion effective). Il semblerait alors logique de vouloir promouvoir des croyances associées au bénéfice que les gens peuvent ou disent tirer de leur apprentissage ou de leur accompagnement (Hertenstein, 2001 ; Gist, Schwoerer & Rosen, 1989 ; Sharp, Hurford, Allison, Sparks & Cameron, 1997 ; Inouye, Flannelly & Flannelly, 2001).

Il pourrait également être légitime de considérer ces croyances comme un préalable à un apprentissage ou une insertion quelconque : les stagiaires déclarant une bonne estime d'eux-mêmes, un sentiment de contrôle ou d'efficacité personnelle élevée sont effectivement ceux qui déclarent davantage maîtriser les contenus d'apprentissage ou ceux qui sont le plus satisfaits de la formation dispensée. A défaut d'informations complémentaires (allant dans le sens du caractère relativement illusoire de la

satisfaction, de la maîtrise des apprentissages ou de l'optimisme), les illusions associées aux croyances normatives des bénéficiaires peuvent bien servir de preuves apparentes de leur utilité voir de leur nécessité et ce, du point de vue de l'ensemble des acteurs professionnels impliqués. Chez les demandeurs d'emplois, leurs attentes positives peuvent également être comprises comme contribuant à la valeur ou prédictivité apparente de telles croyances : les plus normatifs sont également ceux qui pensent le mieux s'en sortir. De telles croyances positives peuvent très bien être les seuls indicateurs d'insertion potentielle dont dispose un formateur ou un conseiller dans sa pratique quotidienne.

On le voit dans la déperdition des informations à laquelle nous avons eu à faire face dans ces études : il est extrêmement difficile d'obtenir des informations sur le devenir des gens lorsque l'accompagnement arrive à son terme³⁸. Il est vraisemblable qu'à défaut d'information plus fiable ou contradictoire, la satisfaction des stagiaires ou leur optimisme soient considérés comme confirmatoires de la valeur des croyances normatives.

Un autre élément confirmatoire (mais tout aussi peu valide) peut provenir de la différence existant entre deux échantillons de la même population : ceux qui ont trouvé du travail et ceux qui n'en ont pas trouvé. En effet dans la première étude sur l'insertion, ceux ayant trouvé du travail à six mois rapportaient un plus fort sentiment de contrôle et un plus fort sentiment d'efficacité personnelle au moment où on les interrogeait de nouveau (et non au préalable). Dans la deuxième étude, ceux ayant un emploi, à la différence de ceux n'en n'ayant toujours pas au bout de trois mois, exhibent des évaluations centrales d'eux-mêmes plus élevées. Ceci n'est pas sans rappeler les différences d'adhésion aux croyances normatives de ceux qui occupent des positions de réussite sociale (ou de ceux espérant y parvenir). C'est d'ailleurs sur la base de telles différences que ces croyances ont également étaient valorisées dans la littérature scientifique (Dubois, 1987).

Si l'on n'a pas la possibilité de prendre en compte la dimension temporelle (c'est-à-dire la très faible prédictivité, dans le temps, de l'optimisme et le caractère assez imprévisible des parcours d'insertion), on peut alors concevoir abusivement que ces croyances corrélatives sont prédictives dans le temps et qu'elles jouent un rôle déterminant. En d'autres

³⁸ Seul l'accès à certaines bases de données informatisées le permet, lorsqu'elles existent et sont convenablement renseignées. Mais combien d'enseignants, de formateurs ou d'accompagnateurs peuvent avoir accès à de telles bases de données dont l'accès informatique est soumis à autorisation ? Combien ont le temps de traiter les résultats de ces bases de données pour vérifier, *sans parti pris*, les parts de variances expliquées par les méthodes employées ? De la même façon, il est plus souvent attendu d'eux qu'ils mettent en place une formation et un accompagnement plutôt que de réfléchir au bien-fondé de ce qu'ils doivent mettre en place.

termes, ces croyances seront prises pour des causes du devenir des gens alors qu'elles sont avant tout les conséquences de ce devenir.

Des croyances contre-normatives qui pourraient bien être diagnostiques de sollicitations importantes vis-à-vis des travailleurs sociaux.

Un point qui mériterait d'être approfondi concerne le fait que les croyances normatives ont été concomitantes avec une fréquence plus faible d'aide complémentaire, de la part des demandeurs d'emploi. De façon similaire dans les études en formation, les croyances normatives étaient concomitantes avec une plus grande satisfaction à l'égard des dispositifs de formation. Il est possible que les publics « *a priori* les plus éloignés de l'emploi », soient les publics manifestant le moins ces croyances normatives (croyant plus dans l'aide qu'on pourrait leur fournir que dans leur propre contrôle) et qu'ils soient aussi ceux qui émettent le plus de sollicitations d'aide complémentaire. D'autres variables peuvent également jouer un rôle de variables intermédiaires comme la qualité de vie, mais seule une étude diachronique poussée permettrait d'en démontrer le statut explicatif.

Quoi qu'il en soit, le fait que les publics les moins normatifs ou autodéterminés sont les moins satisfaits ou les plus en demande d'aide complémentaire suggère qu'ils peuvent représenter une charge de travail réelle ou perçue comme excessive pour les travailleurs sociaux (Schoenenberger, Moulin & Brangier, 2009). Si l'organisation du travail ne leur permet pas d'accorder un temps supplémentaire à ces bénéficiaires, il est vraisemblable que cela puisse être perçu négativement par les travailleurs sociaux.

Si les croyances normatives peuvent être perçues positivement parce qu'on les suppose prédictives d'éléments positifs, il est possible que les croyances les moins normatives soient perçues négativement parce qu'associées à des sollicitations que l'organisation du travail ne permet pas de satisfaire. Si par exemple des conseillers ANPE sont supposés fournir des informations aux bénéficiaires et faire leur suivi administratif, sont-ils également supposés leur fournir une aide pratique dans la mise en place de leurs démarches, la rédaction de leur CV, la façon de se présenter en entretien ? Sont-ils également supposés leur fournir une aide morale : les remotiver, les aider à reprendre confiance en eux, les aider à résoudre des problèmes personnels ? On peut en douter, car la mise en place du suivi mensuel est récente et surtout très difficile à appliquer à la totalité des demandeurs d'emploi. De la même façon, on peut douter du temps imparti à un enseignant pour satisfaire à toutes les insatisfactions des stagiaires en formation. Il serait intéressant de vérifier si la charge de travail perçue est un élément contribuant à la stigmatisation de certaines croyances.

Il ressort des observations effectuées que si les croyances des sujets reflètent leur satisfaction et leur optimisme, elles sont nettement moins prédictives de leur devenir en termes de résultats tangibles et d'insertion (voir même absolument non prédictives). Tout se passe comme si ces croyances relevaient d'un effet halo positif ou d'illusions positives, sans rapport effectif avec le devenir des personnes (notes effectivement obtenues ou insertions professionnelles). Il semble donc que ces sentiments sont plus en rapport avec la situation dans laquelle se trouvent les gens au moment où ils les rapportent, qu'ils ne sont prédictifs de leur situation ultérieure. Ces sentiments sont par ailleurs assez révélateurs d'autres résultats que l'on recherche en situation de formation : à savoir que les gens montrent une certaine satisfaction à l'égard du dispositif dans lequel ils se trouvent, soit qu'ils estiment maîtriser des connaissances transmises ou qu'ils espèrent accéder rapidement au monde du travail. Tant de résultats positifs ne peuvent que contribuer subjectivement à la validation d'un dispositif de formation et d'accompagnement. On peut donc voir dans ces résultats quelques justifications au fait que de telles croyances soient vues comme nécessaires :

- d'une part elles révèlent le degré de satisfaction des personnes, ainsi que leur niveau apparent d'apprentissage (ce qui justifie le bien-fondé du dispositif dans lequel elles transitent),
- d'autre part, ces croyances traduisent la confiance des bénéficiaires dans leur propre devenir et différencient ceux qui se sont insérés de ceux qui ne le sont pas,
- Enfin, il est possible que, présentes chez les publics les plus satisfaits, ces derniers sollicitent moins fortement les travailleurs sociaux, comme semble l'indiquer la dernière étude auprès des chômeurs.

Il conviendrait alors d'étudier la perception qu'ont les travailleurs sociaux de la prédictivité de telles croyances et ce en fonction du degré d'autonomie qu'ils jugent nécessaire chez leur public, de la façon dont ils conçoivent la performance (malléable ou non) ou encore du temps dont ils disposent pour répondre à certaines sollicitations supplémentaires. A ce sujet il peut être intéressant de prendre en compte la charge de travail réelle et perçue que représente, pour ces travailleurs, les publics aux croyances les moins normatives et ce en fonction des tâches qui leur sont prescrites (tâches leur permettant ou non d'y répondre).

Par ailleurs un point essentiel, qui reste à éclaircir, concerne le développement de telles croyances dans les dispositifs de formation. Il est vraisemblable que certaines méthodes pédagogiques « clientélistes » sont favorables au développement de certaines illusions positives chez les stagiaires (par exemple un discours présentant la réussite dans le dispositif

comme aisée, des commentaires systématiquement positifs, le recours à des exercices particulièrement faciles favorisant une impression de réussite), à la différence d'autres méthodes « plus sélectives » (usant par exemple de l'appel à la peur, de commentaires parfois négatifs sur les réalisations des stagiaires ou le recours à des exercices difficiles). Il pourrait être intéressant de vérifier de façon expérimentale l'effet de ces interactions pédagogiques en matière de développement de croyances normatives et en matière d'attentes de réussite plus ou moins réalistes et prédictives. D'autres éléments pourraient également être manipulés expérimentalement comme des exercices de difficulté variée (exercices induisant de façon fallacieuse une perception de réussite ou d'échec, remédiable ou non). Cela permettrait d'en vérifier l'impact sur les croyances, leur acquisition et leur prédictivité.

Rappelons, par exemple, que dans une étude expérimentale de Dunning (1995), une aptitude était présentée à des étudiants comme importante pour la réussite dans les études, alors qu'un premier test de cette aptitude donnait lieu à un retour d'échec (plutôt que de réussite). En cas d'échec, les sujets évitaient de prendre connaissance de leurs sources d'erreur ou refusaient plus souvent de participer à un second exercice du même type (ce qui représente une autoréalisation de la prophétie qui leur avait été faite). Si cela était vrai lorsque l'aptitude leur était présentée comme stable (sous forme de trait), cela n'était plus le cas lorsqu'elle leur était présentée comme malléable par l'entraînement (qu'ils soient en situation de réussite ou d'échec, les étudiants souhaitaient cette fois connaître leurs erreurs et pratiquer une variante de l'exercice). On comprend alors pourquoi une caractéristique interne comme l'effort (c.à.d. un lieu de contrôle interne) est particulièrement recherchée et positivement sanctionnée par les enseignants ou les formateurs : elle peut être vue comme une condition d'évitement de l'échec et surtout comme un moyen d'éviter que les élèves n'usent de la possibilité de se mettre en retrait des modalités pratiques d'apprentissage (notamment si elles requièrent une autonomie et une participation active de leur part).

Il est vraisemblable que certaines façons de prescrire le travail social, certaines modalités d'interaction, rendent parfois les croyances des individus prédictives. Ce peut être le cas avec un suivi plus fréquent, de feed-backs plus réguliers sur la performance effective, ou bien plus simplement lorsqu'on sanctionne le parcours des personnes formées ou accompagnées : présélection pour des entretiens d'embauche de la part des conseillers, orientation vers certaines modalités d'accompagnement pour revaloriser objectivement la personne, ou vers d'autres alternatives.

3.4. Conclusion sur la valorisation de l'internalité dans l'accès au travail

3.4.1. Retour sur le paradigme des juges : internalité et identification à des traits utiles socialement

Pour ce qui a trait aux résultats obtenus en matière de jugement professionnel, nous sommes donc arrivés à la conclusion que l'évaluateur semble valoriser le fait que le candidat développe une interprétation de ses actes conforme à celle qui est attendue d'agents adaptés à un certain système de management : celle d'un salarié qui s'est identifié à des utilités sociales et (1) qui fait essentiellement un lien entre ce qu'il fait de bien et ce qui lui arrive, (2) qui se perçoit de façon désirable quand il se comporte de façon utile et (3) qui montre son désir de se comporter de la sorte. Pour comprendre cette valorisation, un parallèle peut être fait avec certains modes éducatifs.

A titre d'exemple, vous diriez volontiers de votre enfant qu'il refuse de se prendre en charge (pour s'habiller ou pour son bain) parce qu'il est fainéant. En revanche, vous n'apprécieriez guère qu'il vous donne cette raison, de peur que la situation actuelle ne lui convienne et ne perdure indéfiniment ou qu'il ne se soit identifié à ce trait de caractère. Vous diriez de la même façon de cet enfant que c'est un « grand », qu'il est « vaillant » ou « autonome » lorsqu'il fait ce qui est attendu de lui et vous apprécierez qu'il l'explique de la sorte (même si vous sentez bien que ce n'est qu'à des fins d'auto-valorisation ou pour vous faire plaisir). Qu'importe sa motivation à une telle internalisation ! L'essentiel est qu'il apprenne à :

- 1) faire le lien entre ce qu'il fait et ce qu'on peut apprécier chez lui,
- 2) se percevoir positivement quand il se comporte de façon utile,
- 3) désirer se comporter spontanément de la sorte.

Cette relation éducative dont l'objectif est l'acquisition de l'autonomie est sous-tendue par le fait que le comportement recherché doit être réalisé spontanément, en dehors de toute vérification ou réprimande³⁹.

Il en va vraisemblablement de même dans des relations sociales dites « libérales ». On attend des agents sociaux une telle attitude « autonome »

³⁹ Ce rapport éducatif visant à l'autonomie c'est-à-dire que l'enfant fasse spontanément ce qu'il est utile qu'il fasse (et ne visant pas l'indépendance c'est-à-dire qu'il fasse selon son bon vouloir d'enfant) vous comblera peut-être de joie si vous pensez que votre enfant mûrit. Il vous économisera surtout beaucoup de temps et d'énergie en vous épargnant vérifications, admonestations, sanctions et autres gestions des tensions familiales.

(et non indépendante), ce qui permet d'éviter de dilapider une part non négligeable des ressources produites dans le contrôle des individus. Il n'est alors pas besoin d'entretenir une surveillance interne visant à contraindre les comportements et à éviter les contestations et conflits que pourraient générer de telles contraintes. De surcroît, si les gens désirent faire spontanément ce que l'on attend d'eux, peut-être est-il moins nécessaire de les renforcer régulièrement.

Un système de renforcement autoritaire peut se contenter du fait que les gens établissent un lien entre ce qu'ils font et les peines ou récompenses correspondantes. Son postulat de base étant que les récompenses ou sanctions suffiront à contraindre les comportements et les contributions. Qu'importe l'image que les individus ont d'eux-mêmes ou qu'ils aient des motivations très secondaires (voire viles et strictement autoprofitables), on ne leur demande pas nécessairement d'être autonomes ou d'avoir intériorisé des valeurs socialement désirables : on usera d'autres pressions explicites pour les amener à faire ce qu'ils ont à faire, y compris exprimer des opinions⁴⁰.

Tout cela trouve son origine dans un certain exercice « libéral » du pouvoir. Il faut que les gens fassent d'eux-mêmes « librement » ce que l'on attend d'eux (Fromm, 1965 ; Joule & Beauvois, 1998) sinon il convient de les sélectionner et incidemment de les sanctionner, par des moyens tels que l'écartement d'une candidature ou d'une promotion, une moindre rétribution, de l'ostracisme au sein du groupe. On peut supposer que les croyances individuelles comme l'internalité et le sentiment de contrôle sont plus fortement sanctionnés dans un mode de gestion libérale du pouvoir que dans un mode de gestion autoritaire (voir à ce sujet Testé, 2009)^{xxvi}.

Pour en revenir à la valorisation des traits comparativement aux efforts, je pense qu'il est nécessaire de relancer le débat que nous avons initié avec Pansu. Je ne vois plus aujourd'hui aucune raison théorique au fait qu'on puisse les imaginer plus normatifs dans un système libéral que dans un système autoritaire (sauf à considérer bien sûr qu'un système libéral est plus méritocratique qu'un système autoritaire). Qu'on y valorise plus une certaine autonomie, une certaine autodétermination ou une certaine identification me

⁴⁰ Il ne faut pas pour autant pas se leurrer sur ce qui distingue les systèmes dits « autoritaire » et « libéral » ; dans les deux cas le délit d'opinion existe, ainsi que les sanctions. Dans un cas, la soumission est présentée comme nécessaire, dans l'autre c'est une adhésion de l'individu à des valeurs socialement utiles qui est requise. Dans ce dernier cas la soumission doit être consentie librement par un individu qui se doit (à lui-même) d'être autodéterminé et désireux de s'accomplir pleinement dans ce qu'il est utile de faire. On serait tenté de dire que, dans ce cas, le fait de percevoir les événements de façon interne suscite une certaine « valeur de vérité » : il ne saurait exister d'autres façons de concevoir les choses. Ce mode de raisonnement causal paraissant « naturel » et incontournable pour l'agent social, tout comme pour celui qui l'évaluera, le sélectionnera (ou le sanctionnera incidemment lors de son parcours et la distribution de ressources, Beauvois, 1994).

paraît plus vraisemblable. Il y a également bien des raisons qui amènent à penser que l'identification à des traits les plus utiles socialement est plus profitable à un système qui, tout en se voulant libéral a néanmoins besoin que les individus se comportent de façon utile : effets d'engagement suite à un étiquetage, effets d'autoréalisation des attentes positives plutôt que négatives, besoin d'une identité valorisée sur une dimension utilitaire plutôt qu'affective (il y aurait bien, en la matière, quelques thèses à faire).

3.4.2. La valeur des croyances normatives : contribuer à une illusion de réussite et à une satisfaction à l'égard des prises en charge

Les résultats collectés en situation de formation et d'insertion incitent à penser que les croyances les plus normatives ne sont pas directement profitables aux personnes elles-mêmes. En effet ce n'est pas parce que ces personnes avaient de telles croyances qu'elles ont réussi plus facilement leur examen, trouvé plus facilement du travail ou qu'elles ont accédé plus facilement à l'emploi. Cela n'a rien d'étonnant puisque l'on sort d'un paradigme de jugement lors duquel les personnes sont sanctionnées sur la base des explications qu'elles sont connues pour avoir exhibées.

Ce résultat n'est pas sans questionner l'utilité du réentraînement attributionnel visant à modifier la vision que les individus ont spontanément de leur situation (Jackson et al, 2009). Les perceptions individuelles semblent en effet assez peu prédictives des résultats en termes d'accès à l'emploi, comparativement aux situations où les personnes sont connues par les choix d'explication qu'elles ont exhibés (c.à.d. une situation de jugement où elles mettent effectivement en scène leur parcours). Cela confirme que les attributions causales les plus normatives n'ont pas de valeur en soi et que leur valeur est purement liée à des situations d'interactions sociales relativement formalisées, lors desquelles un évaluateur doit sélectionner ou orienter les personnes.

En outre, le détour sur le terrain de la formation et de l'insertion n'est pas sans apporter d'autres éclairages complémentaires sur la valeur sociale des croyances normatives. Il apparaît que l'internalité et plus globalement les évaluations centrales de soi sont liées à d'autres résultats : la satisfaction quant au dispositif d'accompagnement et des illusions positives quant à son propre devenir, (illusions extrêmement profitables au dispositif pour en valider la légitimité). Tout semble donc se passer comme si ces croyances normatives avaient une finalité extrêmement stabilisante pour le corps social : *contribuer à entretenir des illusions individuelles de réussite et la satisfaction des personnes à l'égard de ses structures, faute de contribuer avec certitude à leur accès à des positions de réussite sociale.*

Il semble ici très vraisemblable que l'internalité ou le sentiment de contrôle soient valorisés dans la mesure où ces croyances correspondent en partie à des illusions positives sur son propre devenir et qu'elles légitiment quelques attentes implicites : que les personnes croient dans la réussite qu'on ne peut leur garantir et y parviennent d'elles-mêmes. Les résultats observés avec le paradigme des juges indiquaient déjà une certaine valorisation de ces illusions positives, les observations faites en matière d'insertion en confirment la valeur sociale.

3.4.3. Une certaine utilité par défaut pour les individus : des espoirs et une moindre détresse psychologique

Rappelons que les derniers résultats observés indiquent un lien entre l'accès à l'emploi et tout le bien que les demandeurs d'emploi peuvent penser d'eux-mêmes. Ils se décrivent de façon plus désirable socialement s'ils accèdent effectivement à l'emploi : ils estiment alors avoir ressenti un sentiment de contrôle et un sentiment d'efficacité personnelle plus importants que ceux qui n'y ont pas accédé et surtout ils développent des évaluations centrales de soi plus positives. Tout laisse supposer qu'ils se perçoivent positivement quand ils sont dans une situation socialement utile. Outre l'effet des insertions effectives, l'effet le plus remarquable concerne les attentes positives : à trois reprises il apparaît que plus leur optimisme est élevé, plus ils adhèrent à des croyances normatives. On voit bien ici le bénéfice social d'une perception des frontières du monde du travail comme perméables. On serait tenté de parler d'effet « Pandore »^{xxvii}.

De surcroît, leur qualité de vie subjective (pour ne pas dire détresse psychologique selon le sens que l'on veut attribuer au G.H.Q.^{xxviii}) semble également liée à l'analyse causale qu'ils font de leur situation : cette qualité de vie est d'autant plus élevée qu'ils perçoivent leur recherche d'emploi comme dépendante d'eux-mêmes, plutôt que de la chance ou de l'aide des autres. De la même façon cette qualité de vie est d'autant meilleure qu'ils perçoivent les freins à l'emploi comme contrôlables, instables, spécifiques. Cela n'est pas sans quelques possibles revers de médaille : cette qualité de vie est moindre s'ils attribuent trop d'importance à leur rôle professionnel dans leur existence et s'ils en viennent à penser que les freins à leur emploi sont liés à eux-mêmes.

En espérant maîtriser personnellement cet accès à l'emploi, ou en percevant les freins à cet accès comme contrôlables, instables ou spécifiques, les personnes peuvent entretenir, d'une part une vision positive d'elles-mêmes et d'autre part une moindre détresse psychologique. On serait tenté de penser que leurs espoirs et leur bien-être psychologique sont en

partie liés à leur analyse causale, pour ne pas dire conditionnés par elle. On peut supposer que pour préserver une certaine qualité de vie les demandeurs d'emploi éprouveraient le besoin subjectif de préserver une vision de leur situation actuelle comme instable, de préserver également un certain sentiment de contrôle orienté vers l'accès à l'emploi, une vision de leur devenir comme potentiellement déterminé par eux-mêmes^{xxix} (sans pour autant se rendre compte que cela n'est guère utile en termes d'accès effectif à l'emploi). A défaut d'obtenir ce que l'on serait en droit d'avoir, il conviendrait de faire des efforts pour maintenir une image de soi positive. Il est vraisemblable que, ce faisant, cela leur permet d'éviter de sombrer dans un certain fatalisme, fût-il objectif.

