

Institut d'Enseignement à Distance - Université Paris 8
Année Universitaire 2014/2015

Licence de psychologie - 3^e année
Projet tutoré de terrain en psychologie sociale
Sous la direction de Lionel Dagot

Caractère normatif de l'internalité
chez les étudiants en gestion des entreprises
à l'ère de l'économie collaborative

Plazanet Daniel
50, rue Marx Dormoy - 92260 Fontenay-aux-Roses
Étudiant n° 11295104

REMERCIEMENTS

Je souhaite adresser mes sincères remerciements à toutes celles et ceux qui m'ont accordé un peu de leur temps et m'ont permis de me repérer au milieu de la valse des professeurs et du flot des étudiants ;

Merci à Corinne Daugan et à Clare Scott, respectivement chef du département GEA et tuteur de stage, qui m'ont ouvert les portes de l'IUT sans hésitation et avec enthousiasme malgré un climat agité par les DST de fin de semestre, les élections internes et les bouleversements budgétaires. Merci pour la providence inespérée de cet accueil alors qu'approchaient les échéances et que je craignais devoir abandonner la licence. Merci de m'avoir doté des moyens matériels et accordé un peu de place dans vos cours vivants de langue pour présenter avec plus ou moins d'habileté aux étudiants les raisons de mon séjour parmi eux ;

En suivant l'ordre des bureaux du couloir du 5^e étage « Blériot », merci à Jacky Koubi, à Jacqueline Immelé, à Stéphanie Chouipe et à Mastoura Khairzad qui avec patience et amitié m'ont dévoilé les arcanes de la technologie locale, permis de sortir vivant de l'antre du photocopieur et mettre à profit le moodle des diverses filières du département ;

Merci à Fabrice Ledon, pour ce grand moment de surveillance de DST et son sens astucieux de l'anti-gruge ;

Merci à Philippe Lafage et à Séverine Lemièrre pour leur verve et leur vision éclairante d'un monde en mouvement ;

Merci à Thomas Iralde pour son sens du détail (je ne regarderai plus jamais un mur comme avant) et nos conversations sur les tests de comparaison de moyennes ;

Merci à David Vaidis pour son éclairage sur la clairvoyance normative, ses encouragements et, le temps d'une conversation et d'un échange d'e-mail, ses précisions sur l'enseignement de psychologie des étudiants ;

Merci également à Patrice Fromager, à Pierre Michel Simonin et Claude Botton pour leur hospitalité et leur caractère chaleureux ;

Merci enfin à Dimitry Gamby et Anthony D'Andréa pour leur puissant relais auprès des étudiants de leurs départements ;

Et pour finir sur un clin d'œil au-delà des murs de l'IUT, merci à Bouchra pour ses salades composées au tarif défiant toute concurrence et son sourire inaltérable (vous lui passerez le message !).

RÉSUMÉ

De la pesée des âmes au jour du Jugement Dernier, à la norme d'internalité énoncée dans les années 1980, le principe de causalité individuelle a toujours dominé notre culture, aussi bien en termes d'évaluation et de justice, que par sa désirabilité sociale irrésistible. Mais aujourd'hui en France, le brassage des cultures, l'essor des démarches collaboratives et les contraintes environnementales marquent-ils l'érosion de la suprématie de l'internalité et l'émergence d'une valeur nouvelle qui limiterait peu à peu le poids du dispositionnel à la faveur du situationnel ?

Il a été tentant de le croire et pour le démontrer, nous avons pris appui sur l'évaluation du locus de contrôle (LOC) d'étudiants en Gestion des entreprises et des administrations, futurs acteurs du management. Après d'une soixantaine d'étudiants de l'IUT Paris Descartes, nous avons donc cherché à démontrer que l'internalité avait perdu de sa superbe et n'était plus la norme sociale telle qu'aux belles heures des carriéristes d'antan. Pour le mesurer, nous leur avons administré un questionnaire de LOC en deux temps. Le premier, en consigne normative, scénario « réussite aux examens et à l'embauche », et le second, en consigne contre-normative, « échec aux examens et à l'embauche ». Notre hypothèse était qu'un LOC analogue aux deux passations démontrerait la disparition de la norme sociale. Toutefois, si le LOC avait été significativement plus externe en consigne contre-normative, cela aurait signifié que la norme d'internalité subsistait : la réussite restait

l'apanage des internes et l'échec, la conséquence d'un LOC externe, du détachement, pour ne pas dire de la désinvolture.