Si on a pu voir jusqu'ici que la valorisation de l'internalité trouvait quelques relais dans les pratiques des évaluateurs (prédire la performance future) ou dans ce qui est utile aux dispositifs de formation (la satisfaction et l'optimisme des bénéficiaires), il est bien possible que l'on soit là face à un relais affectif chez les personnes elles-mêmes (préserver l'illusion d'une situation sociale instable, spécifique et contrôlable).

4. Internalité et contrôle : les relations de soins et la santé au travail.

Si pour l'essentiel mes recherches se sont orientées vers une psychologie sociale appliquée au travail (relations de travail, formation, relation d'accompagnement), j'ai également tenté quelques transpositions sur des problématiques de santé au travail puis de travail soignant (Lionel Daloz, Ingrid Banovic)^{xxx}. Dans ce champ, mes recherches, parce que plus récentes, demeurent exploratoires et suivent un fil plus distendu que celui existant dans le champ professionnel *stricto sensu*.

Les attributions causales internes, on le sait, peuvent être liées à des variables plus affectives (Weiner, 1985, 1994, 1995) mais elles peuvent aussi être explorées dans des relations professionnelles d'aide (les attributions du futur psychologue, les attributions du futur soignant ou du soignant plus expérimenté). Dans ces pratiques, la question de l'épuisement professionnel, des idéaux professionnels et plus globalement de la satisfaction au travail est récurrente. Les études sur l'internalité peuvent alors être mises en relation avec le vécu professionnel des gens et leur ressenti de travail ainsi qu'avec leur pratique professionnelle (Abdellaoui, Kouabenan & Gilibert, 1998).

Je regrette de ne pas encore avoir eu le temps de traiter de problématiques identiques avec des enseignants, des formateurs ou des accompagnateurs (Quelles croyances attribuent les formateurs à leurs stagiaires selon qu'ils trouvent ou non du travail ? Comment mes étudiants sortants en psychologie du travail interpréteraient-ils le cas d'un demandeur d'emploi selon qu'ils pronostiquent ou non la nécessité d'un nouvel accompagnement professionnel ? Comment réagiraient-ils, une fois en place, à leur propre épuisement professionnel ?).

Pour forcer le trait, je dirais volontiers que ce détour du côté du « vécu » des soignants et plus largement des salariés fut l'occasion pour moi de constater à quel point la vie au travail n'est pas qu'une question d'évaluateurs face à des candidats dématérialisés ou fictifs, ou encore de norme « générale ». Nos modèles théoriques m'apparaissent parfois étriqués face à certaines questions. Il faut accéder au travail quitte à ressentir parfois un sentiment d'inutilité sociale et parfois même de rejet social (Roques, 1994). Une fois l'emploi obtenu, travailler c'est avant tout, comme le rappelle la définition de Guillevic (1999), passer sa journée à « régler des problèmes » ainsi que leur cortège de tensions institutionnelles, interpersonnelles puis, finalement, personnelles. La définition de Guillevic qui associe le travail à cette gestion quotidienne de différents problèmes peut

être facilement étayée par les demandes qui sont faites aux futurs professionnels. On ne réclame pas un psychologue social et/ou du travail, par inadvertance : n'est-il pas psychologue avant tout ? Si, de surcroît, il était psychologue « du travail » peut-être arriverait-il à « joindre l'utile à l'agréable » ou « l'agréable à l'utile »^{xxxii}. Les problématiques d'insertion avec des publics « fragilisés » sont omniprésentes, la demande sur la gestion des risques psychosociaux est parfois explicite mais elle est le plus souvent voilée dans un discours bienséant autour du développement de nouveaux outils RH. On demande parfois des stagiaires d'urgence là où ce n'est plus seulement un stagiaire qu'il faut. Il est alors important que les recherches des enseignants-chercheurs permettent aux futurs professionnels de s'outiller conceptuellement, sinon ils deviendront des travailleurs sociaux ordinaires tentant de résoudre les problèmes d'autres travailleurs sociaux en appliquant les mêmes concepts, les mêmes raisonnements, que ces derniers ont sans doute déjà mobilisés en vain.

Les travaux conduits dans ce secteur reposent sur des éléments communs^{xxxiii} : (1) la valorisation de l'internalité dans une pratique professionnelle des soignants, (2) l'évaluation des effets de la formation en psychologie sur le recours aux attributions internes (3) la prédictivité de l'internalité ou du sentiment de contrôle en relation avec le bien-être au travail des salariés et l'évolution de l'état de santé des malades.

4.1. La valorisation de l'internalité dans les pratiques professionnelles des soignants

Comme nous l'avons déjà dit, il est possible de voir dans les attributions causales une rationalisation ou un mode de « justification causale des pratiques », contribuant à la vision d'un monde où ces pratiques seraient justes et fondées. Rappelons qu'une étude (Abdellaoui, Kouabenan & Gilibert, 1998) nous avait amenés à constater que des policiers et des surveillants de prisons avaient des modes d'attributions spécifiques pour rendre compte de conduites déviantes. Les policiers considéraient que de telles conduites (déviantes ou conventionnelles) étaient liées à des différences de nature intrinsèque des personnes interpellées (et privilégiaient des causes internes et stables comme les traits de personnalité), légitimant ainsi leur pratique professionnelle de surveillance policière et, si besoin, d'interpellation des suspects. Les surveillants de prison, eux, présentaient de telles conduites comme susceptibles de se reproduire (et privilégiaient des causes stables internes ou externes) justifiant ainsi leur pratique professionnelle d'application des peines d'enfermement^{xxxiii}. Ce n'est d'ailleurs pas le seul domaine dans lequel on

peut estimer que des représentations causales sont liées à des pratiques professionnelles et permettent de les justifier ou plus globalement de les présenter comme fondées. Il semble pouvoir en aller de même dans le domaine de l'accidentologie routière en fonction du rôle professionnel du répondant (Kouabenan, 2002). Dans le domaine de l'éducation, par exemple, les enseignants semblent d'autant plus considérer que les performances scolaires sont liées aux efforts des élèves (caractéristiques internes et contrôlables par ces derniers) qu'il leur est demandé de rendre compte du niveau scolaire de l'élève ou qu'ils pratiquent une évaluation très discriminante (Matteucci & Gosling, 2004 ; Gosling, 1994, 1995). C'est pour le moins cohérent avec les fondements même de l'enseignement : la performance scolaire n'est pas liée à un « don » mais aux efforts faits pour acquérir des connaissances. Les attributions causales de cas spécifiques d'échec scolaire semblent également être liées à des représentations sociales pré-existantes dans l'esprit des enseignants (Aïssani, 2000). Par ailleurs, les cas de réussites scolaires, peuvent également être attribués à la qualité de l'encadrement pédagogique fourni par les enseignants. Les explications sélectionnées permettent donc bien de justifier les pratiques évaluatives et l'encadrement pédagogique fourni.

Certains résultats du paradigme d'identification peuvent également être vus comme visant à justifier les résultats scolaires. Ainsi Dubois (1994, 2009) rapporte que les mauvais élèves, à la différence des bons, sont perçus comme ayant des croyances plus externes par leurs enseignants : ces dernières peuvent alors être considérées comme ayant contribué à leurs résultats. Si l'on a quelques raisons de penser que les croyances des élèves ne prédisent pas leur niveau scolaire réel, il est possible que les jugements scolaires (Bressoux & Pansu, 2003) contribuent à associer la valeur scolaire et la valeur sociale de ces croyances et peut-être à les rendre co-occurentes⁴¹.

D'une façon plus générale, il est fréquent que les pratiques professionnelles déterminent largement les représentations que les sujets ont d'un objet (Abric, Flament, Guimelli, Mardellat, Morin & Singery, 2001). La représentation que les gens ont de l'origine d'un événement, nous semble ainsi particulièrement propice à une justification de la pratique professionnelle, en toute bonne foi.

⁴¹ Il y a bien là matière à quelques effets de confirmation d'hypothèse de la part de l'enseignant et matière à quelques effets d'autoréalisation de la prophétie. Ainsi, un élève aux explications externes qui serait moins valorisé dans ses performances pourrait devenir plus externe dans son explication de la performance scolaire. Cela tendrait à enfermer l'enseignant dans une certitude quant à sa moindre valeur. Si de surcroît l'enseignant rentre dans quelques comportements contribuant à une autoréalisation de la prophétie (plus grande distance sociale), il y a fort à parier qu'il ne se sera pas trompé en pensant qu'un mauvais élève est plus externe.

4.1.1. Une interprétation de l'état de santé conforme à l'asymétrie des rôles et centrée sur la résolution du problème de santé

Toutes ces pratiques professionnelles de travail social renvoient à des situations d'interactions sociales asymétriques. Il en est de même dans le secteur de la santé où, quel que soit le modèle de relation envisagé (paternaliste, contractuel ou pédagogique, Le Sommer-Péré, 2000), le médecin est celui qui est détenteur du savoir médical et maîtrise la conception du soin en vue de la guérison. Pour cette raison, nous avons été amenés à envisager l'hypothèse (Gilibert & Banovic, 2008) selon laquelle, conformément à cette asymétrie, les infirmiers hospitaliers se représenteraient les déterminants de l'état de santé comme contrôlables par l'aide apportée mais incontrôlables par le patient, voire comme étant externes à ce dernier. Par ailleurs, leur pratique de soins étant orientée par un objectif de guérison, ils devraient donc percevoir, lors de la prise en charge, les déterminants de l'état de santé comme ayant un impact général sur la vie du patient, mais demeurant toutefois remédiables c'est-à-dire instables et susceptibles d'évoluer dans le temps (et bien sûr contrôlables par eux, soignants). En d'autres termes, tout en préservant leur contrôle sur l'état de santé du malade, les soignants préserveraient une vision optimiste de son évolution. C'est ce que nous avons pu observer quelle que soit l'évolution de cet état de santé : que le cas clinique rapporté soit un cas d'évolution favorable ou défavorable. Enfin, les soignants se montrèrent globalement bienveillants à l'égard des deux cas cliniques, ne considérant pas que ces déterminants soient liés aux personnes mais plutôt à la situation (une bienveillance finalement récurrente dans les études sur l'attribution).

4.1.2. Une différence d'interprétation avec le patient qui justifie le rôle du soignant

Un autre résultat qui mérite d'être rapporté ici concerne la mise en perspective du point de vue des soignants avec le point de vue de leurs malades (qu'il leur était demandé de rapporter). Il apparaît que les soignants rapportent le point de vue des malades comme étant proche du leur mais moins centré sur la résolution du problème de santé. Ainsi, selon les soignants, les patients reconnaîtraient également l'impact global des déterminants de l'état de santé dans leur vie ainsi que leur caractère remédiable (c'est-à-dire instable dans le temps et contrôlable par l'aide d'autrui). Néanmoins, en comparaison avec le point de vue des soignants, les patients sous-estimeraient l'importance de ces aspects et auraient ainsi une interprétation moins centrée sur la résolution du problème de santé. Les

soignants rapportent donc des divergences d'interprétation de la maladie justifiant leur intervention. Au regard des travaux sur le Health Belief Model, les soignants confèrent ainsi aux patients des croyances moins adaptées que les leurs.

4.1.3. Une évolution de santé défavorable liée à un faible sentiment de contrôle et à l'externalité du patient

On pouvait aussi s'attendre à ce que les soignants créditent de plus d'internalité ou de plus de contrôle un malade dont l'évolution s'est révélée favorable, comparativement à un malade dont l'évolution a été défavorable. Si ce raisonnement est étayé par les travaux sur l'internalité dans le cadre du paradigme d'identification (Dubois, 1994 ; Beauvois, Gilibert, Pansu & Abdellaoui, 1998; Pansu, Tarquinio & Gilibert, 2005 cf. première partie de cet écrit), il est aussi possible de penser que la sur-généralisation de travaux en psychologie de la santé permette de cautionner de telles croyances^{xxxiv}. On pouvait donc s'attendre à ce qu'un malade dont l'évolution de santé avait été favorable soit perçu comme plus interne, et ayant un sentiment de contrôle plus élevé sur sa maladie, qu'un malade dont l'évolution de santé avait été défavorable. C'est effectivement ce que nous avons pu observer.

Ces résultats sont parfaitement conformes à ce qu'on pouvait attendre sur la base des travaux sur la norme d'internalité, mais ils semblent apporter quelques éléments nouveaux. D'une part, l'analyse causale que les soignants font de l'état de santé du patient justifie pleinement leur intervention. Les différences d'interprétations avec les patients qui sont rapportées justifient également ce rôle soignant (les uns plus que les autres seraient centrés sur la résolution du problème de santé). D'autre part, un malade dont l'état de santé évolue défavorablement est suspecté d'être peu normatif dans ses croyances (il aurait des croyances externes et d'incontrôlabilité plus importantes que celles du soignant).

Ce dernier point est important dans la mesure où il est rare, dans les études avec le paradigme d'identification, de pouvoir comparer les interprétations causales attribuées à autrui à celles du répondant lui-même. On peut y voir une justification d'une relation asymétrique (de soin et peut-être même de commandement) : pour justifier son pouvoir sur les autres, il vaut mieux se présenter comme ayant plus de contrôle que ces derniers et supposer qu'ils sont dans des situations d'infériorité parce qu'ils ont des croyances moins adaptées. En faisant une relecture approfondie des résultats de Beauvois, Gilibert, Pansu et Abdellaoui (1998) on retrouvera une différence interprétative qui va bien dans ce sens (selon les cadres, les subalternes auraient des réponses plus souvent externes qu'ils ne devraient).

Nous avons tenté une réplique de tels résultats avec de jeunes étudiants en soins infirmiers, cette fois. Néanmoins une différence notable est observée : ceux-ci perçoivent l'évolution de l'état de santé comme incontrôlable non seulement par le patient mais aussi par les soignants eux-mêmes (et tendent même à percevoir le patient comme moins pessimiste qu'eux). Ils justifient l'utilité d'une prise en charge (en décrivant les déterminants de l'état de santé comme instables et globaux, plus que ne le penserait selon eux le malade) mais ils perçoivent ces déterminants comme peu contrôlables par l'aide apportée. Il est donc vraisemblable que s'ils sont convaincus de la nécessité du soin, ils ne sont pas encore en mesure de rationaliser un acte de soin auquel ils ne sont pas encore complètement formés et pour lequel ils ne sont pas habilités (ils ne sont pas encore infirmiers diplômés d'état : « I.D.E. »). La question est alors celle des effets de la formation sur les attributions causales.

4.2. Les effets de la formation au métier de psychologue sur le pronostic psychologique et sa justification causale

On peut ainsi s'interroger sur l'évolution de la perception causale de la maladie et de l'implication supposée du malade, en fonction de la formation qui prépare à la prise en charge de la maladie (Gilibert & Banovic, 2009 *in press*). Nous avons donc tenté de cerner l'évolution de cette perception causale auprès d'étudiants en psychologie (en début et fin de cursus universitaire de psychologie). Pour ce faire nous leur avons présenté le cas médical d'un patient ayant quelques difficultés à s'adapter à sa condition⁴². Ils ont dû en diagnostiquer l'évolution (favorable : « une guérison totale », défavorable : « la reprise du traitement » ou impossible à déterminer : « ne sait pas ») puis expliquer cette évolution à l'aide d'une échelle dimensionnelle identique à celle précédemment utilisée.

⁴² En l'occurrence il s'agissait du cas clinique d'un patient atteint d'hépatite C, présentant un état de fatigue intense et quelques difficultés à rendre son traitement compatible avec sa vie de famille. Aucun élément ne permettait de tirer un diagnostic médical sur l'évolution de son état de santé et une lecture attentive du récit indique qu'il a scrupuleusement suivi son traitement et que seul un bilan médical pourrait permettre de connaître le résultat du traitement suivi. Logiquement un médecin, et a fortiori un psychologue, ne peut tirer aucune conclusion quant à l'évolution de cet état de santé, sur la base du récit qui en était fait.

4.2.1. Des pronostics moins pessimistes mais des attributions moins bienveillantes pour le patient

Dans un premier temps, l'objectif a été de vérifier qu'en fin de formation, plus qu'au début de celle-ci, les étudiants en psychologie étaient à même de ne pas se prononcer sur un tel cas médical en dépit de ses conséquences psychologiques. Si en première année les étudiants avaient une vision quelque peu pessimiste sur l'issue du traitement (73% pour une « reprise » et seulement 16% « ne sait pas »), en master ils l'étaient moins pessimistes : ils étaient quasiment la moitié à admettre qu'ils ne savent pas (54% pour une reprise, 43% ne sait pas). Toutefois, en dépit de la récession du pronostic pessimiste, ce pronostic perdurait pourtant chez la moitié des étudiants en Master (soit un étudiant sur deux). La formation ne semble donc avoir qu'un effet limité sur ce pessimisme excessif^{xxxv}.

Dans un second temps, il leur a été demandé de caractériser ce qui avait déterminé cette évolution en termes de lieu d'origine de la cause, de stabilité de la cause, de contrôlabilité de la cause de globalité, de contrôlabilité par les soignants et de contrôlabilité par la famille. Les étudiants des deux niveaux se sont accordés sur le fait que ce qui avait déterminé l'état de santé était : plutôt lié à la situation, incontrôlable par le patient et global dans ses conséquences. Il en va différemment selon le pronostic du traitement : s'ils avaient pronostiqué la reprise d'un traitement, les déterminants de santé étaient décrits comme globalement contrôlables pour les étudiants en Master (à la différence de ceux qui disaient ne pas savoir ou encore à la différence des étudiants en première année).

On serait donc tenté de penser que ces interprétations leur permettent de justifier le constat d'échec qu'ils font du premier traitement. Il est vraisemblable que les étudiants en Master se servent de leur formation en psychologie, centrée sur l'individu et ses comportements (Elder, Ayala & Harris, 1999 ; Goldring, Taylor, Kemeny & Anton, 2002 ; Norman, 1995 ; Rosenstock, Strecher & Becker, 1988), pour mettre en lien le résultat supposé d'un traitement et une forme de responsabilité du patient. Il est ainsi possible qu'une partie d'entre eux aient fait une première lecture quasi-naïve de la situation clinique en se concentrant sur le rôle du patient. Sur la base de cette première lecture, leur raisonnement et leur pronostic centrés sur le rôle du patient, négligeaient le fait que celui-ci ait finalement pu être observant et gérer les contraintes qui pesaient sur la prise de son traitement. Comme le suggèrent Guimond et al. (1989, 1990), la formation universitaire favorise la prise en compte d'informations spécifiques à la discipline étudiée afin de comprendre une situation donnée. Il semblerait alors qu'elle ait permis ici aux étudiants de passer d'une analyse

majoritairement empathique à l'égard du patient, les amenant à surestimer la possibilité d'un échec thérapeutique, à une analyse plus circonspecte du rôle effectif du patient dans son état de santé (quitte à inférer de son rôle dans les difficultés rencontrées et surtout à émettre un pronostic de façon abusive).

4.2.2. A quoi bon amener les gens à penser qu'ils sont en partie responsables de leur devenir et qu'est-ce qui les amène à le penser ?

La formation en psychologie ne développe heureusement pas une tendance à l'erreur fondamentale d'attribution marquée (on serait même tenté de dire qu'elle devrait au contraire en diminuer l'impact, de telle sorte que le psychologue ne raisonne pas comme un individu ordinaire dont on sait qu'il est spontanément attiré par des inférences dispositionnelles). Il s'agit plus vraisemblablement dans notre étude d'une tendance à sélectionner des informations confirmatoires en vue de justifier et d'élaborer un diagnostic (Dumont & Lecomte, 1987). Ainsi, l'approche pragmatique des biais cognitifs suggère que les interprétations et les jugements doivent être appréciés non pas en référence à leur validité scientifique mais en référence à la fonctionnalité de leurs interactions (Croizet & Fiske, 1998 ; Leyens & Dardenne, 1996, Gardair 2007). Tenir le patient pour partiellement responsable de l'évolution de son état de santé peut être vu comme nécessaire lorsqu'on pronostique une reprise de son traitement.

Une question inhérente à ces travaux liés à une relation d'aide reste à traiter (pour peu qu'on la distingue d'une relation managériale qu'on ne se représente pas *a priori* comme nécessairement bienveillante). En quoi peut-il être profitable au patient qu'on le considère comme étant en mesure de contrôler en partie son état de santé ? Une interprétation peut être envisagée selon laquelle cela peut amener le patient à chercher des éléments contrôlables et à en trouver quelques-uns (Gilibert & Banovic, 2009 *in press*). Encore faut-il que le patient ait quelques raisons d'envisager qu'il puisse exercer un contrôle sur des issues aussi aversives. C'est ce point que nous avons essayé d'éclairer par quelques études sur le sentiment de contrôle de malade, ou sur le sentiment de contrôle et l'internalité de salariés en situation de souffrance.

4.3. Le sentiment de contrôle, un élément peu prédictif mais qui reflète l'état de santé et l'adaptation à la situation.

Dans d'autres recherches nous nous sommes intéressés à des maladies spécifiques (schizophrénie, maladie de Crohn) et moins spécifique (Burnout) et à la prédictivité corrélationnelle ou temporelle du sentiment de contrôle ou d'autres caractéristiques psychologiques.

4.3.1. Un sentiment de contrôle en rapport avec l'adaptation à la situation médicale plutôt qu'en rapport avec l'amélioration de l'état de santé

Ces recherches en collaboration concernent la maladie de Crohn et le rôle joué par diverses variables psychologiques dans l'état de santé, notamment l'internalité et le sentiment de contrôle. En effet, dans certaines pathologies, le sentiment de contrôle peut être vu comme un élément positif contribuant au bien-être du patient (Pansu, 2006). Dans le cadre d'une autre maladie (psychiatrique celle-là), la schizophrénie, nous avons tenté d'explorer le lien entre l'état de santé du malade et la localisation interne/externe des voies hallucinées (Banovic, Gilibert & Jebrane, 2008 ; Banovic, Gilibert, Gimenez & Jebrane, 2008). Pour cet échantillon de sujets schizophrènes, nous avons proposé quelques nuances sur la façon dont il était possible de décrire et repérer un phénomène comme l'hallucination acoustico-verbale (tel que cela est fait en psychiatrie classique). Notre approche y était basée sur une méthodologie d'analyse du discours et la construction des énoncés par les patients schizophrènes et non pas uniquement sur le contenu et le sens de tels énoncés. Il était déjà question de l'origine perçue des symptômes et de la qualité de vie des patients (Beese & Stratton, 1994). Néanmoins, il se révéla impossible de compléter cet échantillon, d'avoir accès à des indicateurs complémentaires de l'état de santé et surtout d'en faire un suivi.

Cela s'est néanmoins révélé possible avec la maladie de Crohn (maladie inflammatoire chronique), une particularité intéressante de cette maladie est qu'elle peut, tout en étant présente chez le patient, osciller entre phase symptomatique et phase asymptomatique, à la différence de nombreuses autres maladies pour lesquelles on s'intéresse à l'observance au traitement (au risque de confondre état de santé et présence des symptômes).

Nous avons pu observer, dans le cadre de cette maladie, que le degré de dépression par exemple n'est pas en lien avec la perception qu'ont les patients du bénéfice de leur traitement (la dépression étant suspectée d'amener à sous-estimer le bénéfice du traitement et de diminuer l'observance) et que ce niveau de dépression est surtout dépendant du niveau d'activité de la maladie. En effet, plus celle-ci donne lieu à des symptômes physiologiques, plus les patients ont des degrés de dépression élevés et une qualité de vie fortement détériorée dont ils se plaignent (Banovic, Gilibert & Cosnes, 2009). La dépression ne semble donc pas pouvoir être tenue pour responsable d'une moindre observance et semble surtout dépendante du niveau d'activité de la maladie. Il semble en aller de même pour le sentiment de contrôle du patient. Celui-ci apparaît dépendant de l'activité symptomatique de la maladie et serait pour cette raison corrélé avec la dépression, la perception d'une mauvaise qualité de vie.

D'autres résultats (Banovic, Gilibert, Olivier & Cosnes, 2009) indiquent que les attributions caractéristiques des patients observants sont, contrairement à ce que l'on pourrait croire, l'externalité et l'incontrôlabilité perçue de la maladie. Un des tout premiers facteurs d'observance (ou de non observance) est d'ailleurs, selon ces patients, la relation établie avec le médecin qui les amène à se reposer sur ses avis et à se conformer à ses prescriptions. La contrôlabilité personnelle de la maladie ne reflète guère ici que la facilité du patient à gérer son état de santé (gérer son traitement indépendamment des pressions familiales, indépendamment de la peur d'une hospitalisation forcée). Dans l'ensemble, le sentiment de contrôle chez ces patients ne semble que refléter leur qualité de vie et la gestion de cette qualité de vie (une certaine forme d'adaptation à la condition médicale), et n'apparaît guère déterminant de la prise du traitement et de l'état médical de santé. Dans nos résultats, le sentiment de contrôle du patient semble donc surtout refléter l'activité symptomatique de la maladie. C'est vraisemblablement pour cette raison qu'il serait covariant d'une détérioration de la qualité de vie ou la perception d'effets secondaires, à l'instar de la globalité perçue de ces déterminants de l'état de santé (Banovic, Gilibert & Cosnes, *submitted*). En d'autres termes, plus l'état de santé se détériorerait, plus les déterminants de l'état de santé seraient perçus comme affectant la qualité de vie du patient et son adaptation à la situation médicale, et moindre serait son sentiment de contrôle (à notre avis sans que cette perception de contrôle n'intervienne dans l'évolution future de l'état de santé).

Dans une enquête plus vaste, Gale, Batty et Deary (2008) ont d'ailleurs observé des résultats très limités en ce qui concerne la capacité prédictive du sentiment de contrôle en matière de santé. Selon nous, le sentiment de contrôle serait ici lié à l'adaptation du patient à sa situation médicale et tout

au plus à la gestion de cette adaptation (effets secondaires du traitement et de l'activité de la maladie, impact sur la qualité de vie) sans pour autant déterminer l'évolution de la maladie. Le sentiment de contrôle participerait plus d'un faire-face (*coping*) vis-à-vis des conséquences de la maladie qu'il ne pourrait réellement infléchir celle-ci.

Le suivi de cette cohorte de patients devrait nous permettre très prochainement d'identifier des indices de détermination causale effective de ces facteurs (régression logistique) par le biais de mesures collectées à quelques mois d'intervalle. Cela nous permettra de vérifier les *pistes* causales dégagées sur le temps, comme nous avons pu le faire avec des demandeurs d'emploi (les données sont en cours de traitement).

4.3.2. *Un sentiment de contrôle vis-à-vis de l'épuisement professionnel plus en rapport avec la satisfaction professionnelle qu'avec l'état de santé*

De façon similaire en ce qui concerne le syndrome d'épuisement professionnel des soignants eux-mêmes ou d'autres salariés (le *burnout*⁴³), l'internalité et le sentiment de contrôle de ces personnes semblent plus en lien avec leur satisfaction, ici professionnelle, qu'avec les conséquences de cet épuisement sur la santé physiologique ; lien habituellement postulé mais qui nous est apparu difficile à mettre au jour (Spector, 2008 ; Faragher, Cass & Cooper, 2005).

Ainsi, plus les personnes envisagent leurs sources de stress et d'épuisement professionnel comme *contrôlables par elles-mêmes*, plus elles obtiennent des scores élevés sur une échelle discriminante de satisfaction au travail (au *Job Descriptive Index*, Gilibert & Gillet, *en préparation*). Ce résultat n'est pas en soi surprenant, même s'il indique encore une fois un lien entre croyance normative et satisfaction. Plus étonnant, le fait que l'état d'épuisement est parfois lié aussi à une internalité perçue des sources de stress, c'est-à-dire à la perception des sources d'épuisement professionnel comme *personnelles plutôt que situationnelles*. Ce résultat indique que les sujets peuvent parfois « internaliser » leurs sources de souffrance professionnelle. Cette affirmation concernant l'internalité est étayée par des liens importants avec une moindre estime de soi, y compris générale, une moindre qualité de vie générale et une perte du sentiment d'autodétermination au travail (*Inventaire de Motivation au Travail de Blais* et collaborateurs) ou avec des motivations par identification (travailler pour l'image positive que l'on peut avoir de soi). Par ailleurs nous constatons que

⁴³ Que l'on pourrait traduire de façon illustrative par « *consumation de soi au travail* » (Daloz, 2004)

chez les salariés les plus épuisés, ceux qui « intériorisent » le plus les sources d'épuisement, semblent ainsi préserver une relative satisfaction au travail. Ces quelques résultats ne sont pas sans évoquer ce que l'on appelle les phénomènes d'addiction au travail : nous nous surinvestissons dans le travail pour préserver une illusion selon laquelle ce qui nous arrive au travail reste contrôlable et ce au détriment progressif de la qualité de vie, de l'estime de soi et même d'une identification positive au travail.

Il est possible que le discours sur les problèmes organisationnels avant tout comme des problèmes individuels (Esnard, 2007) contribue, chez certains salariés, à une certaine « illusion de contrôle » et parfois à un sentiment de « désespoir acquis » (Dubois, 2009). Ainsi, s'il est habituellement souligné qu'il faut exercer un contrôle sur son activité et que ce faisant la santé s'en ressentira, un tel lien n'est pas nécessairement observé (personnellement je serais presque tenté de penser le contraire : visiblement, vouloir contrôler ce qui ne l'est pas est fortement nuisible pour la santé psychique). Ainsi, si le sentiment de contrôle est lié à l'état de santé physiologique, il ne semble pas pour autant rendre compte du lien entre burnout et santé (Gilibert & Daloz, 2008). C'est une autre dimension de causalité (peut-être plus triviale) qui semble la plus explicative de ce lien : *globalité* perçue (ou *généralité de l'impact*) des causes d'épuisement professionnel (voir figure de médiation totale présentée en annexes).

Des traitements en cours sur un échantillon de 500 salariés d'une collectivité publique nous permettront vraisemblablement de montrer que si le sentiment de contrôle est une variable importante de l'épuisement professionnel, elle peut très bien n'être que secondaire comparativement à la globalité des impacts ou à l'internalité qui ne sont à négliger ni du point de vue théorique ni du point de vue pratique (Gilibert & Daloz, 2008). Néanmoins, en dépit de l'intérêt que représente le champ qu'est celui de l'épuisement professionnel (qui rentre dans le cadre légal de la prévention des risques psychosociaux), nous n'avons pas pu pour l'instant collecter de données longitudinales, ce qui limite la portée de tels résultats.

4.4. Conclusion sur la santé au travail et les relations de soins

4.4.1. Une justification causale des pratiques professionnelles

Divers éléments observés permettent de compléter les observations faites dans les parties précédentes. L'internalité semble être valorisée y compris dans une relation bienveillante de soin. Si on pouvait imaginer quelques soubassements idéologiques étayant la valorisation des candidats « internes », il est plus difficile de le faire dans le cas des soignants. Il est plus vraisemblable qu'il faille chercher dans les pratiques (pouvant sous-tendre une idéologie) une explication à la valorisation du sentiment de contrôle et de l'internalité. Il est très vraisemblable que les attributions causales et la perception de leurs différentes dimensions (internalité, contrôlabilité par la personne impliquée ou par l'aide d'autrui, stabilité, globalité) participent d'une « justification causale des pratiques professionnelles » en rapport avec une représentation de ce rôle professionnel, c'est à dire en rapport avec ce qu'il est attendu de nous ou de ce qu'il est utile de faire pour l'utilisateur (le soigner, l'amener à être observant). Cette proposition mériterait quelques études complémentaires. Sans doute serait-il utile de montrer que des attributions sont plus fréquemment émises lorsque l'on cherche à donner l'image d'un bon professionnel où lorsque l'on est jugé sur ce critère (paradigme d'autoprésentation ou d'identification). Des missions ou des tâches professionnelles pourraient également être déclinées ou assignées de façon expérimentale à des sujets pour vérifier leur lien avec certaines dimensions attributionnelles.

De façon plus descriptive, on peut s'interroger sur le rôle de « représentations causales » de la construction d'une identité professionnelle en formation. Prenons un exemple : un intervenant présentant à de futurs soignants des cas de rémissions qu'il aurait accompagnés (pour en expliquer la dynamique) ne favoriserait-il pas un sentiment de contrôle trop important et peut-être illusoire chez le futur soignant ? Ce sentiment de contrôle excessif ne serait-il pas alors vu comme un élément central, une condition sine qua non de l'identité de « bon professionnel » : l'efficacité professionnelle à tout prix (Desrumeaux, 2007). Il conviendrait alors de questionner les effets de la formation sur certaines représentations causales et leur caractère incontournable au regard de l'identité professionnelle (peut-on être soignant et ne pas croire que l'on peut infléchir le cours de la maladie, de la souffrance humaine ?).

Au-delà des pratiques des professionnels, on peut se demander si des insertions sociales et des rôles sociaux n'impliquent pas des perceptions

causales différentes (Deschamps & Beauvois, 1999). On peut tout aussi bien voir dans les réponses des chômeurs, des malades ou des salariés face à leur épuisement, quelques « justifications causales » : justification de sa recherche d'emploi, justification de sa volonté d'adaptation, justification d'un effort de contrôle sur son stress. Il n'est donc pas sûr que ce soit seulement des pratiques professionnelles qui soient justifiées mais plus globalement des rôles sociaux. L'attitude du malade est dictée par des attentes dans la relation avec le soignant : accepter le diagnostic et le traitement, se montrer observant, prendre régulièrement son traitement. Ainsi, ce n'est sans doute pas pour justifier « le système dans son ensemble » que les sujets évoquent des déterminations dispositionnelles (Kay, Jost, Mandisodza, Sherman, Petrocelli & Johnson, 2007). Leurs attributions et leurs interprétations causales seraient orientées de telle sorte à justifier le rôle attendu de chacun au sein d'une société donnée dans laquelle il est partie prenante. Considérer que des éléments du parcours des usagers sont instables mais contrôlables par l'aide apportée, n'est-il pas le propre du rôle assigné au soignant ? Essayer de contrôler les déterminants de sa maladie, de son stress, n'est-il pas ce qui est attendu d'un malade, d'un salarié ?⁴⁴ Les insertions et les identités sociales activées dans les interactions pourraient ainsi orienter et conditionner les interprétations causales. Souligner expérimentalement de telles identités sociales pourrait ainsi être une façon de moduler ces représentations.

On peut par ailleurs se demander si les pratiques d'éducation à la santé, à la gestion du stress, tout comme les formations aux techniques de recherches d'emploi, ne sont pas là pour rappeler à ces publics ce que l'on attend d'eux, afin de les « remobiliser » ? Si ces formations visent des objectifs d'amélioration de la santé non atteints, il est vraisemblable qu'elles deviennent incidemment des occasions de re-socialisation (amenant à développer un sentiment de contrôle sur la santé, de façon potentiellement inutile ou illusoire)^{xxxvi}.

Comme on le voit, de nombreuses recherches restent à conduire dans le domaine de la formation à la santé et des identités professionnelles des soignants. Celles-ci permettraient de mieux comprendre la valorisation de l'internalité dans ce contexte de relations d'aide, et au sein de diverses activités professionnelles qui ne relèvent pas seulement du management et de la relation purement hiérarchique.

⁴⁴ De la même façon que ce qui est attendu d'un chômeur, dans le cadre d'un retour rapide à l'emploi, est qu'il en contrôle les freins et mette en œuvre les moyens nécessaires à une embauche.

4.4.2. L'internalité et le sentiment de contrôle du bon malade : des inférences secondaires

On peut s'interroger, comme nous l'avons dit, sur ce qui peut amener à concevoir le sentiment de contrôle comme nécessaire dans une relation d'aide. Il est vraisemblable que dans ces relations les personnes doivent gérer en partie par elles-mêmes leur devenir (prendre scrupuleusement leurs médicaments, faire face à leur épuisement) et ressentir leur échec en la matière comme une perte de contrôle (ce n'est, ni plus ni moins, ce que supposent les soignants concernant les patients, Gilibert & Banovic, 2008 ; ce que ressentent les malades de Crohn en phase aiguë ou ce que rapportent les salariés les plus épuisés^{xxxvii}, Gilibert & Daloz, 2008). L'état de santé ou l'issue d'un traitement conditionnerait le raisonnement causal (voir à ce sujet la notion d'*hindsight biais* proposé par Dumont & Lecomte, 1987 ; Blank, Nestler, von Collani & Fischer, 2008). On retrouve là notre propos introductif sur la confusion conséquence/cause : sur la base du constat que l'on fait de la situation dans laquelle on se trouve, on en recherche la cause (peut-elle être interne, stable, globale ?) on imagine la façon de la rendre contrôlable.

Le plus surprenant est que sur la base d'événements moyennement aversifs (une maladie nécessitant une hospitalisation, une évolution de l'état de santé défavorable, un état d'épuisement professionnel), les gens percevraient une possibilité de contrôle, certes modéré mais néanmoins existant, et se déprécieraient en cas d'échec. Un postulat est sous-jacent à ce raisonnement : tout un chacun serait motivé pour contrôler les événements dans un sens désirable et envisagerait assez peu que cette contrôlabilité supposée ne soit pas forcément prédictive des résultats attendus (une meilleure santé pour les malades ou pour les gens épuisés professionnellement). L'association du contrôle personnel et des événements désirables serait surestimée. On imaginerait les gens en mesure de contrôler des événements aux déterminations complexes, là où ils ne peuvent, au mieux, que contrôler l'impact des conséquences de ce qui leur arrive.^{xxxviii}

A notre sens, ce ne peut être que la conséquence d'un discours (peut-être intériorisé) basé sur des traits socialement utiles et présupposant que le contrôle doit être orienté en un sens utile socialement. Ce discours serait amorcé par des illusions sur le bénéfice que pourraient en tirer les individus eux-mêmes en assimilant ce qui est « désirable socialement » à ce qui est « désirable pour eux » et conduisant progressivement les personnes, malades ou salariées, à se faire rigueur elles-mêmes dans des tentatives de contrôle parfois illusoire. Ces conclusions incitent à se pencher sur les processus d'intériorisation et de culpabilité. Pour Dubois (1994, 2009), l'appropriation

des explications internes passerait par l'usage de méthodes éducatives inductives (plutôt qu'autoritaires ou purement affectives). Ces méthodes inductives insisteraient sur les conséquences sociales de l'acte. Il est vraisemblable que, ce faisant, on souligne quelques traits et quelques intentions socialement utiles. L'utilisation de telles interactions inductives ne concerne pas seulement les enfants, elles peuvent également concerner les salariés qu'on envoie en formation (Esnard, 2007) et les patients auxquels on explique la nature de leur prise en charge dans une relation soignante dite *pédagogique* (LeSommer-Péré, 2000). Il est vraisemblable que de telles interactions à visée « éducative » amènent les personnes à percevoir le sentiment de contrôle comme orienté vers ce qui est utile, plutôt que vers ce qui est directement bénéfique pour eux^{xxxix}.

Du point de vue de l'application (Gilibert & Daloz, 2008), une des cibles d'action prioritaire pour la prise en charge de l'individu en souffrance serait alors une action impliquant le sujet dans l'identification de *l'impact des causes* (objectives ou subjectives) sur son comportement et dans sa vie en général. De ce point de vue, un travail concret sur les interférences vie sociale /vie privée, (prise de conscience des investissements, des jugements, des motivations et des limites personnelles ; Arcand & Brissette, 1994) semble pouvoir être proposée de façon prometteuse au vu des résultats et de la littérature récente sur les interfaces vie professionnelle/vie privée, mais aussi et surtout au regard du fait que c'est généralement la perception de l'impact global des causes de l'épuisement ou de la maladie qui semble la plus prédictive de l'état de santé ultérieur, plus que le sentiment de contrôle qui nous semble n'en être qu'un reflet.

En conclusion, ces travaux concernant la relation thérapeutique dans le secteur de la santé ou l'épuisement professionnel peuvent paraître plus anecdotiques mais ils permettent d'approfondir des éléments dégagés des problématiques de travail (formation, relations asymétriques et relations avec l'accompagnant) et reprennent des éléments conceptuels et méthodologiques utilisés (qualité de vie, image de soi, internalité, locus of control, échelle dimensionnelle d'attribution causale). Ils viennent ainsi tester la robustesse d'hypothèses et de méthodologies liées au champ normatif dans des champs disciplinaires ou appliqués différents.

5. Conclusion générale et propositions

Au terme de la revue de ces travaux, il apparaît que l'internalité ou le sentiment de contrôle sont valorisés dans bien des occasions : pour faire valoir son groupe d'appartenance, pour recruter une personne, pour juger de son efficacité, mais aussi pour juger de la sympathie d'un collègue ; ou encore au sein des pratiques soignantes. Néanmoins, l'internalité n'est pas valorisée dans tous les cas de figure, notamment s'il s'agit d'explications contextualisées et de jugements spécifiques. Après un premier détour du côté de l'activité prescrite à l'évaluateur, cela nous amène à penser que *les explications internes ne sont valorisées que dans la mesure où elles renvoient à l'identification supposée de celui qui les énonce, à des traits psychologiques socialement valorisés et utiles dans le contexte du jugement.* A notre sens, cette valorisation de l'identification de l'interlocuteur à des traits valorisés traduit bien ce qui distingue un système qui se veut libéral d'un système plus autoritaire : il convient que les acteurs sociaux prennent pour désirable ce qui est utile socialement et souhaitent se comporter de la sorte⁴⁵, sans qu'il y ait besoin d'exercer des pressions manifestes ou une surveillance permanente sur eux.

Les liens observés en matière de formation, d'insertion professionnelle, de retour à l'emploi ou encore d'épuisement professionnel ou de maladie, montrent quant à eux, que dans des conditions d'observation très générales, *l'internalité ou le sentiment de contrôle sont de piètres prédicteurs des résultats escomptés (qu'ils soient en termes académiques, d'accès à l'emploi, ou de conséquences sur l'état général de santé).* Pourtant, dès lors que les gens atteindraient les résultats escomptés, ils auraient des croyances plus normatives (que ce soit en termes de sentiment de contrôle, d'internalité générale, d'évaluations centrales de soi). De surcroît, ces croyances, notamment le sentiment de contrôle interne, semblent associées à une satisfaction (satisfaction professionnelle, satisfaction quant à sa prise en charge dans les dispositifs, adaptation à la condition médicale mais aussi un certain optimisme quant à son devenir). *De tels résultats suggèrent que les gens prennent pour désirable ce qui est utile et ressentent un sentiment de contrôle illusoire lorsqu'ils sont dans les meilleures conditions sociales ou lorsqu'ils espèrent y parvenir.*

⁴⁵ On entend par « ils souhaitent » non seulement qu'ils initient spontanément de tels comportements mais surtout qu'ils « veuillent bien » et qu'ils « trouvent naturel » de se comporter de la sorte.

La valorisation de l'internalité trouverait des *relais*, tant dans les pratiques des évaluateurs (prédire la performance future sur la base de l'identification à des traits), que dans ce qui peut être promu par les dispositifs de formation et d'accompagnement (la satisfaction et l'optimisme des stagiaires ou demandeurs d'emploi). Elle trouverait enfin un relais à un niveau plus affectif, chez les personnes elles-mêmes, puisqu'elle pourrait contribuer à une relative satisfaction (face à une situation sociale peu satisfaisante, sans doute est-il préférable d'entretenir en partie l'illusion que cette situation et ses conséquences restent contrôlables, instables et spécifiques ; Weiner, 2008 ; Beauvois & Dépret, 2008).

Ces observations suggèrent ainsi que des sentiments, illusoire mais positifs, permettent à tous de supposer que l'internalité et le contrôle sont prédictifs des résultats attendus (à défaut d'autres informations plus fiables sur l'atteinte effective de tels résultats). Ainsi, les étudiants les plus normatifs dans leurs croyances sont ceux qui s'attendent à de meilleures notes. Ils sont aussi ceux qui disent le mieux maîtriser les contenus ou encore ceux qui sont les plus satisfaits de l'enseignement dispensé. Il en va de même pour les stagiaires en formation continue et les demandeurs d'emploi : les plus normatifs dans leur croyance sont ceux qui sont les plus satisfaits de leur accompagnement, les plus optimistes quant à leur insertion et ceux qui sollicitent le moins une aide complémentaire. De la même façon les malades en apparence non malades (phase asymptomatique) semblent plus normatifs dans la mesure où ils disent plus volontiers pouvoir contrôler en partie l'évolution de leur état de santé. Les salariés les moins épuisés sont également ceux qui prétendent le plus que les sources de stress et d'épuisement sont contrôlables. Enfin, les demandeurs d'emplois lorsqu'ils ont trouvé un emploi, à la différence de ceux qui n'en ont pas trouvé, adhèrent plus volontiers aux croyances normatives. Il y a bien là matière à croire de façon abusive que ce qui est la conséquence psychologique d'une insertion sociale en est la cause (un sentiment de contrôle interne serait ainsi pris pour la cause d'une issue positive dans ces différents secteurs, alors qu'il en serait surtout la conséquence).