Les résultats ont été tout autres. Avec un score de LOC plus interne en consigne contre-normative, nous avons été témoins d'un phénomène bien loin de nos attentes. Les étudiants ayant participé aux deux étapes du test avaient exprimé, non pas la distinction de la réussite, mais la responsabilisation de l'échec !

Conditionnement du système éducatif ?
Clairvoyance normative ? Allégeance ?

Pour épuiser le sujet, nous aurions alors souhaité mesurer la clairvoyance normative de ces étudiants afin de déterminer dans quelle mesure ce « procès » représentait un trait réel, ancré dans leur psychologie quotidienne, ou une posture affichée en réponse aux valeurs présupposées de l'évaluateur. Nous avons tout de même pu esquisser une réponse en mettant à profit la position de Py et Somat qui considèrent que le paradigme de Jellison et Green peut constituer un test de clairvoyance normative, et ce, justement dans les conditions de notre expérience. Oui mais alors, clairvoyance ou allégeance ?

Ce stage pose de nouvelles questions, pour l'heure, sans réponses. Il fut une expérience enrichissante, tant d'un point de vue technique qu'humain, et confirme à mes yeux la nécessité des études sur les croyances au travail face au stress croissant dans un environnement qui nous occupe huit heures par jour durant plus de quarante ans.

SOMMAIRE

<p>INTRODUCTION1</p> <p>LE STAGE2</p> <p>REVUE DE QUESTIONS4</p> <p>1. ÉCONOMIE COLLABORATIVE, CORÉALISATIONS ET OPEN SOURCE, SIGNES D’UNE MUTATION DE LA SOCIÉTÉ DU « RÉUSSIR PAR SOI-MÊME » VERS LE « FAIRE ENSEMBLE » ?4</p> <p>1.1. Des mots pour le dire... 4</p> <p>1.2. Rejet des intermédiaires, <i>empowerment</i>, réseaux et conscience environnementale 5</p> <p>1.3. Opportunités techniques et environnement social 6</p> <p>1.4. Faire ensemble = faire confiance ? 7</p> <p>2. EXPLICATION CAUSALE, THÉORIES DE L’ATTRIBUTION, DU LOCUS DE CONTRÔLE ET NORME D’INTERNALITÉ.8</p> <p>2.1. L’attribution des comportements 8</p> <p>2.2. Le contrôle des renforcements 8</p> <p>2.3. L’internalité 9</p> <p>2.4. Norme d’internalité et évaluation 9</p> <p>2.5. Contrôle, incontrôlabilité et apprentissage 10</p> <p>2.6. Norme d’internalité, évaluation et système éducatif 10</p> <p>2.7. Perspicacité, clairvoyance normative, autoprésentation et allégeance 11</p> <p>2.8. Effet de Faux consensus 12</p> <p>3. ÉVALUATION DE LA NORME D’INTERNALITÉ ET DE LA CLAIRVOYANCE NORMATIVE13</p>	<p>PROBLÉMATIQUE13</p> <p>HYPOTHÈSES14</p> <p>MÉTHODOLOGIE.....14</p> <p>RÉSULTATS17</p> <p>DISCUSSION.....19</p> <p>CONCLUSION21</p> <p>BIBLIOGRAPHIE22</p> <p>ANNEXES24</p> <p>a. L’université et l’IUT Paris Descartes 24</p> <p>b. Intervention standardisée en classe 26</p> <p>c. Message Moodle InfoCom 27</p> <p>d. Consigne normative 28</p> <p>e. Consigne contre-normative 29</p> <p>f. Extraits du Manuel technique de l’utilisateur de la NELC-IE 30</p> <p>g. Extraits de la Feuille de résultats de la NELC-IE 33</p> <p>h. Détail des calculs 34</p> <hr/> <p>Tableau 1 : valeurs d’étalonnage de la Nouvelle échelle de localisation du contrôle Interne Externe 18</p> <p>Tableau 2 : passation du groupe de contrôle 18</p> <p>Tableau 3 : passation du groupe test en consigne normative 18</p> <p>Tableau 4 : passation du groupe test en consigne contre-normative 18</p> <p>Tableau 5 : dispersion des valeurs d’étalonnage de la NELCIE 33</p> <p>Tableau 6 : scores à la NELC-IE de GEA en normatif et d’InfoCom 34</p> <p>Tableau 7 : scores de GEA1 à la NELC-IE en consignes « normative » et « contre-normative » 35</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INTRODUCTION