Outre le fait que les croyances normatives paraissent désirables (alors qu'elles sont surtout utiles socialement), elles semblent pouvoir être dotées d'une incontournable valeur de vérité ou « d'évidence » pour l'ensemble des agents sociaux. En évoluant dans un système social peu contrôlant en apparence, mais appliquant néanmoins les lois du renforcement aux individus, ces derniers intérioriseraient les principes de ce contrôle social dans l'analyse causale de ce qui leur arrive de désirable et de moins désirable, croyant contrôler par eux-mêmes ce qui est désirable socialement, s'identifiant à des traits utiles socialement, conditionnant ainsi leur propre

bien-être. L'internalité et le sentiment de contrôle contribueraient alors à la vision d'un monde plus juste et surtout plus satisfaisant, dans lequel l'individu s'identifierait de lui-même à des traits utiles socialement. Il est vraisemblable qu'en faisant cela, *l'individu se trompe en partie sur le lieu d'origine du système de renforcement* afin de préserver un certain bien-être et des illusions qui lui paraissent profitables⁴⁶.

A ce stade de la conclusion, il apparaît important de mentionner un débat récent entre les tenants de la « Théorie de la Norme d'Internalité » et les tenants de la « Théorie Attributionnelle » (Beauvois & Dépret, 2008 ; Weiner, 2008). En effet, les éléments rapportés dans ce document participent à ce débat entre modèles « socialisants » et « psychologisants » dans la mesure où nous avons utilisé pour nos recherches des mesures et effectué des vérifications d'hypothèses qui empruntent aux différents champs des théories attributionnelles, quel que soit leur niveau d'analyse (Doise, 1976 ; ou les prétentions soit ascendantes ou descendantes de ces théories^{x1}).

Ce débat récent porte sur l'assimilation d'un modèle par l'autre : la norme d'internalité est-elle un cas particulier de la Théorie Attributionnelle ou est-ce que des éléments de cette théorie peuvent-ils être incorporés au cadre théorique et conceptuel de la norme d'internalité ? Ce débat est ici abordé de façon uniquement transversale et appliquée, et il convient de rappeler l'objet du propos de chacune de ces théories. Rappelons que Weiner (1985, 2006, 2008) postule que des conséquences émotionnelles, motivationnelles, mais aussi comportementales, découleraient des attributions causales des performances, qu'elles soient internes ou externes, stables ou instables, contrôlables ou incontrôlables. En cela, les croyances des sujets pourraient être déterminantes de leur avenir. Il est vraisemblable que les croyances attributives sont prédictives, mais de façon restreinte en ce qui concerne le devenir ultérieur de l'individu⁴⁷. Ce dernier point est un point important en termes d'applications possibles au domaine éducatif ou sportif

⁴⁶ J'aurai aimé titrer ce document « le paradoxe causal des attributions causales » tant il apparaît que tout un chacun prend, à sa façon, les conséquences psychologiques ou attributives des événements sociaux pour leur cause (le recruteur, le formateur, le salarié, le demandeur d'emploi, le stagiaire en formation, l'étudiant, le malade).

Pour faire plus simple, on parlera ici de la genèse psychosociale d'un individu responsable (qui ne demande qu'à se voir comme la cause première de ce qui lui arrive) mais aussi utile (qui pense que ce qui lui arrive de bien dépend de ses efforts et s'identifie alors à des traits désirables socialement) et heureux (qui est d'autant plus satisfait et « bien dans sa tête » qu'il pense que les choses sont sous son emprise). Certes il est probable qu'après quelques désillusions et internalisations cet individu, pourtant désirable et désiré, apprenne à ses dépens que « les fins sont déterminées par les moyens que possèdent ou non les acteurs. » (Curie, 1989, p. 119) et que tout n'était que très partiellement contrôlable, tant dans ses contributions les moins valorisées que dans ses contributions les plus valorisées socialement.

⁴⁷ Certes, il est vraisemblable qu'un élève trouvant une note injustifiée et heurtant violemment son enseignant risque de mettre un terme à une poursuite d'études. Ce n'est pas pour autant hautement probable ou statistiquement représentatif.

(Pansu & Sarrazin, *in press*). Pour ma part, je doute que les attributions momentanées d'une personne lambda conditionnent durablement ses comportements et, surtout, son devenir individuel (sauf à considérer que ces attributions ou ces comportements donnent lieu à d'importantes sanctions sociales). Comme on l'a vu avec des études en matière d'auto-attribution (le sentiment de contrôle des chômeurs, des salariés ou des malades), les attributions sont bien liées à des sentiments et des ressentis positifs. Mais ces ressentis ne sont pas pour autant statistiquement prédictifs du devenir d'un large échantillon de personnes sur une durée importante (au moins quelques mois). De tels ressentis positifs me semblent, au contraire, participer à une certaine illusion d'efficacité du sentiment de contrôle et à une sur-généralisation possible de ses effets. En cela, je rejoins entièrement le point de vue de Beauvois et Dépret (2008) selon lequel il conviendrait de ne pas surestimer la part de variation imputable aux prédictions, issue du modèle de Weiner : d'autres variables plus structurelles peuvent intervenir sur les parcours individuels.

Selon la théorie normative, les attributions internes ne sont ni plus vraies ni plus efficaces que les attributions externes. Elles n'ont de valeur que dans un univers social prédéterminé structurant les interactions entre les individus. L'ancrage de cette théorie est donc fondamentalement matérialiste et culturaliste. Il me semble que quelques éléments et interprétations présentés ici plaident en ce sens : le fait que les gens se leurrent sur l'origine des renforcements sociaux, le fait qu'en les utilisant ils entretiennent une certaine satisfaction quant à leur condition sociale, qu'ils les valorisent dans le discours d'autrui, dans la mesure où ces attributions permettent d'inférer l'identification de ce dernier à son utilité sociale, le fait que les explications internes soient liées, à plusieurs titres, aux asymétries positionnelles entre les groupes sociaux.

Il n'en demeure pas moins que les effets les plus nouveaux proviennent de l'utilisation d'outils et de concepts issus d'autres approches théoriques sur les attributions, comme la distinction entre les différentes dimensions de l'attribution proposée par Weiner, mais également la notion de contrôlabilité qui, dans nos opérationnalisations, semble plus proche des travaux sur l'auto-efficacité de Bandura, la satisfaction au travail, qui provient plus des travaux de Spector, ou encore la détresse psychologique empruntée à la clinique. Nous reviendrons sur cette question en soutenance, ainsi que sur d'autres modèles théoriques proches qu'il conviendrait de ne pas négliger (par exemple, les « illusions positives » et leurs effets que nous retrouvons incidemment, ou « la croyance en un monde juste » qui semble faire écho à certains de ces résultats).

Propositions

Discuter de l'ensemble des données et des effets observés sur le terrain demeure délicat en termes de processus pour une raison évidente qui est l'objet même de ce travail : le risque d'envisager quelques besoins ou traits psychologiques comme la cause de ce qui est observé (besoin de satisfaction, besoin de croire dans un monde juste, besoin d'illusions positives). En faisant des détours par le terrain, nous avons pu dégager un certain nombre de faits. Mais certains sont basés sur des corrélations : corrélation entre les statuts ou la profession et l'analyse causale, entre la satisfaction et le recours aux croyances normatives, entre le passage en formation et la présence d'illusions positives. Nous avons tenté, autant que cela a été possible, d'injecter une dimension temporelle dans nos observations afin de mieux déterminer des liens objectivement causaux entre les variables. Trois axes complémentaires nous semblent devoir être développés pour dépasser l'écueil méthodologique que représente une approche corrélationnelle : (1) *Développer l'approche longitudinale des impacts des dispositifs de formation professionnelle ou d'accompagnement*, (2) *Vérifier les liens de causalité de façon plus expérimentale*, (3) *Explorer les implications de la prédictivité attribuée aux croyances normatives en termes de clairvoyance, de régulation par les rapports sociaux et de co-construction des analyses causales*.

Développer une approche longitudinale des impacts des dispositifs de formation ou d'accompagnement

Les approches purement corrélationnelles nous semblent donc devoir être dépassées, sans pour autant être négligées (puisqu'elles permettent de faire apparaître quelques covariants bien utiles des croyances normatives). Dans les recherches futures il faudra privilégier des méthodes d'observation qui soient également longitudinales. Ces observations longitudinales pourront par exemple concerner les effets psychologiques des dispositifs de formation puisqu'ils concourent à l'acquisition de croyances normatives et utiles socialement. Il conviendra de cerner ce qui contribue au développement de ces croyances et/ou d'un sentiment de maîtrise des contenus, de la satisfaction à l'égard de la formation, de l'optimisme des stagiaires, d'un certain bien-être subjectif. Il conviendra également de se pencher sur des effets plus objectifs comme la maîtrise objective de savoir-faire, les résultats et les parcours académiques, les insertions ou encore l'évolution de l'état de santé. Dans un second temps, il sera alors possible de cerner dans quels cas ces croyances et leur évolution peuvent être (ou ne pas

être) des prédicteurs objectifs de la situation ultérieure des personnes (par exemple une pratique d'évaluation régulière ne favorise-t-elle pas un sentiment de contrôle plus réaliste et en cela plus prédictif ?). Un troisième élément concerne la contribution de l'action de formation à une « justification causale de la pratique professionnelle » et à l'acquisition d'une identité professionnelle. Ici encore certaines méthodes pédagogiques peuvent contribuer à un développement du sentiment de contrôle et à une certaine analyse causale de situations particulières. Il conviendra également d'en vérifier les effets en termes de pratique professionnelle ultérieure. Cet axe de recherche concerne donc l'évaluation des effets des dispositifs de formation et d'accompagnement pour lesquels on a lieu de penser qu'il existe une demande sociale dans le domaine de la formation initiale et/ou professionnelle, de l'insertion sociale et professionnelle et de l'éducation à la santé.⁴⁸

Un éclaircissement s'impose. A un niveau plus méthodologique, une approche longitudinale, si elle permet d'éviter des erreurs interprétatives liées à l'observation de corrélations, n'en est pas moins risquée. Il n'est en effet pas exclu que les sujets aient des perceptions réalistes de l'avenir qui les attend (Colvin & Block, 1994). En cela des mesures attributives peuvent être prédictives sans pour autant être nullement causales⁴⁹. Quand bien même demanderait-on aux personnes de justifier leurs attentes, il n'est pas sûr que l'on puisse entièrement contrôler la diversité des variables de terrain pouvant intervenir. Il est donc vraisemblable que, ce faisant, il soit impossible de déduire des liens de causalité quelle que soit la sophistication des recueils de données ou des analyses de chemin causal. Cette approche longitudinale, semble néanmoins digne d'intérêt pour espérer mettre au jour des erreurs interprétatives liées à des covariations, les inférences abusives que l'on peut faire en termes de prédictivité sur la base de telles covariations ou les modalités d'interactions sociales contribuant à confirmer (ou auto-réaliser) leur prédictivité.

⁴⁸ A un niveau plus méthodologique, une approche longitudinale, si elle permet d'éviter des erreurs interprétatives liées à l'observation de corrélations, n'en est pas moins risquée. Il n'est en effet pas exclu que les sujets aient des perceptions réalistes de l'avenir qui les attend (Colvin & Block, 1994). En cela des mesures attributives peuvent être prédictives sans pour autant être nullement causales (par exemple : un étudiant qui a raté son premier semestre, a quelque raison de penser qu'il aura de moins bonnes notes au second semestre, une demandeuse d'emploi enceinte a quelques raisons de s'attendre à ne pas trouver d'emploi). Quand bien même demanderait-on aux personnes de justifier leurs attentes, il n'est pas sûr que l'on puisse entièrement contrôler toutes les variables pouvant intervenir.

⁴⁹ Par exemple, un étudiant qui a raté son premier semestre peut avoir un faible sentiment de contrôle quant à ses notes du second semestre, une demandeuse d'emploi enceinte peut avoir un plus faible sentiment de contrôle en matière de recherche d'emploi qu'une personne en stage à qui l'on a donné des garanties quant à son avenir professionnel dans la structure. Le sentiment de contrôle pourra être prédictif sans être la cause des résultats ultérieurs en matière de notes ou d'insertion.

Vérifier des liens de détermination entre les variables de façon plus systématique

Un deuxième axe a trait à des recherches, plus fondamentales et expérimentales, sur les variables pouvant amener tout un chacun à produire des « inversions de causalité » amenant à prendre les jugements d'utilité sociale des conduites pour leurs causes, que ce soit en matière de perception d'autrui ou d'autoperception⁵⁰. A ce sujet, le lien entre attributions internes et satisfaction mérite d'être exploré de façon plus expérimentale. La satisfaction amène-t-elle des attributions plus internes ou bien est-ce que ce sont les attributions internes qui contribuent à la satisfaction ? Sont-elles sous la dépendance d'autres facteurs comme la désirabilité perçue des événements expliqués ? Ou ces deux variables dépendent-elles conjointement d'autres facteurs qu'on peut aisément imaginer, comme les commentaires et les encouragements fournis par un tiers⁵¹ ? Dans quelle mesure leur association ne contribue-t-elle pas à surestimer l'existence d'un lien entre sentiment de contrôle et occurrences objectivement positives. Enfin, quels sont les éléments de l'activité professionnelle prescrite qui favorisent la perception de certains événements comme étant liés aux personnes, contrôlables par eux-mêmes ou plutôt par d'autres, comme étant produits par des déterminants instables ou globaux ?

Seules des expérimentations permettront de mieux comprendre les liens existants entre ces variables ou permettront de se projeter dans des transferts concrets sur le terrain ou de répondre à des nouvelles questions : Comment éviter une surestimation du lien entre performance et sentiment de contrôle exhibé par le candidat, afin de renforcer la pertinence des jugements de valeur professionnelle à l'issue d'entretiens d'embauche ? Dans quelle mesure un suivi effectif des usagers permettrait-il une perception plus réaliste de la valeur (et de la prédictivité) de leurs croyances ? Comment élaborer des méthodes de suivi plus individualisées et efficaces tout en évitant les travers internalisants ? Comment favoriser des styles de management moins exclusivement centrés sur la valeur des personnes ? Seraient-ils plus efficaces s'ils étaient également centrés sur l'évaluation des situations ou de la performance du groupe ? Comment agir de façon différenciée sur les affects des demandeurs d'emploi et leur insertion effective ?

⁵⁰ « Pierre a des difficultés à faire son travail donc/parce qu'il n'a pas les qualités requises pour le poste » ou « Je pense que je n'ai pas les qualités requises pour le poste » (item d'amotivation intrinsèque de l'I.M.T.B.)

⁵¹ Rappelons, à l'appui de cet argument, que les salariés les moins épuisés et ayant le plus le sentiment de contrôler les sources de stress et d'épuisement sont ceux qui se sentent, par ailleurs, le plus reconnus dans le travail. Ou encore, que les encouragements perçus par des stagiaires en formation sont susceptibles d'accroître les motivations intrinsèques de ces stagiaires (Gelpe, 2007).

Un dernier axe concerne les enjeux théoriques et pratiques de telles recherches, notamment en ce qui concerne la valeur de vérité ou la prédictivité attribuée aux croyances internes.

Il paraît évident que certains sujets peuvent faire montre de clairvoyance quant à la valeur sociale de l'internalité et du sentiment de contrôle, notamment lorsque les consignes le requièrent (Py & Somat, 1991), mais il n'est pas sûr qu'ils en soient conscients lorsqu'ils fournissent spontanément des explications (Gilibert & Cambon, 2003). Cette question nous ramène à notre questionnement initial sur l'identification de *la valeur sociale* des croyances et un traitement de leur familiarité ou *plausibilité*.

Il est possible qu'il y ait un certain manque de clairvoyance dans le fait de surestimer la valeur prédictive de telles croyances. A l'opposé, il semble plus clairvoyant de les concevoir comme prédictives dans des situations d'interaction lors desquelles des enjeux sociaux sont régulés, et des attentes spécifiques sont à satisfaire chez son interlocuteur. Ces considérations amènent à supposer que la clairvoyance normative pourrait être explorée en tant qu'activité métacognitive (et en tant que savoir-faire) liée au repérage de la valeur, des enjeux contextuels de telles croyances pour son interlocuteur notamment lorsqu'il est dans un rôle d'agent social⁵².

Une autre question inhérente au travail ici présenté a trait à la régulation sociale de la valeur de vérité qui peut être attribuée aux croyances internes. Si l'on pousse quelque peu le raisonnement, il est vraisemblable qu'il soit plus profitable du point de vue des structures sociales existantes que les gens trouvent « naturelles » de telles explications et leur attribuent une certaine « valeur de vérité ». Les représentations, les identités saillantes et les rôles assignés nous semblent pouvoir relayer une telle illusion de vérité. Nous avons envisagé que ce qui amène à valoriser les croyances internes, ce sont les statuts et les rôles qui sont assignés aux agents sociaux (évaluateur, formateur, soignant, mais aussi personne évaluée, stagiaire en formation, patient). Il semble effectivement que ces croyances permettent, aux premiers, de décrire des comportements utiles et de les prédire. Endosser

⁵² C'est à dessein que nous différencions ici métacognition et savoir-faire : on peut être clairvoyant sans être normatif et réciproquement. De plus, si nous différencions une dimension cognitive et une dimension évaluative dans la valeur attribuée aux croyances internes, nous pouvons aussi évoquer ici sa dimension conative : attribuer d'une façon ou d'une autre de l'efficacité à de telles croyances ne peut qu'amener une justification supplémentaire à leur valorisation. Pour ma part, je pense qu'elles ne peuvent être efficaces que de façon limitée et très contextualisée parce que relevant d'un arbitraire social rendu d'autant plus contingent qu'il relève de pratiques.

de telles croyances semble permettre aux seconds d'entretenir une vision satisfaisante de leur situation et de leur devenir. Il est alors vraisemblable qu'il faille chercher du côté du renforcement social des conduites et de ses relais sociaux (la relation d'évaluation, la relation formative, la relation d'aide)

la raison d'être des sanctions diffuses qui pèsent sur l'expression de telles croyances et leur intériorisation. L'« individualisation » de ces pratiques semble impliquer un discours sur la valeur et surtout l'utilité individuelle des personnes. Elle amène vraisemblablement aussi une intériorisation de ce discours à des fins incitatives et productives (travailler plus pour réussir socialement). Pour que les agents sociaux restent aussi productifs que possible et qu'ils continuent d'adhérer à ce discours, il est peut-être utile qu'ils ne prennent pas conscience de l'arbitraire social présidant à l'évaluation de leur utilité et qu'ils ne prennent pas conscience de la valorisation abusive de croyances qu'ils pourraient se contenter d'exhiber⁵³.

Enfin, toujours dans le même cheminement de pensée, il faut envisager que les explications internes n'ont potentiellement de valeur et d'efficacité que dans des occasions sociales restreintes. Au regard de la valorisation vraisemblablement abusive dont elles font pourtant l'objet dans nos sociétés et dans l'organisation du travail, il convient de rester vigilant quant à l'impact qu'elles peuvent avoir sur les mécanismes de coordination contextuelle au travail ou encore quant à leur impact dans la compréhension collective des objets de travail (Gilibert & Gillet, 2009). Ces croyances peuvent en effet intervenir, on le sait, de façon néfaste dans le cadre d'une activité professionnelle (Kouabenan, 2009), dans le cadre de la formation et la régulation de ses enjeux et finalités (Michalski et Cousins, 2001), ou encore dans la recherche scientifique en elle-même (Tiberghien & Beauvois, 2008). L'étendue des champs pouvant être explorés est donc vaste et le chemin long. Entre-temps, il conviendra de hiérarchiser les priorités, de savoir saisir les opportunités de financement pour les doctorants, mais aussi de consolider et de valoriser les résultats ressortant de ces dernières années de recherche.

⁵³ En ce sens nous opposons ici la clairvoyance normative et le sentiment d'autodétermination des conduites issue d'une internalisation des renforcements sociaux (Gagne & Deci, 2005).

Références

- Abdellaoui, S., Kouabenan, D.R., & Gilibert, D. (1998). Acteurs du contrôle social et explication des conduites déviantes et conventionnelles. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 38, 46-69.
- Abele, A.E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self vs. Others, *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 751-763.
- Abele, A.E., Cuddy, A.J.C., Judd, C.M., & Yzerbyt, V. (2008). Fundamental dimensions of social judgments, *European Journal of Social Psychology*, 38, 1063-1065.
- Alves, H., & Correia, I. (2008). On the Normativity of Expressing the Belief in a Just World: Empirical Evidence. *Social Justice Research*, 21, 106-118
- Andrisani, P.J. & Nestel, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61, 156-165.
- Arcand, M., Brissette, L., 1994, Prévenir l'épuisement en relation d'aide : démarche, formation et animation, Boucherville : Gaëtan Morin.
- Banovic, I., Gilibert, D. & Cosnes, J. (submitted). A one year longitudinal study of patients with Crohn disease.
- Banovic, I., Gilibert, D. & Jebrane, A. (2008). La position temporelle et spatiale dans les histoires hallucinées. *L'Encéphale*, 34, 589-596.
- Banovic, I., Gilibert, D., & Cosnes, J. (2009). Perception of improved state of health and subjective quality of life in Crohn's Disease patients treated with Infliximab. *Journal of Crohn's and Colitis*, 3, 25-31.
- Banovic, I., Gilibert, D., Gimenez, G., & Jebrane, A. (2008). Mise en scène des voix hallucinées dans des discours de patients schizophrènes. Accepté aux *Annales Médico-Psychologiques* : doi:10.1016/j.amp.2007.09.004
- Banovic, I., Gilibert, D., Olivier, M., & Cosnes, J. pour 2009). L'observance et certains de ses déterminants dans les maladies inflammatoires chroniques de l'intestin (MICI). *Pratiques Psychologiques* : doi:10.1016/j.prps.2009.03.003
- Baudouin, J.-Y., Gilibert, D., Sansone, S., & Tiberghien, G. (2000). When the smile is a cue to familiarity. *Memory*, 8 (5), 285-292.
- Baumeister, R. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin*, 91, 3-26.
- Baumeister, R., & Jones, E. (1978). When self-presentation is constrained by target's knowledge: Consistency and compensation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 608-618.
- Beauvois, J.L. (1984), *La psychologie quotidienne*, Paris : Presses Universitaires de France.
- Beauvois, J.L. (1994). *Traité de la servitude libérale*. 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. 123-148). London: Routledge.
- Beauvois, J.-L., & Dépret, E. (2008). What about social value? , *European Journal of Psychology of Education*, 23, 493-500.
- Beauvois, J.L., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18, 299-316.
- Dubois, N., & Beauvois, J.L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology* 35, 123-146.
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2008). Deux dimensions du jugement personologique : approche évaluative vs approche psychologique, *Psychologia Sociala*, 21, 105-119.
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2009, sous presse), "Lay psychology and the social value of persons"
- Beauvois, J.L., & Le Poutier, F. (1986). Norme d'internality et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie Française*, 31, 100-108.
- Beauvois, J.L., Bourjade, A., & Pansu, P. (1991). Norme d'internality et évaluation professionnelle. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 1, 9-28.
- Beauvois, J.L., Gilibert, D., Pansu, P. & Abdellaoui, S. (1998). Attribution of internality and intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*. 28, 123-140.
- Beauvois, J.-L. (2003). Judgment norms, social utility and individualism. In N. Dubois (Ed.) *A sociocognitive approach to social norms* pp123-148. Routledge : London.
- Beech, B., & Leather, P. (2006). Workplace violence in the health care sector: A review of staff training and integration of training evaluation models. *Agression and Violent Behavior*, 11, 27-43.
- Beese AG, Stratton P. (2004). Causal attributions in delusional thinking: An investigation using qualitative methods. *Br J Clin Psychol*, 43, 267-83.
- Blank, H., Nestler, S., von Collani, G., & Fischer, V. (2008). How many hindsight biases are there? *Cognition*, 106, 1408-1440.
- Bornstein, R. and D'Agostino, P. (1992). Stimulus recognition and mere exposure effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 545-552.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1970). *La reproduction*. Paris : Minuit. Le sens commun.
- Bradley, C. (1994). Measures of perceived control in diabetes. In *Handbook of Psychology of Diabetes*. London: Harwood Academic Publishers.
- Bradley, C. (1995). Health beliefs and knowledge of patients and doctors in clinical practice and research. *Patient Education and Counseling*, 26, 99-106.
- Bressoux, P. & Pansu, P. (2001). Effet de contexte, valeur d'internality et jugement scolaire. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 30(3), 353-371
- Bressoux, P. & Pansu, P (2003). *Quand les enseignants jugent leurs élèves*. Paris, PUF.
- Cambon, L. (2000). *Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur*. Thèse de doctorat de troisième cycle, Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand.
- Cambon, L., Djouari, A., & Beauvois, J.L. (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.
- Carver, C. (1997). The internal-external scale confounds internal locus of control with expectancies of positives outcomes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 580-585.
- Cassignol-Bertrand, F., Constant, E. (2007). La norme de motivation intrinsèque : valorisation, utilité et désirabilité sociales. *Bulletin de psychologie*, tome 60, 121-130.
- Castel, P., & Lacassagne M.-F. (1993). L'émergence du discours raciste, une rupture des routines. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 6, 7-19.
- Castra, D. (1994). Explications causales et modes d'exercice professionnel en travail social. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 22, 33-50.

- Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Chiaburu, D.S., & Day, R. (2006). Social Cognitive Factors Influencing Training Motivation and Training Effectiveness. *ASTD Research-to-Practice-Conference Proceedings*, 27-36.
- Channouf, A., Py, J., & Somat, A., (1999). Cognitive processing of causal explanations: a sociocognitive perspective. *European Journal of Social Psychology*, 29, 673-690.
- Chauvot, P. (1998). L'attribution de l'échec chez les cadres. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 23, 527-557.
- Codol, J.-P. (1975). On the so-called superior conformity of the self behaviour. Twenty experimental investigations. *European Journal of Social Psychology*, 5, 457-501.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. & Noe, R.A. (2000). Toward an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of Research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.
- Colvin, C., & Block, J. (1994). Do Positive Illusions Foster Mental Health? An Examination of Taylor and Brown Formulation. *Psychological Bulletin*, 116, 3-20.
- Cortese, L., & Meyers, R. (2004). Discussion des variables pouvant intervenir dans le chômage de longue durée au Luxembourg. Working paper 1. Luxembourg : Université du Luxembourg.
- Croizet, J.-C., & Fiske, S. T. (1998). Pragmatisme et cognition sociale. In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule, & J.-M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales (VI)* (pp. 13-29). Lausanne : Delachaux & Niestlé.
- Curie, J. (1989). M. Crozier ou le changement sans fins. In P. Marliou (Ed). *Dynamiques sociales et changements personnels*. Toulouse, Editions du CNRS (p. 111-124).
- Darnon, C., Dompnier, B., Delmas, F., Pulrey, & Buttera, 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
- De Bosscher, S. & Desrumaux, P. (2002). Effet du sexe, de l'apparence physique et de l'internalité/externalité des candidats sur les décisions de recruteurs féminins et masculins pour des postes de managers et de conseillers, *Revue Management international*, 7, p11-20.
- Deschamps, J.C. et Beauvois, J.L. (1999). Attributions intergroupes. In R.Y. Bourhis et J.P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. (pp 97-126) Bruxelles, Mardaga.
- Desrumaux, 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'explications des candidats sur les décisions d'embauche. *Le Travail Humain*, 64, 343-362.
- Desrumaux, P. (2005). Normative and stereotypic pieces of information: Effects of internality/externality, gender, physical appearance, and position level and sex-type of the job on hiring decisions. *International Review of Social Psychology*, 18,165-199.
- Desrumaux, P. (2007). Juger la valeur professionnelle et les conduites des personnes : effets des normes et des stéréotypes sur les jugements dans les organisations. Habilitation à Diriger les recherches. Université de Lille 3, PSITEC, EA 4072.
- Desrumaux, P., & Masclét, G. (2001). Stratégies d'explications internes et externes en fonction du contexte de chômage ou de recrutement, du niveau professionnel et du statut social, *Bulletin de Psychologie*, 54, 295-305
- Desrumaux, P., Masclét, G., Poignet, H., & Sterckeman, L. (2000). Influence de l'apparence physique et des explications causales des candidats sur les décisions de recruteurs pour des postes de statuts supérieurs et subalternes. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 48, 131-142.
- Desrumaux, P., & Rainis N. (2000). Recrutement pour un poste de cadre en fonction des explications causales des candidats. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4, 203-224
- Diez-Dejours, C. (1994). Attribution sociale de réussite et d'échec chez des cadres. *Psychologie et Psychométrie*, 3, 33-56.
- Doise, W. (1976). L'articulation psychosociologique et les relations entre groupes. Bruxelles : De Boeck.
- Daloz, L. (2004). *Approche clinique du burnout chez les soignants*. Thèse de doctorat nouveau régime de l'Université de Bourgogne, Laboratoire de Psychologie Clinique et Sociale, France.
- Dubois, N. (1987). *La psychologie du contrôle*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (1988). The norm of internality: social valorization of behavior and reinforcements in young people. *Journal of Social Psychology*, 128, 431-439.
- Dubois, N. (1991). Perception de la valeur sociale et norme d'internalité chez l'enfant. *Psychologie Française*, 36, 13-23.
- Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme, première édition*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (2000). Self-presentation strategies and social judgments – desirability and social utility of causal explanations. *Swiss journal of psychology*, 59, 170-182.
- 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 / International Review of Social Psychology*, 18, 43-79.
- Dubois, N. (2009). *La norme d'internalité et le libéralisme, réédition*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (2009, sous presse). « Les différents biais relatifs au contrôle », dans Y. Paquet (Ed.). *Psychologie du contrôle : aspects théoriques et applications*, Bruxelles : De Boeck Université.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (1996). Internality, academic status and intergroup attributions. *European Journal of Psychology of Education*, 11, 329-341.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2001). Désirabilité et utilité : Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, 391-405.
- Dubois, N., & Beauvois, J.L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35, 123-146.
- Dubois, N., Beauvois, J.-L., Gilibert, D., & Zentner, E. (2000). Attribution d'internalité dans des contextes intergroupes minimaux. Dans J.-L. Beauvois, R.-V. Joule & J.-M. Monteil (Eds.). *Perspectives cognitives et conduites sociales VII*, (pp. 345-370). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- 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* (vol. 3). Cousset, Fribourg (Suisse) : 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 (Suisse), DelVal.
- Dumont, F., & Lecomte, C. (1987). Inferential processes in clinical work : inquiry into logical errors that affect diagnostic judgments. *Professional Psychology: Research and Practice*, 18(5), 433-438.
- Dunning, D. (1995). Trait Importance and Modifiability as factors Influencing Self-Assessment and Self-Enhancement Motives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 1297-1306.
- Esnard, C. (2007). Pour une approche psychosociale du stress professionnel : Examen des problématiques représentationnelles et identitaires (pp. 109-128), In G. Chasseigne (Ed.), *Cognition, Santé et Vie quotidienne* vol 1. Paris : Publibook Université.
- Eichler, V.L. (1980). Locus of control and occupational structure. *Psychological Reports*, 46, 957-958.
- Elder, J.P., Ayala, G., Harris, S.(1999). Theories and intervention approaches to health behavior change in primary care. *AM. J. Prev. Med.*, 17, 275-284.
- Fiedler, K, Kaczor, Haarmann, S, Stegmuller, M , & Maloney, J (2009). Impression-formation advantage in memory for faces: When eyewitnesses are interested in targets' likeability, rather than their identity. *European Journal of Social Psychology*, 39,793-807.
- Fiske, S. T., Taylor, S. E. (1991). *Social Cognition*. New York: Mc Graw Hill.
- Fiske, S., Cuddy, A.J.C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social perception: Warmth, then competence, *Trends in Cognitive Science*, 11, 77-83.
- Faragher, B., Cass, M., Cooper, C., 2005, The relationship between workplace characteristics and health: a comprehensive meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 2 : 105-112.
- Fontayne, P., Martin-Krumm, C., Buton, F., Heuzé, J.-F. (2003). Validation française de la version révisée de l'échelle de mesure des attributions causales (CDSII). *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 58, 59-72.
- Forsterling, F. (1985). Attributional retraining: A review. *Psychological Bulletin*, 98, 495-512.
- Fromm, E. (1965). Le caractère social. In : A. Levy (Ed.). *Psychologie sociale. Textes fondamentaux*. Paris : Dunod.
- Gagne, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gale, C.R., Batty G.D., & Deary I.J. (2008). Locus of control at age 10 years and health outcomes and behaviours at age 30 years: the 1970 British Cohort Study, *Psychosomatic Medicine*, 70, 397-403.
- Gangloff B. (1997). La norme d'internalité et ses fondements : les tribulations d'une notion dans l'univers de l'évaluation professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 3, 61-75.
- Gangloff, B. (1995). Statut des recruteurs, secteur de l'entreprise, et valorisation de l'internalité selon le type. *Bulletin de Psychologie*, 422, 113-119.
- Gangloff, B. & Sourisse, M. (1995). Influence de la durée du chômage et des stages chômeurs longue durée sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité. *Psychologie et Psychométrie*, 16, 5-19.
- Gao, X, Nau, DP., Rosenbluth, SA., Scott, V., Woodward, C. (2000). The relationship of disease severity, health beliefs and medication adherence among HIV patients. *AIDS Care*, 12, 387-98.
- Gardair E. (2007). Heuristiques et biais : quand nos raisonnements ne répondent pas nécessairement aux critères de la pensée scientifique et rationnelle. *Revue électronique de Psychologie Sociale*, 01, pp. 35-46.
- Disponible à l'adresse suivante : <<http://RePS.psychologie-sociale.org>>.
- Gelpe, D. (Août 2007). Les sources perçues de régulation des conduites en formation professionnelle : le modèle de l'auto-détermination revisité. Communication au 8^{ème} colloque international de psychologie sociale appliquée, Besançon.
- Gist, M. E., Schwoerer, C., & Rosen, B. (1989). Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training. *Journal of Applied Psychology*, 74, 884-891.
- Gilbert, D., & Malone, P. (1995). The correspondence bias. *Psychological Bulletin*, 117, 21-38.
- Gilbert, D., Pelham, B., & Krull, D. (1988). On cognitive busyness: when person perceivers meet persons perceived. *Journal of Personality and Social Psychology* 54, 733-740.
- Gilibert, D. (1998). *Norme d'internalité et évaluation dans la perception sociale*. Thèse de doctorat nouveau régime. LAPSCO-CNRS, Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand.
- Gilibert, D. (Septembre 2003). En quoi les chômeurs, plus que les salariés, pensent que leur vie est déterminée par des causes externes ? *Symposium « Le poids de la stigmatisation sociale et les stratégies protection : le cas des personnes privées d'emploi » organisé par Ginette Herman du CERESIS de Louvain La Neuve. Colloque de Psychologie Sociale Appliquée*. Clermont-Ferrand, France.
- Gilibert, D. (2004). Aspects évaluatifs des explications internes: composantes normatives et motivationnelles, Dans J.L. Beauvois, R.V. Joule, & J.M. Monteil (Eds.). *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales IX*, (pp. 293-316). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Gilibert, D. (novembre 2009). Variable individuelle et durée de chômage. *Seconde journée d'étude de l'Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations*, Dijon. <http://www.u-bourgogne.fr/lpcs/insertion.htm>
- Gilibert, D., & Banovic, I. (2008). La représentation des causes de l'état de santé par les infirmiers et les points de vue envisagés des patients et des aidants naturels : une approche sionormative. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14, 55-76.
- Gilibert, D., & Banovic, I. (2009, in press). Effect of the training in psychology on the causal interpretation of a clinical case. *European Journal of Psychology of Education*.
- Gilibert, D., & Bollon, T. (1999, Juin). *Compétences professionnelles et internalité dans les jugements de la valeur professionnelle*. Quatrième Colloque de Psychologie Sociale Appliquée. Rennes, France.
- 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.
- Gilibert, D., & Daloz, L. (2008). Disorders associated with burnout and causal attributions of stress among health care professionals in psychiatry. *European Review of Applied Psychology*, 58, 263-274.
- Gilibert, D., & Fachaux, N. (Septembre 2000). Formation d'impression entre salariés sur la base des causes et des conséquences de leurs comportements. *Communication au IIIème Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*. Valencia.
- Gilibert, D., & Gillet, I. (2009). Revue des modèles en évaluation de formation : approches conceptuelles

- individuelles et sociales. *Pratiques Psychologiques* : doi:10.1016/j.prps.2009.03.006
- Gilbert, D., & Gillet, I. (en préparation). Burnout, dissatisfactions with work and internalisation of the suffering in the firemen.
- Gilbert, D. & Nicolloud, S. (Septembre 2000). La valorisation de l'internalité en fonction des informations dispositionnelles véhiculées. *Communication au IIIième Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*. Valencia.
- Gilbert, D., & Py, J. (Mai 1997). Explications internes et externes associées à des visages non familiers, une reconnaissance si peu discriminative des externes. *Congrès de la Société Française de Psychologie*. Nice, France.
- Gilbert, D., & Roche, J. (Septembre 2000). Jugement sur la valeur professionnelle en fonction des performances et de l'explication de l'atteinte ou de la non atteinte des objectifs professionnels. *Communication au IIIième Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*. Valencia.
- Gilbert, D., & Salès-Wuillemin, E. (2005). La Discrimination Privative dans l'activité explicative. *Bulletin de Psychologie*, 58, 307-320.
- Gilbert, D., & Vovelle, L. (2003). Explications et estime de soi des candidats: effet sur les décisions de recrutement. In N. Delobbe, G. Karnas, & C. Vandenberghe (Eds.). *Evaluation et développement des compétences au travail* (pp 115-122). Louvain-la-Neuve: Presses Universitaires de Louvain.
- Gilbert, D., Genty, D. Gillet, I., Marchand & M. (mars 2008). Evaluer l'efficacité des dispositifs de formation professionnelle. *Première journée de l'Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations*, Paris. <http://asso.univ-lyon2.fr/afpto/IMG/pdf/GILIBERT.pdf>
- Gilbert, D., Gillet, I. & Perrin, C. (sous presse). Les aspects intrinsèques de la motivation et de la satisfaction au travail et leur lien supposé avec la performance au travail. *Carrièresologies*.
- Gilbert, D., Miret, C., & Roche, J. (Septembre 2000). Perception sociale des biais attributifs de complaisance et de modestie. *Communication au IIIième Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*. Valencia.
- Gilbert, D., Morlot, R. & Castel, P. (2007). Normativité des choix sociométriques et différences sociodynamiques dans la représentation sociale des relations entre nations européennes. *Cahiers de Psychologie Politique*, 10, 1-22.
- Gilbert, D., Perrin, C., Vernet, J.-P., & Castel, P. (Novembre 2004). Effets d'activation identitaire chez des chômeurs en termes d'estime de soi et de sentiment de contrôle Dysfonctionnements organisationnels et satisfaction au travail chez les managers intermédiaires : entre responsabilité des supérieurs et irresponsabilité des subordonnés... *Congrès International « Hommes & Organisations » du C.N.A.M.* Mondorf-les-Bains, Luxembourg.
- Gilbert, D., Vernet, J.-P. & Viallet, F. (Novembre 2004). Dysfonctionnements organisationnels et satisfaction au travail chez les managers intermédiaires : entre responsabilité des supérieurs et irresponsabilité des subordonnés... *Congrès International « Hommes & Organisations » du C.N.A.M.* Mondorf-les-Bains, Luxembourg.
- Gillet, I., & Gilbert, D. (2009). Evaluer la qualité des dispositifs de formation : confrontation de différentes conceptions d'évaluation des formations. *ESSACHESS*, 3, 22-33.
- Gliszczynska, X. (1987). Sentiment de contrôle et place du travailleur dans l'organisation. *Le Travail Humain*, 50, 109-121.
- Goldring, S.A., Taylor, S., Kemeny, M., Anton, P. (2002). Impact of health beliefs, quality of life, and the physician-patient relationship on the treatment intentions of inflammatory bowel disease patients. *Health Psychology*, 21, 219-228.
- Gosling, P. (1992). *Qui est responsable de l'échec scolaire ?* Paris : Presses Universitaires de France.
- Gosling, P. (1994). The attribution of success and failure: the subject/object contrast. *European Journal of Psychology of Education*, 9, 69-83.
- Gosling, P. (1995). Description vs. Explanation and academic evaluation. *European Journal of Psychology of Education*, 10, 41-59.
- Gosling, P. (1998). Explications et normes sociales. In J., Pétard (Ed.). *Psychologie sociale* (pp.428-473). Paris : Bréal.
- Green, E. (2009). Who can enter? A multilevel analysis on public support for immigration criteria across 20 European countries. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12 (1), 41-60.
- Green, S., & Mitchell, T. (1979). Attributional processes of leaders in leader-membership interactions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 429-458.
- Greenberg, J., Pyszczynski, T. & Solomon, S. (1982). The self-serving attributional bias: Beyond self-presentation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18, 56-67.
- Guimond, S., Béguin, G., Palmer, D. (1989). Education and causal attributions: The development of "person-blame" and "system-blame" ideology. *Social Psychology Quarterly*, 52, 126-140.
- Guimond, S., Palmer, D. (1990). Type of academic training and causal attributions for social problems. *European Journal of Social Psychology*, 20, 61-75
- Guinet, F. (2008). Impact des évaluations centrales de soi par rapport au niveau de compétence sur une décision de recrutement. Mémoire de M2R, SPMS Université de Bourgogne.
- Hertenstein, E.J. (2001). Goal Orientation and Practice Condition as Predictors of Training Results. *Human Resource Development Quarterly*, 12, 403-419.
- Hessen-Klemens, I., Lapinska, E. (1984). Doctor-patient interaction, patients' health behavior and effects of treatment. *Social Science and Medicine*, 19, 9-18.
- Hewstone, M. (1990). The "ultimate attribution error" ? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology*, 20, 311-335.
- Hewstone, M. (1990). The ultimate attribution error? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology*, 20, 311-335.
- Hogg, M. and Abrams, D. (1988). *Social Identification*. London : Routledge
- Hoorens, V. & Smits, T. (2001). Why do controllable events elicit stronger comparative optimism than uncontrollable events? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 14, 11-44.
- Horne, R., James, D., Petrie, K., Weinman, J., Vincent, R. (2000). Patient's interpretation of symptoms as a cause of delay in reaching hospital during acute myocardial infarction. *Heart*, 83, 388-93.
- Houssemand, C., Martin, R., & Meyers, R. (2006, septembre). Un outil d'évaluation du profil et des compétences des demandeurs d'emploi, communication au colloque de l'Admécé Europe, Luxembourg, 11-13

septembre 2006.