Dans une société des années 1980 où la réussite d'une *Working girl*, l'héroïsme d'un *Luc Skywalker* et le cerveau exceptionnel d'un *Rain Man* enthousiasment un public occidental prêt à s'identifier et chausser les bottes du succès, la vulnérabilité naïve du petit *ET* fait réellement figure d'OVNI ! Dans le même temps, en France, les stigmates des chocs pétroliers des années 1970 n'empêchent pas l'automobile et l'aviation de poursuivre leur essor, et les statuts de baba cool et de cadre sup' cohabitent harmonieusement dans une société du développement personnel et de la carrière professionnelle. Les travaux de Jellison et Green aux USA et de Dubois et Beauvois en France établissent alors le constat d'une désirabilité sociale plus forte au sein de la société libérale pour les explications causales privilégiant le poids de l'individu sur le contexte : c'est la norme d'internalité (NI).

Près de trente années plus tard, sur fond de crises sociale, économique et écologique, les démarches collaboratives se multiplient et les externalités environnementales s'imposent, semblant décentrer l'individu vers des valeurs coopératives où le « faire avec les autres » remplacerait le « réussir par soi-même ». Open source, co-working, développement durable, jardins partagés, ou encore, protocoles de sciences participatives sont-ils les signaux d'un tel changement de norme, et cette mutation atteint-elle les bastions canoniques de l'internalité que sont l'université et la gestion d'entreprise ?

Témoin de situations de crises dans ma propre expérience professionnelle, cette question de la norme d'internalité m'intéresse notamment pour son implication en vue d'explications et de pistes de remédiation du stress au travail. Ainsi, dans la perspective d'un projet personnel sur le bien-être au travail et en appui de premières démarches enclenchées par ailleurs (suivi d'une formation sur les risques psychosociaux, opérations de communications pour la reconnaissance professionnelle...) ce stage visait un triple objectif : expérimenter grandeur nature des instruments et des méthodes de recueil de données ; m'enrichir dans la perspective de mon projet personnel ; et produire une restitution originale d'observations inédites.

Dans cette optique, j'ai exercé mon stage auprès d'étudiants en gestion d'entreprise de l'IUT Paris Descartes, cibles typiques de la norme d'internalité (Guimond et Palmer, 1996 in Jugel et al., 2010) et me suis demandé si les nouveaux comportements économiques et sociaux évoqués plus haut s'observaient en reflet dans une disparition de la NI au sein de cet échantillon.

Le rapport qui suit, après une présentation du stage et une revue de questions consacrée à la société du collaboratif et aux explications causales, déterminera si notre échantillon est représentatif de la NI par comparaison de son score de LOC à celui d'étudiants en InfoCom. Dans un second temps, si l'internalité est observée, en nous appuyant sur le protocole de Jellison et Green, nous rechercherons le caractère normatif de l'internalité par comparaison de deux passations du questionnaire de LOC, en consignes normative et contre-normative.

LE STAGE

L'IUT m'a ouvert ses portes et m'a permis d'exercer mon stage de troisième année de licence au sein du département de Gestion des entreprises et des administrations. Libre de mouvement dans l'établissement et armé d'une clef du bureau d'anglais et de mathématiques, j'ai pu rencontrer les professeurs et les étudiants, et participer à divers moments de la vie d'enseignant, traversant le miroir à quelques semaines de mes propres partiels, notamment à l'occasion de surveillances de DST pour lesquelles j'ai pu prêter main forte.

Ce stage est le fruit d'une candidature spontanée. Motivé par mon désir de rassembler une « valise » d'outils de remédiation psychologique au travail, j'étais curieux de découvrir par moi-même le type de croyances et le sens de la responsabilité chez les étudiants en gestion des entreprises. Le chef de département et mon tuteur de stage m'ont ouvert leurs classes et permis de rencontrer les étudiants que je désirais faire participer à mon enquête pour observer, sans le nommer, le LOC de ces futurs acteurs du management, de l'évaluation et des ressources humaines.

J'ai rencontré six groupes de première année et, suivant un discours standardisé, présenté mon parcours et les raisons de ma présence parmi eux. A la fin, chacun écrivait une adresse e-mail sur un papier et me la remettait s'il voulait bien participer à l'enquête. Après une présentation initiale gâtée par le trac de la première, le discours plus fluide a été bien reçu et pour preuve de leur sympathie, ou de leur zèle, aucun étudiant ne m'a remis de fausse adresse e-mail.

Je retire de cette expérience une certaine frustration face au taux relativement faible de participation complète à l'expérience mais j'en retire surtout un enseignement pour mes mesures futures : anticiper l'adéquation entre la dimension du questionnaire et le cadre d'étude. Du propre aveu des étudiants, le questionnaire était très long et en a découragé une majorité, surtout lorsqu'il fallait « remettre le couvert » en consigne contre-normative. Sur les 73 étudiants rencontrés, 28 ont répondu entièrement à la première consigne et seuls 9 étudiants sont allés jusqu'au bout de l'expérience. Un questionnaire plus court aurait très probablement favorisé un recueil plus large.

Pour un meilleur résultat, il aurait probablement été également profitable d'organiser le test en salle mais l'emploi du temps de fin de semestre ne se prêtait pas à cette organisation.

Le thème a intéressé les enseignants et a nourri échanges et aveux de perspicacité, au sens où l'emploi Pansu (1997), sur la manière dont, en effet, la formation favorise peut-être les internes, mais surtout, l'internalité. Les enseignants de l'IUT témoignent eux-mêmes de cette transmission délibérée aux étudiants qu'il faut préparer aux entretiens de sélection et d'embauche.

Les étudiants de première année de DUT ont suivi en GEA un programme de psychologie sociale réparti en douze heures de cours magistraux et douze heures de travaux dirigés. Ils y ont notamment abordé l'attribution interne/externe, l'Erreur fondamentale d'attribution et ont survolé la norme d'internalité. Le LOC en revanche n'a pas été étudié, jugé trop « personnaliste » par l'enseignant qui, par ailleurs, ouvre un laboratoire de psychologie sociale à la rentrée 2015.

Pour conclure en forme de transition vers notre problématique à venir, l'étiquette technologique de l'IUT n'a rien de péjoratif mais sous-entend au contraire des partenariats d'entreprise qui confèrent à l'établissement (cf. annexe a.) un dynamisme financier rare dans le secteur de l'enseignement et une adéquation avec les attentes des recruteurs.

Par ailleurs, les places étant limitées, l'admission sur sélection via « Post-bac » garantit un niveau et un taux de réussite élevés. L'observation de la campagne d'évaluations des candidatures m'a permis de constater « l'évidence » : si les appréciations des professeurs d'EPS ne peuvent pas laisser indifférent, aussi bien par leur caractère presque comique que par l'appréciation socio-normative qui s'en dégage (« grâce au badminton, L. a su devenir un citoyen lucide et autonome »), la sélection s'opère, nécessairement, sur de bons résultats et l'absence de problèmes de comportement. Un certain nombre de places sont également réservées à des élèves moins « standards », souffrant de handicap ou démontrant, malgré des résultats plus faibles, une volonté d'investissement.