- Inouye, J., Flannelly, L., Flannelly, K. (2001). The Effectiveness of Self-Management Training for Individuals With HIV/AIDS. *Journal of the Association of Nurses in Aids Care*, 12, 73-84.
- Islam, M. R. & Hewstone, M. (1993). Intergroup attributions and affective consequences in majority groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 167-182.
- Jackson, M., Wu, C., Linden, D. & Raymond, J. (2009) Enhanced Visual Short-Term Memory for Angry Faces. *Journal of Experimental Psychology*, 35, 363-374.
- Jackson, S., Hall, N., Rowe, P., & Daniels, L. (2009). Getting the Job: Attributional Retraining and the Employment Interview. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 973-998.
- Jacoby, L. & Kelley, C. (1987). Unconscious influences of memory for a prior event. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 13, 314-336.
- Jacoby, L. & Withhouse, K. (1989). An illusion of memory: False recognition influenced by unconscious perception. *Journal of Experimental Psychology*, 118, 126-135.
- Jellison, J. & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 643-649.
- Jones, E. (1979). The rocky road from acts to dispositions. *American Psychologist* 34, 107-117.
- Jost, J.T. & Banaji, M.,R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27
- Jouffre, S., Py, J., & Somat, A. (2001). Norme d'internnalité, norme de consistance et clairvoyance normative. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 14, 121-164.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A & Bono, J., & Thoresen, C. J. (2002). Do the traits self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicate a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693-710.
- Judge, T., & Ilies R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797-807.
- Judge, T.A. Erez, A. Bono, J. & Thorensen, C. (2003) The Core Self Evaluation Scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331
- Judge, T.A., Erez A., Bono J.E., (1998). The Power of Being Positive: The Relation Between Positive Self-Concept and job Performance, *Human Performance*, 11, 167-187.
- Juvonen, J. & Murdock, T. (1993). How to promote social approval: Effects of audience and Achievement outcome on publicly communicated attributions. *Journal of Educational Psychology*, 85, 365-376.
- Kay, Jost, Mandisodza, Sherman, Petrocelli & Johnson (2007, p.307). Panglossian Ideology in the service of system justification : How complementary stereotypes help us to rationalize inequality. *Advances in Experimental Social Psychology*, 39, 306-358.
- Kehr, H.M., Bles, P. & von Rosenstiel, L. (1999). Self-regulation, self-control, and management training transfer. *International Journal of Educational Research*, 31, 487-498.
- Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of American Society for Training and Development*, 13(11), 3-9.
- Kirkpatrick, D. L. (2007). The Four Level of Evaluation. *Info Line*, 0701, 1-16.
- Knowlton, W. A., Jr., & Mitchell, T. R. (1980). Effects of causal attributions on a supervisor's evaluation of subordinate performance. *Journal of Applied Psychology*, 65, 459-466.
- Kouabenan, D. R. (1985a). L'analyse des attributions causales. *Le Travail Humain*, 48, 1-17.
- Kouabenan, D. R. (1985b). Degree of involvement in an accident and causal attribution. *Journal of Occupational Accidents*, 7, 187-194.
- Kouabenan, D. (2009). Role of beliefs in accident and risk analysis and prevention. *Safety Science*, 47, 767-776.
- Kouabenan, D.R. (2002). Occupation, driving experience and risk and accident perception. *Journal of Risk Research*, 51, 49-68.
- Kouabenan, D.R., Gilibert, D., Medina, M. & Bouzon, F. (2001). Hierarchical position, gender, accident severity, and causal attribution. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(3). 553-575.
- Kraiger, K., Ford, J. K., & Salas, E. (1993). Application of Cognitive, Skill-Based, and Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 311-328.
- Laberon, S., Lagabrielle, C. & Vonthron, A.-M.(2005). Examen des pratiques d'évaluation en recrutement et en bilan de compétences. *Psychologie du travail et des organisations*, 11, 3-14.
- Lacassagne, M-F., Sales-Wuillemin, E., Castel, P., & Jebrane A. (2001). La catégorisation d'un exogroupe à travers une tâche d'association de mots. *Papers on social representations*, 10, 7.1-7.11.
- Larzarus, R.(1982). Thoughts on the relations between emotion and cognition. *American Psychologist*, 37, 1019-1024.
- Larzarus, R.(1984). On the primacy of cognition. *American Psychologist*, 39, 124-129.
- Le Sommer-Péré, M. (2000). Relation soigné-soignant: quels modèles de référence? *Perspective soignante*, 9, 67-78.
- Lerner, M. (1986). Le thème de la justice ou le besoin de justifier. *Bulletin de Psychologie*, 39, 205-211.
- Lefeuvre, R., Bordel, S., Guingouain, G., Pichot, N., Somat, A., & Teste, B. (2008). Sentiment de contrôle et acceptabilité sociale a priori des aides a la conduite. *Le Travail Humain*, 71(2), 97-135.
- Lefloch, V. & Rossi, P. (2004). *La norme d'internnalité dans le recrutement*. Document non publié. Université Toulouse Le Mirail.
- LeFloch, V. (2008). Plausibility judgment of causally related social events: Impact of conceptual coherence and word-coherence. *Journal of Pragmatics* 40, 1202-1215.
- Lerner, M.J. (1980). *The Belief in a Just World: a Fundamental Delusion*. New York. Plenum Press.
- Leyens, J. P., & Dardenne, B. (1996). Basic concepts and approaches in social cognition. In M. Hewsyone, W. Stroebe & G. M Stephenson (Eds), *Introduction to social psychology: a european perspective* (2nd edition, pp. 109-134). Oxford, England : Basic Blackwell.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1991). Self-stereotyping and self-enhancement gender groups. *European Journal of Social Psychology*, 21, 403-417.
- Louvet, E., Rohmer, O., & Dubois, N. (2009). Social Judgment of People with a Disability in the Workplace : How to Make a Good Impression on Employers. *Swiss Journal of Psychology*, 68, 153-159.

- Luminet, O. (1996). La norme d'internalité dans la consultance en recrutement. Variations et clairvoyance dans l'emploi des critères attributifs. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 1, 69-88.
- Maisonneuve, J. (1993). *Introduction à la psychosociologie*. Paris : Presses Universitaires de France.
- 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.
- Michalski, G. V. & Cousins, J. B. (2001). Multiple Perspectives on Training Evaluation: Probing Stakeholder Perceptions in a Global Network Development Firm. *American Journal of Evaluation*, 22(1). 37-53.
- Mignon, A., Mollaret, P. & Rousseau (2003). Norm of internality and evaluation of professional worth in an organizational context. *Studia Psychologica*, 45, 211-219.
- Milgram, S. (1974). *Soumission à l'autorité*. Paris: Clément-Lévy.
- Mitchell, T. R., & Wood, R. E. (1980). Supervisor's responses to subordinate poor performance. A test of an attributional model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 125-138.
- Monteil, J. M. (1990). *Eduquer et Former : perspectives psycho-sociales*. Grenoble : PUG.
- Moliner, P. (2000). De la norme d'internalité à la représentation des relations sociales. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 13, 7-32.
- Norman, P. (1995). Health locus of control and health behavior : an investigation into the role of health value and behaviour-specific efficacy beliefs. *Personn. Individ. Diff.*, 18, 213-218.
- O'Brien, G.E. (1984). Locus of control, work and retirement. In H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (vol 3). New York : Academic Press.
- Osgood, C.E. (1962). Studies of the generality of affective meaning systems, *American Psychologist*, 17, 10-28.
- Osgood, C.E. (1962). Studies on the generality of affective meaning systems. *American Psychologist*, 17, 10-28.
- 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*, 60, 205-222.
- Pansu, P. (1997). The norm of internality in an organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6, 37-58.
- Pansu, P. (2004). Le jugement sur la valeur sociale des personnes : une approche sociocognitive. Habilitation à diriger les recherches, Université de Nancy.
- 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: Nova Science Publishers.
- Pansu, P., Bressoux P. & Louche, C. (2003). Theory of the social norm of internality applied to education and organizations. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms*. Londres: Routledge.
- Pansu, P., & Gilibert, D. (2002). Effect of causal explanations on work-related judgements. *Applied Psychology*, 51, 505-526. A 0269-994X
- Pansu, P., Pavin, C., Serlin, E., Aldrovandi, M. & Gilibert, D. (1998). Esquisse d'une méthode de présentation de soi en situation d'entretien de sélection : une application de la théorie de la norme d'internalité dans le cadre de la recherche d'emploi. Dans : J. Py, A. Somat & J. Baillé (Eds). *Psychologie sociale et formation professionnelle*, (pp. 177-187). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Pansu & Sarrazin, (sous presse) Les Théories de l'Attribution Appliquées à l'Éducation : L'efficacité des Programmes de Reconversion Attributionnelle à l'Université. Dans P. Morchain & A. Somat (Eds.), *La psychologie scientifique : applicabilité et applications*. Grenoble : PUG.
- Pansu, P., Tarquinio, C. & Gilibert, D. (2005). Internal attributions in an intergroup business setting. *Le Travail Humain*, 68, 55-72.
- Paquet, Y. (2009). *Psychologie du contrôle : aspects théoriques et applications*, Bruxelles : De Boeck Université.
- Peeters, G. (1992). Evaluative meanings of adjectives in vitro and in context: Some theoretical implications and practical consequences of positive-negative asymmetry and behavioral-adaptative concepts of evaluation, *Psychologica Belgica*, 32, 211-231.
- Peng, K., & Knowles, E., (2003). Culture, education, and the attribution of physical causality. *Personality and Social Psychology Bulletin* 29, 1272-1284.
- Perry, R. P., Hechter, F. J. & Menec, V. H., & Weinberg, L. E. (1993). Enhancing achievement motivation and performance in college students: An attributional retraining perspective. *Research in Higher Education*, 34, 687-23.
- Pettigrew, T. & Meertens, R. (2001). In defense of the subtle prejudice concept: A retort, *European Journal of Social Psychology*, 31, 2001, 299-309.
- Ployhart, R. E., & Ryan, A. (1997). Towards an explanation of applicant reactions: An examination of organizational justice and attribution frameworks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72, 308-335.
- Py, J. et Somat, A. (1991). Normativité, conformité et clairvoyance : leurs effets sur le jugement évaluatif en contexte scolaire. Dans : J.L. Beauvois, R.V. Joule et J.M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales*, vol. 3. Cousset : DelVal.
- Quattrone, G. (1982). Overattribution and unit formation: when behavior engulfs the person. *Journal of Personality and Social Psychology* 42, 593-607.
- Rosenberg, S., & Sedlack, A. (1972). Structural representations of implicit personality theory, In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*, 6, (235-298) New York: Academic Press.
- Rosenstock, I.M. (1974). Historical origins of the health belief model. *Health Education Monographs*, 2, 354-386.
- Rosenstock, I.M., Strecher, V.J., Becker, M.H. (1988). Social learning theory and the health belief model. *Health Education Quarterly*, 15, 175-183.
- 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, pp.173-220). New York: Academic Press.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1).
- Ryan, A., & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management*, 26, 565-606.
- Ryman, D. H., & Biersner, R. J. (1975). Attitudes predictive of diving training success. *Personnel Psychology*, 28, 181-188.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris, France: Presses de la Fondation des Sciences Politiques.

- Salès-Wuillemin, E. & Gilibert, D. (2004). Les biais attributifs comme indicateurs d'une appropriation des systèmes de signes. In M. Bromberg & A. Trognon (Eds.). *Psychologie sociale de la communication* (pp. 229-244). Paris: Dunod.
- Schneider, D. (1969). Tactical self-presentation after success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 262-268.
- Schoenenberger, S., Moulin, P., Brangier, E. (2009) *Discrimination dans les soins : lien avec la charge de travail*. Colloque international « La diversité : questions pour les sciences sociales - Egalité dans l'emploi, Discrimination au travail et Management de la diversité ». Strasbourg, 2-3 décembre 2009.
- Sharp, C., Hurford, D. P., Allison, J., Sparks, R., & Cameron, B. P. (1997). Facilitation of internal locus of control in adolescent alcoholics through a brief biofeedback-assisted autogenic relaxation training procedure. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 14 (1), 55-60.
- Shiloh, S., Rashuk-Rosenthal, D., Benyamini, Y. (2002). Illness causal attributions : an exploratory study of their structure and association with other illness cognitions and perceptions of control. *Journal of Behavioral Medicine*, 25, 373-394.
- Silvester, J. (1997). Spoken attributions and candidate success in graduate recruitment interviews. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 61-73.
- Silvester, J., Anderson-Gough, F, Anderson, N. & Mohamed, A. (2002). Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 59-76.
- Somat, A., & Vazel, M.A. (1999). Normative clear-sightedness : A general knowledge of social valuation. *European Journal of Social Psychology*, 29, 691-705.
- Spector, P. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Squier, D.J., Jackson, T.C. (1990). A model of empathic understanding and adherence to treatment regimens in practitioner-patient relationships. *Social Science and Medicine*, 30, 325-339.
- Testé, B. (2009). Norme d'internalité et libéralisme : impact du contexte de jugement sur la valorisation des explications internes. *Psychologie Française*, 54, 137-152.
- Tetlock, P. (1980). Explaining teachers' explanations of pupils' performance: A self-presentation interpretation. *Social Psychology Quarterly*, 43, 283-290.
- Tiberghien, G., & Beauvois, J.-L. (2008). Domination et impérialisme en psychologie. *Psychologie Française*, 53, 135-155.
- Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I., & Kavanagh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: The importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 239-252.
- Vonk, R. (1998). Effects of behavioral causes and consequences on person judgements. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1065-1074.
- Wanberg, C. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82, 731-744.
- Wanberg, C., & Kammeyer-Mueller, J. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373-385.
- Wanberg, C., Glomb, T., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411-430.
- Wanberg, C., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503.
- Wanberg, C., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, jobsearch competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.
- Wanberg, C., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Weiner, B. (1994). Integrating social and personal theories of achievement striving. *Review of Educational Research*, 64(4), 557-573.
- Weiner, B. (1995). *Judgements of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. New York: Guilford.
- Weiner, B. (2006). *Social motivation, justice, and the moral emotions. An attributional approach*. England: Lawrence Erlbaum Associates (186pp).
- Weiner, B. (2008). Reflections on the history of attribution theory and research: people, personalities, publications, problems. *Social Psychology*; 39(3), 151-156.
- Weiner, B. (2008). On the theoretical co-existence versus theoretical integration. *European Journal of Psychology of Education*, 23, 433-438.
- Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., Rest, S. & Rosenbaum, R.M. (1972). Perceiving the causes of success and failure. In E.E. Jones, D.E. Kanouse, H.H. Kelley, R.E. Nisbett, S. Valins, B. Weiner (Eds), *Attribution: perceiving the causes of behavior*. Morristown, N. J.: General Learning Press.
- Wild-Wall, N., Dimigen, O., & Sommer, W. (2007). Interaction of facial expressions and familiarity: ERP evidence. *Biological Psychology*, 77 (2), 138-149.
- Wojciszje, B. (2005). Morality and competence in person and self perception. *European Review of Social Psychology*, 16, 155-188.
- Zajonc, R. (1980). Feeling and thinking: Preferences need no inferences. *American Psychologist*, 35, 151-175.
- Zajonc, R. (1984). On the primacy of affect. *American Psychologist*, 39, 117-123.
- Zimbardo, P. (1972). *Stanford prison experiment: A simulation study of the psychology of imprisonment*, Philip G. Zimbardo, Inc.
- Zimbardo, P. (2007). *The Lucifer effect: understanding how good people turn evil*, Random House.

ANNEXES

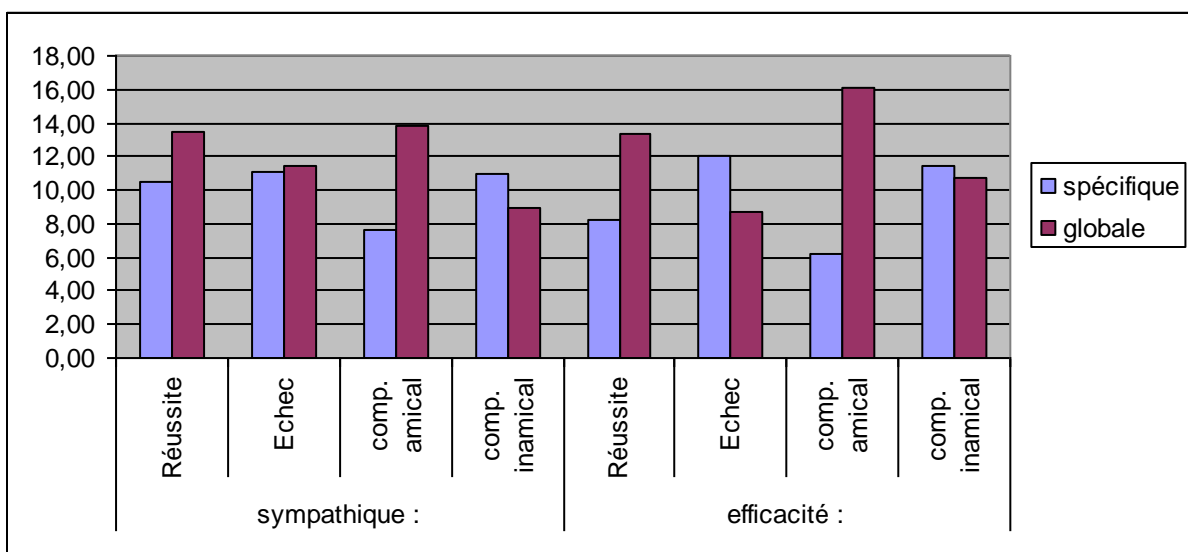
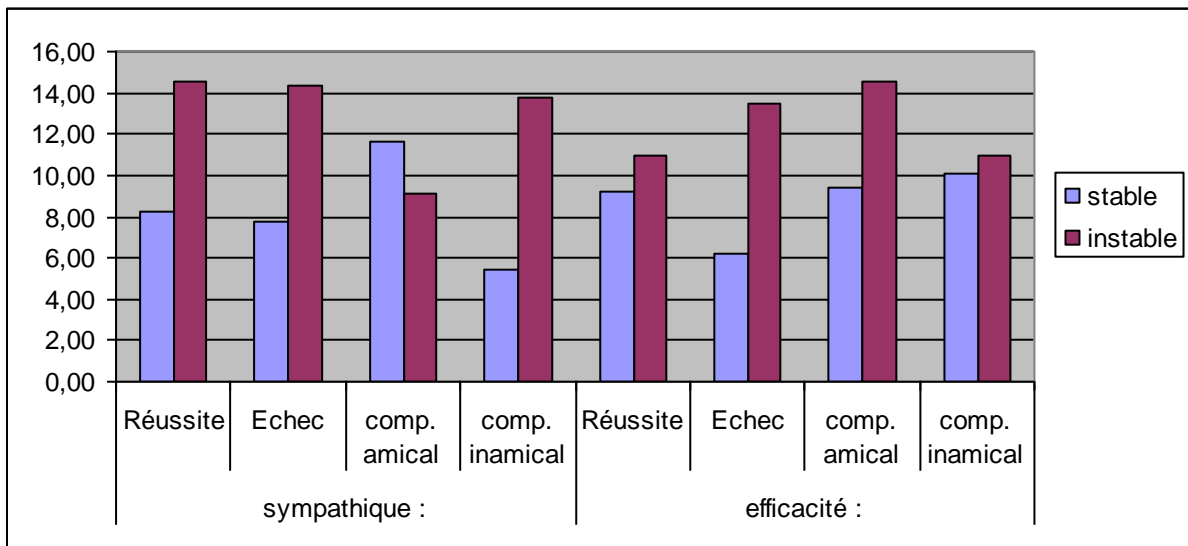
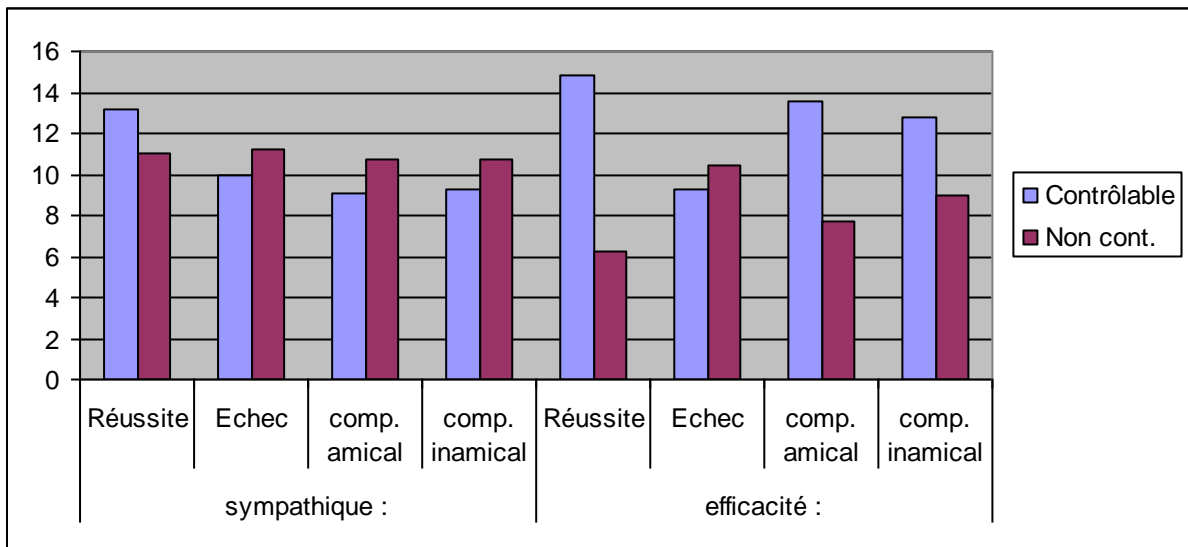


Figure 1 : Jugements moyens de sympathie versus d'efficacité (min : 0 ; max : 20) en fonction de l'option choisie et des événements expliqués.

Tableau n° 1: corrélations de Bravais-Pearson entre les mesures attributives et le devenir professionnel réel ou anticipé.