Avant-même la formation, les étudiants doivent déjà remplir des critères d'évaluation... Sur 11000 candidats inscrits chaque année, seuls 180 intégreront le DUT de gestion à la rentrée.

REVUE DE QUESTIONS

I. ÉCONOMIE COLLABORATIVE, CORÉALISATIONS ET OPEN SOURCE, SIGNES D'UNE MUTATION DE LA SOCIÉTÉ DU « RÉUSSIR PAR SOI-MÊME » VERS LE « FAIRE ENSEMBLE » ?

- A l'instar de la POC21 – Proof Of Concept 21 – qui fédère et organise des projets internationaux d'innovation durable, peut-on dire que l'économie et, avec elle, la société changent ? « Partager les fichiers sources, ne pas réinventer la roue et s'appuyer sur les efforts des autres (1) » comme le déclare Benjamin Tincq, cofondateur du mouvement POC21, annoncent-ils l'avènement d'un modèle « open source » d'envergure, capable de répondre aux crises du climat, de l'énergie et des matières premières, en écho aux préoccupations institutionnelles de la conférence Paris Climat 2015 (COP21) ?

1.1. Des mots pour le dire...

Économie collaborative, consommation collaborative

L'économie collaborative (finance participative, consommation collaborative, savoirs ouverts...) désigne un modèle économique où l'usage prédomine sur la propriété (Wikipedia). Elle est née de la rencontre de l'innovation numérique et sociale, et s'apparente de plus en plus à un laboratoire de nouveaux modèles socio-économiques, centrés sur les échanges en pair-à-pair. A la croisée de l'innovation sociale et de la culture numérique, l'économie collaborative est à la fois un secteur dynamique, un modèle de transition et un choix de société (Le Monde.fr, 2014 in CCI Vendée, 2014). Bien plus qu'un phénomène de mode conjoncturel, la consommation collaborative est une tendance durable, appelée à s'imposer, présentée par le Time comme l'une des 10 idées qui vont changer le monde (Dumortier, 2013). Si les premières applications touchent principalement la fourniture d'usages, les modèles plus récents relèvent plus d'une conception de vie collaborative et coopérative (Evroux et al., 2014).

Co-création

La co-création consiste, pour une entreprise, à développer des produits ou des services en collaboration active et durable avec ses clients, elle permet notamment de s'appuyer sur des sources d'innovation extérieures à l'entreprise (CCI Vendée, 2014).

(1) POC21 : le camp de l'innovation durable en open source, diffusé le 25 août 2015 sur BFM
<http://bfmbusiness.bfmtv.com/mediaplayer/video/poc21-le-camp-de-l-innovation-durable-en-open-source-614413.html>

Communaux collaboratifs

Au-delà du binôme « capitalisme ou socialisme », cette troisième voie rendue possible par la troisième révolution industrielle ouverte par Internet, est une forme d'organisation sociale fondée sur l'intérêt de la communauté plutôt que sur la seule satisfaction des désirs individuels (Jeremy Rifkin in CCI Vendée, 2014).

Co-working

Le co-working est un mode de fonctionnement fondé sur le travail collaboratif et en réseau. Il propose à la fois un lieu de travail partagé et une mutualisation des compétences afin de stimuler la créativité, voire l'émergence de projets communs (www.apce.com in CCI Vendée, 2014).

Financement participatif

Cette technique de financement alternatif aux prêts bancaires fonctionne sur le principe d'une collecte de fonds auprès d'un grand nombre de personnes par l'intermédiaire de plates-formes en ligne sur Internet (CERAL in CCI Vendée, 2014).

Open Innovation

L'open innovation est basée sur le partage et l'appel à des ressources externes. Elle se traduit entre autres par l'utilisation de licences libres et de plates-formes collaboratives qui permettent de solliciter des communautés créatives (CCI France in CCI Vendée, 2014).