	Obtention d'un travail à trois mois (32%)	Nombre de jours déclarés travaillés (16,5jours)	Estimez en mois la durée qui va effectivement s'écouler jusqu'à ce que vous retrouviez un emploi quel qu'il soit	A votre avis, quelle est la probabilité pour que vous retrouviez ce type d'emploi dans les trois mois à venir?	Estimez en mois la durée qui va effectivement s'écouler jusqu'à ce que vous retrouviez un emploi qui correspond vraiment à vos attentes	A votre avis, quelle est la probabilité pour que vous trouviez ce type d'emploi dans les trois mois à venir?
- Obtention d'un travail (0/1)		0,79***	-0,15*	0,12	-0,11	0,07
Nombre de jours travaillés	0,79		-0,10	0,06	-0,11	0,1411 t
- Estimez en mois la durée qui va effectivement s'écouler jusqu'à ce que vous retrieuviez un emploi quel qu'il soit	-0,15*	-0,10		0,62***	0,60***	-0,27**
A votre avis, quelle est la probabilité pour que vous retrouviez ce type d'emploi dans les trois mois à venir?	0,12	0,06	-0,62***		-0,42***	0,46***
Estimez en mois la durée qui va effectivement s'écouler jusqu'à ce que vous retrieuviez un emploi qui correspond vraiment à vos attentes	-0,11	-0,11	0,60***	-0,42***		-0,56***
A votre avis, quelle est la probabilité pour que vous trouviez ce type d'emploi dans les trois mois à venir?	0,07	0,1411 t	-0,27**	0,46***	-0,56***	
- Détresse psychologique au GHQ12, scores 0/1	-0,02	-0,05	0,01	-0,14 t	0,02	-0,14 t
- Questionnaire d'Evaluations Centrales de Soi	0,08	0,09	-0,14 t	0,32**	-0,18*	0,27***
- Score d'internalité dans le RE	-0,01	-0,11	-0,30***	0,34***	-0,26**	0,18*
- Score chance dans la RE	0,09	-0,01	0,02	-0,14 t	0,18*	-0,24**
- Score « autrui tout puissants »	-0,07	-0,10	0,13	-0,23**	0,09	-0,18*
- Questionnaire de centralité du rôle professionnel	-0,02	-0,05	-0,08	0,01	-0,08	0,09
Attribution stable pour les freins à la recherche d'emploi	-0,12	-0,12	0,11	-0,04	0,18 *	-0,11
attribution instable...	-0,05	-0,05	-0,06	0,07	-0,17*	0,09
Stable - instable...	-0,04	-0,04	0,10	-0,06	0,20*	-0,11
attribution contrôlable...	0,03	0,03	-0,19*	0,30***	-0,32***	0,27
attribution incontrôlable...	-0,02	-0,06	0,05	-0,17*	0,25**	-0,25**
Contrôlable - incontrôlable...	0,03	0,05	-0,13 t	0,26**	-0,31***	0,28***
attribution externe...	-0,03	-0,07	0,05	-0,21*	0,11	-0,17*
attribution interne...	0,06	-0,03	-0,04	-0,13 t	0,08	-0,12
Interne - externe...	0,07	0,03	-0,06	0,05	-0,02	0,03
attribution spécifique...	-0,06	-0,08	-0,06	0,04	-0,05	0,03
attribution globale...	0,09	0,02	-0,10	-0,12	0,06	-0,24**
Global – spécifique	0,10	0,06	-0,04	-0,11	0,07	-0,18*
Contrôlable par les autres...	-0,04	-0,12	-0,13 t	0,09	-0,10	0,01
Incontrôlable par les autres...	0,09	0,02	-0,07	-0,15 t	0,16*	-0,28***
Contrôlabilité - incontrôlabilité autrui	-0,08	-0,09	-0,04	0,14 t	-0,16*	0,17*

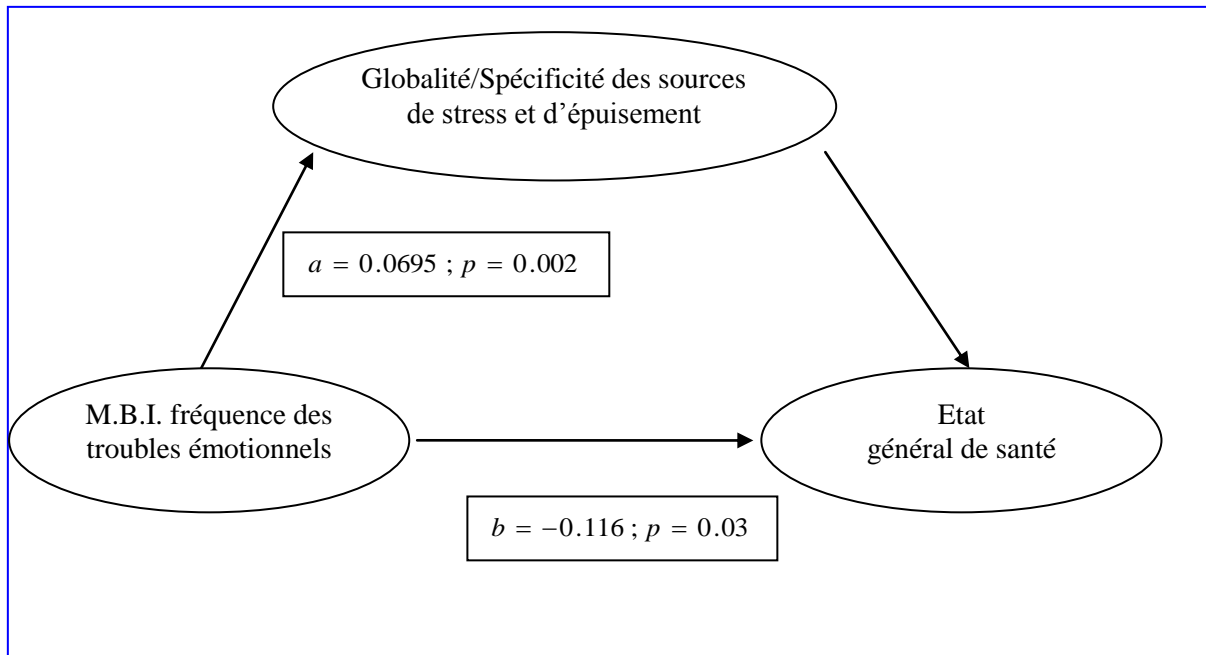


Figure 2 : Médiation du lien entre épuisement émotionnel et état de santé, par le biais de l'impact perçu des sources de stress et d'épuisement

Une Qualité de Vie (PQVS) et un Stress plus important (PSS)

Perception de l'origine de l'épuisement

comme relevant de causes personnelles (internalité)	comme relevant de causes incontrôlables par soi
0,35	0,30

Insatisfaction à l'égard de la vie dans son ensemble	Insatisfaction concernant sa vie intérieure
0,27	0,32
Insatisfaction concernant la vie au travail	Stress perçu (P.S.S.)
0,38	0,31
Recherche de soutien émotionnel (WCCR)	
0,27	
Démotivation liée au contexte de travail	
0,29	

Ressenti généralisé de stress et d'épuisement

	pour soi	les collègues	les supérieurs
Niveau de stress perçu	0,41	0,31	0,37
Niveau d'épuisement perçu	0,53	0,38	0,31
Vous sentez-vous épuisé ? O/N	0,42		

Burnout

Rapport au travail (motivations, satisfactions et reconnaissance)

Sentiment d'autodétermination des conduites au travail	Motivations intrinsèques au travail	Satisfactions au travail (J.D.I.) (concernant les relations aux collègues, les promotions, les relations aux hiérarchiques, les tâches et le salaire)
-0,48	-0,48	-0,41
Etes-vous satisfait dans votre travail (0/N) ?	Vous sentez-vous reconnu dans votre travail ?	
-0,36	-0,27	

Figure 3 : Corrélations entre l'épuisement professionnel et d'autres attitudes au travail (d'après Gillet & Gilibert, en préparation).

ⁱ Pour avoir encadré maintes fois des étudiants dans leur démarche de recherche, je crois que le plus attristant est de voir la gêne sur le visage d'un étudiant lorsque les résultats ne répondent pas aux hypothèses de l'enseignant-chercheur. Je me fis également surprendre à ne voir dans des résultats que la partie qui était conforme à mes hypothèses. Je dus apprendre alors qu'il est parfois préférable de cacher aux étudiants les effets attendus, de leur donner à lire des articles qui relèvent d'une autre prise de position théorique que la sienne. De la même façon il est parfois embarrassant, en répliquant des recherches d'honorables scientifiques « internationaux », d'observer des résultats inverses et significatifs, sans pour autant avoir recherché de telles inversions. Chaque recherche est donc un pari. C'est lorsque j'ai envisagé mes recherches de cette façon que j'y ai pris le plus de plaisir, même lorsque les résultats n'étaient pas exactement ceux espérés.

ⁱⁱ Ces événements sont pourtant des renforcements sociaux dont la distribution peut dépendre de « contingences sociales » lourdes de conséquences. Je ne prendrais ici que l'exemple de l'accès en formation. En qualité de gestionnaire de formation, je sais pertinemment que permettre à des étudiants l'accès en M2 professionnel en Psychologie (assorti d'un titre de psychologue pour cinq années d'étude et d'une opportunité d'emploi dans un secteur porteur) est lié à bien d'autres facteurs que les seules qualités des candidats : la demande et l'offre de formation. Plus précisément il s'agit des différents facteurs qui conditionnent cette demande (nombre d'étudiants en première année de master, discours entretenu sur la formation, moment des recrutements) ou cette offre (la capacité d'encadrement de l'équipe et du gestionnaire, des aspects liés à la gestion des moyens, un choix institutionnel sur le nombre de titres pouvant être distribués, une prospective sur la saturation potentielle du marché de l'emploi, réelle ou fantasmagique). Il faut alors afficher des critères qui paraissent « équitables » (les stages par exemple) mais dont on sait très bien qu'ils ne reflètent en rien la valeur des personnes. Je ne suis même pas sûr que ces stages reflètent l'employabilité ou la motivation inhérente à un projet professionnel. Même avec des promotions hétérogènes il est difficile de prédire l'accès à l'emploi sur la base du classement qui suit l'entretien d'entrée. L'arbitraire présidant à ce passage sélectif m'a incité à ne jamais laisser un étudiant penser qu'il avait raté son entretien ou son parcours. Le seul conseil valable est que « 100% des gagnants ont tenté leur chance ». Le problème étant alors de leur proposer suffisamment d'options sur lesquelles miser sans que ces options ne soient trop coûteuses, et qu'elles demeurent néanmoins satisfaisantes.

ⁱⁱⁱ Travail d'autant plus crucial dans le contexte actuel où la recherche en psychologie se doit d'être d'autant « rentable ». C'est à dire « productive » en termes de publications rapides, peu réfléchies et opportunistes qui correspondent à autant d'unités d'évaluation imposées au chercheur pour un déroulement concurrentiel de sa carrière; « monnayable » dans une démarche mercantile qui impose de s'adapter à des demandes et un terrain qui relèvent de l'enquête plus que de la démarche expérimentale et, vraisemblablement en lien avec les éléments précédents, « immanente » du fait du peu de temps restant pour la transmission de savoir-faire entre chercheurs ou de ses savoirs critiques (il faudrait choisir entre recherche, enseignement ou activité administrative). À terme, se posera la question du capital connaissance de ces structures de recherche, de leur finalité sociale et de la faible distinctivité de leur production scientifique. D'après la théorie de l'activation, il n'est pas sûr que pression à la production et innovations réelles aillent de pair.

^{iv} Une voie qu'il eût été utile d'opérationnaliser est celle de la nécessité sociale de la valorisation de l'internalité (au niveau sociétal). En effet, si les études sur la norme d'internalité relèvent d'un modèle théorique, celui-ci est basé sur un postulat de détermination sociale et sociétale qu'il conviendrait d'opérationnaliser (en cela, nous partageons le bilan dressé par Testé, 2008).

^v Le terme « identification » est peu explicite, il équivaut au paradigme de « substitution », utilisé dans les études portant sur les représentations sociales : le sujet se substituant à une personne fictive et fournissant des réponses à sa place. On peut supposer que le terme « *identification* » provient de Hannah (1973) avec l'identification à une personne idéale, terme repris par Jellison et Green (1981). Pour ma

part, j'apprécie le terme de paradigme « *d'anticipation* » dans la mesure où l'on peut quelques fois comparer l'explication que le sujet donne d'un événement impliquant une personne à celle qu'il s'attend à être fournie par celle-ci : ce faisant ce qui est étudié est la différence d'interprétation anticipée par le sujet. Le terme « anticipation » est porteur de plus de choses : les différences d'interprétations et de points de vue renvoyant à une certaine décentration de soi qui peut être fonctionnelle dans les interactions quotidiennes ou encore la perception de la consistance d'autrui dans certaines occasions (lorsqu'est demandé ce que pense autrui et ce qu'il en dit).

^{vi} A la relecture des résultats de certains des travaux que je présenterai ci-après, je ne peux m'empêcher de me poser la question des stratégies de présentation de soi des sujets au regard des normes en vigueur (Py & Somat, 1991) lorsqu'ils répondent dans le cadre d'un paradigme d'identification ou même de jugement. N'est-ce pas pour donner une bonne image d'eux-mêmes que des salariés attribuent aux gens de leur groupe « plus d'internalité » ? De la même façon n'est-ce pas pour ne pas être pris en défaut par l'expérimentateur qu'ils jugent plus favorablement une personne connue pour avoir fourni des explications internes plutôt qu'externes ? Il ne s'agit pas ici de reprocher aux travaux sur la norme d'internalité de ne pas prendre en compte la désirabilité sociale des réponses puisque justement ils traitent de cette désirabilité sociale. Mais peut-être eût-il été profitable de combiner avec ces paradigmes quelques modalités du paradigme d'autoprésentation : auprès de qui souhaite-t-on valoriser son groupe ou par qui seront connus nos jugements sur des cibles plus ou moins normatives ? Plus globalement, quelles attentes de jugement nous amènent à adhérer spontanément aux explications internes et à participer à l'entretien de cette norme ? Même si nous n'avons malheureusement aucune réponse à fournir au lecteur à ce niveau là, il reste là sans doute un champ à explorer. Des étayages à cette réflexion pourront être trouvés lors de la seconde partie, lorsque nous faisons l'hypothèse que les raisonnements causaux peuvent être déterminés par des attentes de renforcement.

^{vii} Toute démarche de recherche est sujette, on le sait bien, à un biais de confirmation d'hypothèse : on peut légitimement s'inquiéter d'avoir choisi de façon non consciente un objet d'étude, une population, un matériel de recueil et un mode de compilation des données favorables à ses hypothèses. Ceci a généralement pour effet d'amener des résultats relativement conformes aux hypothèses dont on surestime alors largement la généralité. Ce n'était donc pas le cas ici.

^{viii} Par exemple, initie-t-on autant de relations au sein du groupe que les autres le font de notre point de vue ? S'attend-t-on à faire l'objet d'autant de choix que les autres ? Ces autres sont-ils donc fortement liés entre eux par leur choix, ou non, de notre point de vue ?

^{ix} Les choix effectivement émis par trois nationalités de sujets firent ressortir un relatif consensus dans leur choix envers les 36 autres nations européennes (corrélations deux à deux entre leur choix : 0,42 ; 0,56 et 0,69 ; pour un alpha de Chronbach de 0,73). Qu'il s'agisse des Français, des Tchèques ou des Polonais, les nations les plus choisies par eux comme partenaires étaient les nations qu'ils supposaient chacun être les plus choisies par les autres nations (respectivement $r=+0,59$ au sein de la représentation française des relations européennes ; $r=+0,50$ pour les choix Tchèques au sein de leur représentation, $r=+0,65$ pour les choix Polonais). On observe aussi et surtout un classement très convergent, entre ces trois représentations, des choix que ces 36 autres nations européennes sont supposées recevoir les unes des autres (corrélations deux à deux entre des choix supposés reçus : 0,84 ; 0,90 et 0,80 ; pour un alpha de Chronbach=0,92 bien supérieur au consensus des choix effectivement émis). Il se dégage donc de ces premiers résultats, une « norme de jugement » quant à la valorisation dont sont supposées faire l'objet les autres nations européennes.

Comme dans les recherches sur l'internalité, les choix effectués par chacune des trois nationalités étaient plus proches de cette norme de jugement (au niveau mathématique plus « corrélés » avec le classement supposé normatif) que les choix qu'elles attribuaient aux autres nations en général. Ainsi pour les choix émis par les Français, un indice de corrélation apparaît, entre leur propre classement et le classement normatif, supérieur à l'indice moyen de corrélation des choix attribués aux autres pays ($r=+0,60$ contre $r=+0,19$ en moyenne pour les 37 autres $Z=2,10$ $p<.05$). Il en allait de même pour

les Polonais ($r=+0,71$ contre $r=+0,36$; $Z=2,13$ $p<.05$) et les Tchèques ($r=+0,64$ contre $r=+0,22$; $Z=2,24$ $p<.05$).

^x Dubois en 1987 dénonçait déjà des recherches faisant l'apologie de l'internalité comme variable de personnalité prédictive de la réussite sociale sur la base de son association avec des situations de réussites sociales et professionnelles. Il est vraisemblable que cet argument (l'association de cette croyance à un statut élevé) n'a pas été suffisamment mis en avant comme un argument fort de la « valeur sociale » de l'internalité, tout simplement parce que celui-ci était déjà mis à contribution par les tenants de la position adverse (prétendant que l'internalité était une variable de personnalité intrinsèquement prédictive de la réussite sociale sans prendre en compte le passage dans des situations d'évaluation formelle).

^{xi} Bien évidemment ce résultat pouvait être interprété sur la base d'un effet de malveillance à l'égard de l'exogroupe (la victime étant un subalterne, tout comme dans la plupart des études sur les accidents du travail ; Kouabenan, 1985a,b). Pour cette raison, dans la seconde étude rapportée, le statut hiérarchique de la victime a été manipulé au même titre que le statut du participant, afin de réaliser un plan expérimental complet. En utilisant le prétexte d'un accident de transport il était possible de présenter aux sujets un même accident concernant tantôt un cadre tantôt un exécutant. Si un biais défensif en faveur du groupe d'appartenance hiérarchique fut effectivement observé (notamment dans les réponses des exécutants), il n'en demeurait pas moins que, quel que soit le cas de figure, les superviseurs attribuaient plus d'importance à des facteurs explicatifs liés à la personne que ne le faisaient les exécutants. Il peut être envisagé d'ailleurs que si quelques fois les sujets se montrent parfaitement défensifs pour eux-mêmes ou leurs pairs (comme c'est par exemple le cas des subalternes dans l'étude sur les accidents du travail) c'est vraisemblablement parce que ce sont eux qui ont le plus à craindre en termes de sanctions sociales s'ils endossent ou font endosser à des subalternes la faute d'un tel type d'événement. Si pour certains (comme les cadres) l'exercice du pouvoir se veut libéral, pour d'autres il peut être vécu ou perçu comme autoritaire du fait de leur dépendance. Ceci pourrait également expliquer la moindre adhésion à l'internalité des membres de groupes dominés (Deschamps & Beauvois, 1994)..

^{xii} A noter qu'ont été ciblées de petites structures de la restauration présentant spécifiquement trois niveaux hiérarchiques seulement (ce qui exclut de fait quelques enseignes bien connues). Je tiens ici à saluer le travail de Floriane Viallet qui travaillant dans ce secteur lors de ses études a fait le tour de presque toutes les structures de ce type en Bourgogne pour obtenir un échantillon de 60 répondants.

^{xiii} Quelques éléments apparaissaient également en ce qui concerne les auto-attributions internes. Globalement, elles semblent contribuer à une certaine satisfaction, à la différence d'une hétéro-attribution. Par ailleurs, pour les managers confrontés à un collègue de statut inférieur, ces auto-attributions sont liées à une moindre légitimité perçue des différences hiérarchiques ($r= -.62$) ce qui n'est pas le cas face à un collègue de statut identique ($r= +.34$). Face à un supérieur, cette fois les sujets semblent moins enclins à penser avoir joué un rôle (2.85 vs. 4.00, $F(1,58)=6.22$, $p<.02$) mais le penser serait lié à la satisfaction au travail (voir tableau). Il y aurait encore bien des choses à dire sur ces données comme, par exemple, l'importance du sentiment de mobilité personnelle comme élément explicatif central de ces effets, variable ressortant des analyses de régressions multiples effectuées ou en tant qu'élément associé à l'évocation, par les managers, de leur propre rôle dans un dysfonctionnement avec un subordonné (référents noyaux).

^{xiv} Concevoir l'internalité exhibée comme critère additionnel est tentant si l'on considère qu'elle est décisive pour une décision de promotion à des fonctions managériales ou pour un emploi dans le secteur commercial. C'est moins le cas si on considère qu'elle est prise en compte y compris pour des fonctions d'exécution.

^{xv} Nous ne contestons pas que parfois, face à deux candidats d'un très bon niveau que l'on ne peut pas départager, les choix des évaluateurs puissent parfois s'orienter vers des variables autres que la performance probable (qu'ils appelleront volontiers la « personnalité du candidat »). Néanmoins, dans le

cas qui nous intéresse lorsqu'une différence d'internalité compense une différence de compétence, les compétences manifestes des deux candidats (interne moyennement performant et externe performant) sont inégales. Il serait donc étonnant que les évaluateurs émettent de façon si récurrente dans ce cas des avis incohérents avec un principe minimal de justice évaluative. Il y a donc nécessairement, au moment du jugement, une réinterprétation de la performance à venir des candidats.

^{xvi} Il peut ainsi vous être arrivé de relever une certaine récurrence des attributions externes chez une ou deux connaissances de longue date (un agent administratif qui vous présente systématiquement une excuse liée au contexte et au flux de travail pour justifier de ne toujours pas avoir fait ce que vous lui aviez demandé de faire, il y a déjà plus de quinze jours... et qui vous le rendra la plupart du temps avec deux mois de retard en vous expliquant qu'il n'avait rien d'autre à faire ce jour-là !). Mais dans le feu de l'action ou lors d'une interaction *ponctuelle* avec un collaborateur, il en va tout autrement. Lorsque vous posez une question à ce collaborateur sur l'état d'avancement d'un dossier urgent et qu'il vous explique qu'il n'a pas eu le temps de s'en charger ou que cela s'avère plus long que prévu... vous ne vous sentez pas tenu de remettre en cause sa valeur professionnelle en dépit de cette relative contre-performance. Son attribution externe peut fort bien le préserver d'un jugement négatif. D'ailleurs, auriez-vous gardé votre estime pour lui s'il vous avait dit qu'il n'a pas fait ce travail parce que c'est, par définition, le genre de travail qu'il n'aime pas faire ou qu'il n'est tout simplement pas assez compétent ou organisé pour le rendre dans les délais ? Il se peut bien que, dans ce dernier cas, le fait de fournir une telle attribution interne le désavantage et que vous révisiez à la baisse votre jugement de sa valeur professionnelle. Si au contraire un autre devance vos délais au point que vous vous étonnez d'une telle réactivité et qu'il vous explique alors qu'il a travaillé d'arrache-pied, vous ne pouvez que lui attribuer du mérite en votre for intérieur et lui trouver des qualités professionnelles nouvelles (réactif, fiable). Dans ce cas son attribution interne peut être extrêmement avantageuse et elle peut vous amener à réévaluer à la hausse votre jugement professionnel à son égard. Il en serait tout autrement s'il vous avait dit (ou avoué) que c'est parce qu'il n'avait rien d'autre à faire à ce moment là ou qu'il avait tout simplement délégué cette besogne à un stagiaire.

Il serait d'ailleurs intéressant d'observer dans quelle mesure, un salarié serait enclin à confier un travail à un tiers en fonction des explications qu'il a reçues de façon ponctuelle ou récurrente, et selon l'importance de ce travail dans son propre flux d'activité ou des moyens afférant à cette activité.

^{xvii} Le fait qu'une cause interne soit diagnostique (« causal relevance ») d'un événement de vie (réussite sociale ou réussite sentimentale) est un élément qu'on retrouvera parallèlement chez Kay, Jost & Young (2005) dans la description du parcours de deux personnes comme « mignonne » et/ou « intelligente » et ses effets en termes de perception du système comme juste.

^{xviii} Imaginons par exemple qu'un ingénieur de recherche en psychologie en fin de contrat dans un autre laboratoire se présente à un concours pour un poste dans votre laboratoire. Prudent pour son avenir il se présente également sur un poste de Chargé d'étude et d'enquêtes en développement de nouveaux produits dans une société privée.