Open source (code source ouvert)

L'open source a pris naissance dans le monde de la programmation et s'applique aux logiciels dont la licence autorise la libre redistribution, l'accès au code source et de création de travaux dérivés (Wikipedia). Le projet vise à fédérer et organiser les efforts d'un grand nombre de personnes sur n'importe quel projet commun (Patrice Bertrand in CCI Vendée, 2014). Il repose sur le principe que ce mode de management collaboratif aboutit à la création d'une valeur supérieure (Evroux et al., 2014). Il a préfiguré le « *crowdsourcing* » impliquant un grand nombre de contributeurs bénévoles et dont l'aboutissement emblématique est Wikipedia (Patrice Bertrand in CCI Vendée, 2014).

- Qui sont les acteurs de ce mouvement ?

1.2. Rejet des intermédiaires, *empowerment*, réseaux et conscience environnementale

Dans une période de crise de confiance sans précédent, faire ensemble avec l'économie collaborative et la co-construction, c'est s'en remettre à soi-même pour maîtriser sa sécurité économique ou encore la

diffusion de la connaissance (Dumortier, 2013). Une enquête Ipsos de janvier 2013 sur les consommateurs collaboratifs rapporte qu'ils sont jeunes et actifs. Ils appartiennent à la nouvelle génération qui surfe depuis toujours sur les réseaux et est habituée à une approche multidimensionnelle, informelle, transversale et co-éducative qui modifie les modes d'apprentissage et l'approche de notre société pyramidale, linéaire (Evroux et al., 2014). Économie circulaire et développement durable sont au centre des préoccupations de ces « consomm-acteurs » conscients des externalités environnementales qui s'imposent à l'économie.

1.3. Opportunités techniques et environnement social

La construction, l'économie et la consommation collaboratives ne sont pas dissociables d'Internet (Dumortier, 2013) et se développent grâce à l'explosion du trafic Internet mobile qui est passé de 1 % du trafic mondial en 2009 (Dumortier, 2013) à près de 45 % en 2015 (Comarketing-news.fr) (2). Avec 82 % des Français qui vont sur Internet au moins un fois par jour (mychef.com, 2015) (3) et quasiment 100 % des 15-29 ans et des cadres qui disposent d'une connexion Internet haut débit (INSEE 2012 in Evroux et al., 2014) le phénomène touche une part de plus en plus importante de la population.

- Les institutions accordent-elles de l'importance au phénomène ?

Dans le logiciel libre, à l'instar des fondations Linux ou Wikimedia, il y a des institutions privées qui garantissent les infrastructures, la viabilité et les conditions de production et de diffusion du bien commun (Bauwens, 2013) (4). Les états aussi réagissent, en Équateur, le gouvernement s'est déclaré prêt à s'engager dans une transition vers une société de connaissance ouverte basée sur le commun, et à réaliser des investissements dans les projets ouverts (Bauwens, 2013). Pour Dumortier (2013), la France est un pays pionnier de l'économie collaborative. Toutefois, les récentes tensions au sujet de la légalité des services collaboratifs et leur supposée concurrence déloyale aux acteurs historiques révèlent un climat de confusion au sein même des institutions (Le Monde.fr, 2014 in CCI Vendée, 2014).

- Le phénomène attire-t-il les investisseurs et représente-t-il un réel marché économique ?

Des initiatives d'investisseurs du bien commun commencent à apparaître comme le *Open Venture Movement* en Grande-Bretagne et le *Ability Capital* en Australie. Ces investisseurs acceptent de gagner moins en valeur économique pour créer plus de valeur sociale (Bauwens, 2013). Et côté consommation collaborative, on estimait en 2013 à 100 Milliards de dollars le marché mondial (Dumortier, 2013).