Il pourrait tout aussi bien écrire sur son CV et sa lettre de motivation qu'il « maîtrise l'écriture de rapports scientifiques aux normes A.P.A. », le « traitement de données sous logiciels Statistica et SPSS » et « l'administration informatisée de protocoles de recherches » ou écrire de façon plus générale qu'il « maîtrise l'écriture de rapports », « le traitement statistique des données », « les méthodes de son travail et de recueils de données ». Dans le premier cas, les informations plus spécifiques qu'il vous donne vous amèneront peut-être à penser qu'il a un des meilleurs profils qui soit pour être Chargé d'étude (le second candidat vous semblant quelque peu « flou et imprécis » dans la description de ses compétences). En revanche, si vous deviez le recruter sur un poste de chargé d'étude devant effectuer outre son travail, l'administration d'enquêtes de satisfaction de type papier-crayon, le recours à des données essentiellement descriptives à l'aide d'un autre logiciel (Sphinx) et que ses rapports aient pour vocation essentielle d'être lus par des commanditaires sans formation scientifique, vous écarteriez rapidement la candidature du premier vous disant « ce n'est pas les compétences que l'on cherche ». A compétences effectives équivalentes, vous préféreriez le second candidat qui semble à défaut plus « motivé » pour

changer d'activité. Le respect d'un certain « contrat de communication » sur le profil de compétences requis est souvent un élément de sélection (ce qui requiert bien évidemment que ce contrat soit explicite).

^{xix} Certains allant jusqu'à reprendre des contributions dans le cadre de la norme d'internalité pour m'expliquer que « c'est mieux d'être interne » voire « qu'il faut apprendre aux gens en difficulté à être internes » et que, ce faisant ils trouveront plus facilement du travail. Il sont sans doute passés à côté du fait qu'« être interne » pour expliquer sa situation professionnelle actuelle ce n'est pas nécessairement être interne dans son discours le jour de son recrutement, que toutes les explications internes ne sont pas nécessairement valorisées et que nombre de stagiaires qu'ils avaient accompagnés seraient amenés à transiter régulièrement dans des dispositifs d'insertion. Enfin, nombre d'entre eux ne trouvent du travail que de façon contingente du fait de la demande de main d'œuvre (contrat d'intérim, contrats aidés) avant d'être à nouveau orientés vers des dispositifs d'insertion.

^{xx} Sans doute pourrait-on parvenir à obtenir un effet significatif en contrôlant un certain nombre de variables ou en choisissant un contexte ou une population propice. On pourrait aussi s'intéresser (et c'est ce qu'on observe parfois dans certains écrits) à la perception ou au sentiment de contrôle qu'ont les publics des contraintes qui pèsent sur eux et qui sont en soi déterminantes. Par exemple nous aurions pu demander à des demandeurs d'emploi (dont certains ont le permis et d'autres non) leur degré d'accord sur une affirmation du type « si je le veux je peux occuper un emploi dans le mois ». Il est vraisemblable que ceux qui ont un permis et une voiture seront plus fréquemment d'accord que ceux qui n'ont ni permis ni voiture et puisque dans l'enquête conduite ils avaient de toute façon 4 fois plus de chances de trouver un emploi, cet item de sentiment de contrôle aurait pu être prédictif parce que lié à une contrainte objective.

^{xxi} Oserais-je dire qu'on m'a demandé des stagiaires en psychologie pour « profiler », c'est à dire établir un profil psychologique, des publics risquant de faire diminuer les statistiques d'insertion d'un organisme d'insertion en vue de les sélectionner à l'entrée ?

^{xxii} Le sens négatif de la corrélation provient uniquement de quelques items relatifs à l'enseignement : les étudiants se disant les plus satisfaits des méthodes pédagogiques étant ceux qui réussissent le moins bien l'examen. Une fois retirés ces items, la corrélation est quasi nulle. Bien que la note de TD pèse peu dans la note finale pour l'année, cette satisfaction quant à l'enseignement dispensé dans le cadre du TD (et uniquement la satisfaction quant à cet aspect-là) prédit également de façon négative la note finale pour l'année ($r = -.14$). Il est vraisemblable que le niveau du cours dispensé jusque là, se voulait adapté aux étudiants ayant un faible niveau. Il n'est donc pas sûr que cela ait eu l'effet escompté.

^{xxiii} D'autres questions d'anticipation ne se sont pas révélées prédictives de l'accès à l'emploi : celles relatives à la probabilité de voir son CV retenu, d'être retenu pour un entretien et d'être embauché sur un poste, quel qu'il soit, ou sur un poste qui corresponde à ses attentes. Nous ne les rapporterons pas ici par soucis d'économie de présentation.

^{xxiv} Notre propos n'est pas de contester toute prédictivité possible à ces variables psychologiques ; il est en effet possible qu'elles le soient par certains aspects et pour une faible part de variance expliquée en matière d'accès à l'emploi (Wanberg, 1997; Wanberg et al., 1996, 1999, 2000, 2005). Il s'agit seulement d'indiquer que si elles le sont, ce ne peut être que de façon marginale comparativement à d'autres variables qui sont par ailleurs plus apparentes dans l'interaction avec le demandeur d'emploi. Leur faible prédictivité est d'ailleurs corroborée par les résultats d'une étude similaire conduite au Luxembourg : "For the period 0 to 6 months, with 4 demographic and socio-professional dimensions (age, loans, initial training and unemployment benefit) it was possible to predict correctly the employment status of 74.4% of the subjects. Adding *psychological variables only slightly improved the result*. For the period 6 to 12 months, it was possible with 3 demographic and socio-professional dimensions (age, revenue at the

beginning of unemployment, and unemployment benefit) to correctly classify 72.5% of the subjects. *Adding the significant psychological variables only improved the result in a modest way.*"
http://www.fnr.lu/SIML_FNR/ProjectEN.nsf/a13d49a5bee6b4f2c1256b6e003dc9b1/371bc366b6142eb5c1257457004fd07c?OpenDocument

^{xxv} Une médiocre qualité de vie psychique (détresse psychologique) peut d'ailleurs être prédictive au moment de la mesure mais aussi à trois mois (en dépit d'un échantillon moindre) : plus celle-ci est mauvaise, plus la sollicitation d'aide complémentaire est importante (au début et à trois mois), moins le score d'ECS des demandeurs d'emploi est élevé (au début et à trois mois), plus ils attribuent d'importance à leur rôle professionnel (au début et à trois mois), et enfin plus ils envisagent leurs freins à l'emploi comme incontrôlables par eux (au début et à trois mois).

Concernant uniquement l'échantillon de départ, plus la qualité de vie de ces demandeurs d'emploi est mauvaise en première phase, plus ils envisagent leurs freins à l'emploi comme étant stables et ayant un impact global sur leur vie. De façon plus préoccupante, plus celle-ci est mauvaise, plus ils pensent également que leurs freins à l'accès à l'emploi sont à la fois liés à la situation mais aussi à eux-mêmes (attribution simultanée à la situation et à soi-même). De la même façon, plus cette qualité de vie est mauvaise, plus ils attribuent l'accès à l'emploi à la chance et à l'intervention d'autrui et moins souvent à des facteurs internes de contrôle personnel (questionnaire d'internalité dans la recherche d'emploi).

Ces quelques résultats attestent du lien qu'il y a entre les attributions causales et la qualité de vie des demandeurs d'emploi (ici mesuré par le nombre de symptômes rapportés) mais aussi avec une sollicitation d'aide complémentaire.

^{xxvi} Il conviendrait par exemple de vérifier des différences de valorisation de l'internalité en fonction de la fréquence du contrôle social et des contraintes appliquées sur des salariés. Il n'est peut-être pas attendu de leur part qu'ils se perçoivent à l'origine de leurs actes les plus désirables ou encore qu'ils exercent d'eux-mêmes un contrôle de leurs efforts si d'autres sont déjà là pour le faire de façon autoritaire (Louche, 1998).

^{xxvii} Quand Pandore ouvrit la boîte, les richesses et les qualités du monde disparurent avant qu'elle ne la referme, sauf une. Il ne resta aux Hommes plus que « l'espérance » pour vivre.

^{xxviii} On pourra même retrouver sur Internet une définition de ce questionnaire comme visant à mesurer la santé mentale ou psychiatrique.

^{xxix} Il est clair que seule une étude diachronique permettant d'avoir un échantillon important aux deux temps de mesures permettrait de trancher sur les liens de détermination entre les variables à l'aide d'analyses fiables de chemin causal. On peut seulement rapporter ici le fait que les évaluations centrales de soi mesurées à la première phase sont prédictives à la fois de la qualité de vie à la première et la seconde phase pour les personnes restées au chômage ($r = -.54$ et $r = -.51$ les 33 personnes recontactées la seconde fois et étant restées au chômage). Une vision des freins à l'emploi comme situationnels est également prédictive d'une moindre qualité de vie aux deux temps de mesures ($r = +.23$ et $r = +.36$, $p < .05$) ainsi qu'une vision de ceux-ci comme globale c'est-à-dire comme affectant l'ensemble de la vie du sujet ($r = +.51$ et $r = +.44$ $p < .02$). Rappelons qu'aucune de ces croyances n'est prédictive de l'accès à l'emploi et qu'il n'est question ici que de la qualité de vie.

^{xxx} De telles collaborations ne sont pas dénuées d'intérêts quant à mon objet d'étude : le psychologue clinicien fut-il scientifique, « psychologise » souvent par excès de langage. Les variables de personnalité deviennent rapidement dans son discours les variables vers lesquelles il renvoie la cause du phénomène observé (ce ne sont pas les seuls parmi les psychologues et je suis peut-être parfois, malgré moi, un de ceux-là). Au travers de quelques études, non sans un certain prosélytisme personnel, j'ai voulu leur faire renverser quelques raisonnements causaux (et m'intéresser au passage à des variables qui avaient trait à la qualité de vie et au bien-être). Ils m'ont appris en retour que le travers internalisant n'est pas dénué d'intérêt : celui-ci oblige l'interlocuteur, face à son problème, à se remettre en cause et à trouver des solutions innovantes par lui-même : le lieu d'origine de la cause est pour le clinicien, le lieu

de contrôle est l'affaire de celui qui s'est adressé à lui. De ce point de vue, dans la bouche d'un clinicien, une attribution interne (fût-elle dans sa formulation négative, stable, globale et incontrôlable) peut être acceptable puisqu'elle rentre dans le cadre d'une relation bienveillante.

Il y a là matière à théoriser sur l'utilité de l'internalité et du sentiment de contrôle pour le bien-être seulement et/ou dans le cadre d'une relation paternaliste. On pourra apprécier, dans cette sous-branche de la discipline, une longue tradition qui consiste, autant qu'il est possible de le faire, à théoriser ses pratiques et à éprouver ses théories au regard du terrain. Les cliniciens connaissent généralement très bien le terrain sur lequel ils exercent, y font les recueils de données eux-mêmes avec les sujets et peuvent porter un regard critique et fournir des interprétations à la fois alternatives et complémentaires d'un même effet (fût-il attendu de façon purement hypothético-déductive à partir d'obscurités recherches expérimentales). En cela il s'est agi de collaborations porteuses (en termes d'innovation et de publications). A moi de ne pas trop m'écarter de mes considérations théoriques sur l'internalité et les pratiques professionnelles, à eux de savoir rester de vrais cliniciens.

Dans cette affaire là, je me demande qui a été l'objet d'étude de qui ? On s'accordera à dire que ce fut un échange productif en termes de réflexion.

^{xxxix} Il est peu de ces psychologues du travail, sortants, à qui l'on ait proposé un emploi en ressources humaines « pures » (cette question-là est avant tout une question de gestionnaire) ou peu à qui il ait été demandé de faire exclusivement du recrutement.

^{xxxix} Je tiens ici à remercier un généraliste, dont j'ai oublié le nom, qui a refusé de me prescrire un traitement pour arrêter de fumer (rupture du serment d'Hippocrate), en m'expliquant que mes motivations étaient trop externes pour que cela en vaille la peine (j'ai eu en effet le malheur d'évoquer mes jeunes enfants, ma conjointe et mes collègues de travail). A ma question concernant la raison d'être d'un tel jugement sur mes motivations, il m'a détaillé le fait que, lors de la formation continue en tabacologie qu'il venait de suivre, il lui a été démontré, recherches scientifiques à l'appui, que seuls les gens qui ont des motivations autodéterminées peuvent y parvenir... Je ne pus jamais retrouver les résultats d'une telle recherche mais ce généraliste fut indéniablement l'inspirateur de nombreuses autres recherches, sans le savoir.

^{xxxix} Je tiens à préciser que je ne souhaite pas qu'on me fasse le procès d'assimiler les généralistes à des policiers et les soignants hospitaliers à des surveillants de prison. Certes j'ai eu une mésaventure avec un généraliste mais tout de même !

Les groupes en présence étant purement invoqués (Abdellaoui et al.1998) on pourrait tenir cette interprétation pour peu étayée. La littérature ultérieure montre à quel point une telle interprétation en termes de justification du système était pertinente (Kay et al. 2007). Je tiens ici à souligner le fait qu'il faut parfois aller faire un tour du côté des variables invoquées pour observer des faits dont on ne peut imaginer la portée en situation expérimentale. Je ne suis pas sûr que dans une tâche expérimentale avec une démarche purement hypothético-déductive, l'expérimentateur prenne conscience du fait que les réponses des sujets visent à lui donner à voir des réponses qui sont « justes » au regard de la tâche demandée. Ce faisant le sujet ne fait que valider le fait que « l'expérimentateur a tout juste » : c'est normal cette situation est asymétrique et il faut légitimer le système et l'acceptation de soumission expérimentale ! L'expérimentateur, lui, n'en a pas toujours conscience.

Il faut rappeler que la façon dont le sujet est interpellé peut jouer pour beaucoup dans ses réponses (Gilibert, Perrin, Vernet & Castel, *Novembre* 2004). Cette optique est à rapprocher de la théorie constructiviste du discours : la situation même d'interrogation participerait à la construction de cognitions contingentes à cette même situation (Lemoine, 1997 ; Matalon, 1992). « *Les décisions, les relations, etc., qui s'attachent à l'action acquièrent une signification cognitive et peuvent avoir un rôle différenciateur dans la construction des représentations sociales, des images, des attributions, des inférences* » (Amério & de Piccoli, 1991, p.27).

^{xxxix} Nous tenons à les situer ici, même si on ne peut les tenir pour responsables des attentes de nos soignants hospitaliers ou de la sur-généralisation qui pourrait être faite de leurs résultats. Néanmoins, je pense qu'il conviendrait de questionner la façon dont certains travaux sont assimilés en fonction des croyances pré-

existantes des étudiants ou des professionnels en formation continue. On y reviendra concernant les effets de la formation en psychologie. Je garderai toujours un étrange souvenir d'étudiants de troisième année de psychologie auxquels j'avais rapidement présenté des travaux sur la valorisation de l'internalité et les paramètres qui amenaient une telle valorisation. Je leur avais demandé, entre autres choses, le jour de l'examen, quelles étaient les raisons sociales d'une telle valorisation de l'internalité. Certains (peut-être n'étaient-ils pas venus à ce cours ?) m'exposèrent dans leurs copies toutes les vertus « naturelles » d'être interne et d'avoir un sentiment de contrôle élevé en fonction d'un autre cours sur le H.B.M. !

Rappelons simplement que nombre de recherches en psychologie de la santé questionnent les croyances et les représentations des patients eux-mêmes comme éléments explicatifs de la mise en œuvre de comportements d'observance thérapeutique. A ce sujet, le Health Relief Model (Rosenstock, 1974 ; Rosenstock, Strecher & Becker, 1988) souligne parfois l'importance des évaluations faites par les patients concernant l'utilité des prescriptions et du respect du traitement médical. Ce modèle insiste plus précisément sur l'importance du sentiment de contrôle ou du sentiment d'efficacité personnelle du patient, c'est-à-dire du sentiment de pouvoir contrôler, par des efforts personnels, l'évolution de sa maladie (Goldring, Taylor, Kemeny & Anton 2002 ; Gao, Nau, Rosenbluth, Scott & Woodward, 2000 ; Bradley, 1995). Pour Rosenstock et al. (1988), les échecs dans l'observance des prescriptions ou dans l'adoption de comportements de soins seraient également liés au fait que les individus sous-évaluent l'impact à long terme de la maladie sur leur vie. Ces échecs pourraient enfin être liés au fait que les efforts à faire par le patient pour éviter de telles conséquences sont supérieurs au bénéfice direct du soin pour le patient (Home, James, Petrie, Weinman & Vincent, 2000 ; Bradley, 1994 ; Norman, 1995 ; Shiloh, Rashuk-Rosenthal & Benyamini, 2002). Mais on peut également questionner la qualité de la relation thérapeutique comme facteur d'observance. La qualité perçue de la relation, du point de vue du patient ou du soignant, semble renforcer la perception du sentiment de contrôle du patient ainsi que les bénéfices attendus du traitement (Rosenstock et al., 1988 ; Squier & Jackson, 1990 ; Hessen-Klemens & Lapinska, 1984 ; Gao, Nau, Rosenbluth, Scott & Woodward, 2000). Le soutien et les encouragements fournis par le médecin semblent notamment favoriser la mise en place de ces comportements (Hessen-Klemens & Lapinska, 1984 ; Squier & Jackson, 1990).

^{xxxv} Il est possible que les effets secondaires du traitement, comme la fatigue du patient, soient apparus aux étudiants peu informés comme révélateurs d'un échec thérapeutique. Il est également possible que les étudiants aient donné la réponse qui leur paraissait la plus vraisemblable : à savoir que si le cas leur était présenté c'est qu'il relevait nécessairement d'une forme d'expertise psychologique et qu'il s'agissait d'un cas problématique. Néanmoins, tous les cas présentés à un clinicien ne sont pas nécessairement problématiques et on peut espérer que des psychologues plus expérimentés se tromperaient bien moins souvent et s'ils travaillent avec des patients suivant un traitement médical.

^{xxxvi} Un excès de langage consiste à écrire dans certains articles ou soumissions d'article que la norme « amène » les gens à développer des croyances, comme si celle-ci avait un pouvoir de détermination (de type top-down, du haut vers le bas). Je pense qu'il serait plus raisonnable d'envisager que les gens par leurs comportements et surtout leurs jugements participent à l'émergence ou à l'entretien d'une norme de façon bien involontaire (et qui n'est pas non plus induite par des rôles ou des enjeux « naturels »). Souligner cet aspect revient à envisager une norme comme le produit de structures, de représentations sociales et d'insertions individuelles en évolution permanente pouvant donner lieu à des divergences mais aussi à des convergences suffisantes pour que le maillage social se pérennise ou se renouvelle. Il nous semble important de prendre en compte les relais individuels, les représentations et les diverses pratiques professionnelles comme contribuant au développement d'un effet « normatif ». Il n'y a pas que le manager, l'enseignant, le formateur qui y contribuent, le médecin aussi et sans doute la plupart des professionnels avec lequel le citoyen interagit.

^{xxxvii} A notre sens, l'évaluation de cette situation néfaste les amènerait à une perception d'impuissance acquise. Qu'on ne se trompe pas : les salariés disent rarement contrôler ces sources de stress, donc il est plus vraisemblablement question ici d'impuissance acquise que des effets bénéfiques du contrôle. En cela, nous n'avons pas à faire ici à un effet de *self-serving* qui lui aurait prédit que les salariés auraient donné d'autant plus d'explications externes qu'ils étaient épuisés.

Par ailleurs, l' « épuisement professionnel » dont la définition est peu explicite en français ne doit pas être conçu comme un trouble mineur lié à une mauvaise gestion du « stress » par le personnel. Lorsqu'un soignant évoque comme facteur de stress et d'épuisement des cas de maltraitance institutionnelle mettant en péril la santé des patients, des salariés des cas de harcèlement répétés, ou des sapeurs-pompiers des corps d'enfants calcinés, on est proche de ce qu'il convient d'appeler un « syndrome post-traumatique ». Heureusement ce n'est pas, non plus, la grande majorité des cas.

^{xxxviii} Il y aurait presque lieu de parler de perception causale « hédoniste toute puissante ». Il est possible que le fait de désirer individuellement ce qui est désirable socialement (et de vouloir éviter ce qui l'est moins), nous amène à être doublement des moutons de Panurge. On s'imaginerait pouvoir contrôler ce sur quoi on n'a pas nécessairement prise et on serait nécessairement amené à faire le constat de son absence de contrôle et de son échec personnel. On s'entendra alors dire par d'autres que l'on aurait pu y parvenir (si l'on n'avait pas été fataliste ou encore si l'on avait réellement contrôlé la situation), voire qu'il faut être « résilient », « savoir rebondir ». L'intériorisation des renforcements institués et les piqûres de rappel d'un certain discours idéalisant la toute puissance de l'homme des sociétés occidentales pourraient bien instituer une expression purement réactionnelle du contrôle personnel visant à maintenir une certaine image de soi aux yeux d'autrui.

^{xxxix} Il faut prendre ses médicaments, maîtriser son stress, organiser sa charge de travail, envisager de nouvelles marges de manœuvre et innover par de nouveaux process de travail, mieux gérer les débordements entre sa vie familiale et les comportements d'observance ou encore les comportements professionnels... plutôt qu'éviter de prendre des médicaments du fait de leurs effets secondaires, user de son droit de retrait au travail, refuser des tâches nouvelles, se mettre en arrêt maladie et dire à son manager qu'il ferait parfois bien d'en faire autant.

^{xl} Je crois avoir contribué un temps à un point de vue « descendant » par une thèse où il était question de la valorisation de l'internalité dans des contextes affectifs minimaux ou dans des contextes plus motivationnels (Gilibert, 1998) et même par quelques recherches précédemment citées montrant comment la valeur ou l'internalité des personnes pouvait affecter des décisions purement cognitives les concernant.

Un tel débat théorique s'il ne pouvait que se produire un jour, ne trouvera pas ici de réponse tranchée. Une vingtaine d'années de recherches de part et d'autre seraient à intégrer ainsi que les présupposés idéologiques sous-jacents à deux conceptions culturellement différentes. Personnellement, j'ai introduit ma thèse de doctorat sur la base de travaux anglo-saxons qui me paraissaient tout à fait respectables mais sans rapport avec les présupposés des études réalisées. J'ai choisi néanmoins de les laisser, non pas pour leurs présupposés mais pour les faits rapportés. Ces travaux ne relevaient d'ailleurs pas nécessairement de la théorie attributionnelle.

A ce titre, je ne suis pas sûr qu'il y ait, dans les éléments ici rapportés, suffisamment d'éléments pour trancher clairement la question du débat « AT/INT ».