(2) Comarketing-news (2015). Le mobile représente 35% du trafic web, 13/04/2015.
<http://comarketing-news.fr/le-mobile-represente-35-du-traffic-web/>

(3) Pottier, A. (2015) Comment les consommateurs français utilisent-ils Internet ? 30/06/2015
<http://www.mychefcom.com/blog/comment-les-consommateurs-utilisent-internet>

(4) Bauwens, M. (2013). De nouvelles entreprises pour mieux répartir la valeur des communs, 10/12/2013.
<http://www.withoutmodel.com/michel-bauwens/mieux-rpartir-valeur-communs/>

- Le phénomène touche-t-il les entreprises commerciales classiques ?

Les grandes entreprises, par peur que leur modèle économique ne soit impacté et leurs parts de marché menacées, ou par pure conviction, commencent à s'engager sérieusement sur le terrain de la consommation collaborative (Evroux et al., 2014). Et si mettre plus de collaboratif dans une entreprise fait peur à beaucoup de managers qui craignent de perdre la maîtrise du lien avec leurs interlocuteurs, les auteurs soutiennent qu'en réalité les externalités positives compensent largement les risques. Pour Evroux et collaborateur (2013), faire émerger une communauté va notamment permettre d'accélérer l'innovation, grâce à l'audit des besoins et aux contributions des acteurs extérieurs.

- Ces pratiques amènent à s'associer à d'autres, à partager un service ou bien à reprendre un bien de consommation usagé. Qu'est-ce qui motive la démarche ? La rencontre ? L'économie ?

1.4. Faire ensemble = faire confiance ?

D'après Régis Bigot, directeur général du centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc), si faire des économies et gagner de l'argent est la première motivation de 67 % des français à consommer collaboratif, 25 % déclarent le faire pour contribuer à rendre la société meilleure (20minutes.fr, 2015) (5). Concernant la question de la confiance, l'essor de la consommation collaborative s'accompagne d'une généralisation de l'évaluation entre utilisateurs permettant de noter l'indice de confiance de chaque membre de l'activité économique collective (Dumortier, 2013 ; Evroux et al., 2014) mais d'après Régis Bigot, seuls 40 % des Français déclarent donner du crédit aux avis, notes, commentaires et évaluations émis par leurs pairs sur Internet (20minutes.fr, 2015). Néanmoins, pour Rachel Botsman, auteure de « La montée de la consommation collaborative », ce phénomène marque la sortie de la culture hyper-individualiste pour aller vers le partage, ce qu'elle appelle le passage de la culture du « moi » à la culture du « nous » (in Dumortier, 2013).

- A travers ce panorama nous avons décrit un certain nombre de signes d'une transformation de la société où le poids des externalités environnementales et le partage du savoir préfigurent une culture moins individualiste où triomphent les réseaux et la co-construction. À présent, revenons à la dimension intra-individuelle et, en nous référant aux travaux de Heider et de ses successeurs, dressons le tableau des explications causales et de leurs implications dans les normes sociales.

(5) Céline Boff « Consommation collaborative: Les Français sautent le pas avant tout pour gagner de l'argent », consulté le 25.08.2015
<http://www.20minutes.fr/economie/1579219-20150403-consommation-collaborative-francais-sautent-avant-tout-gagner-argent>

II. EXPLICATION CAUSALE, THÉORIES DE L'ATTRIBUTION, DU LOCUS DE CONTRÔLE ET NORME D'INTERNALITÉ.

2.1. L'attribution des comportements

La psychologie sociale s'intéresse à l'individu placé en situation sociale et cherche à en expliquer les comportements et réponses émotionnelles. Dans cette perspective, Allport (1935) notamment étudie la notion d'attitudes qu'il considère comme des états mentaux précurseurs de comportements. Dans le prolongement des travaux sur les attitudes, Heider initie en 1958 la théorie des attributions qui a pour objet de décrire la manière dont l'individu « à l'inverse » infère les causes des comportements (Py, Somat, Dubois et al. 2009). Les recherches sur le sujet ont fait apparaître que l'être humain n'est pas un scientifique rationnel et que ses attributions souffrent d'erreurs : le biais acteur/observateur (Jones et Nisbett, 1972) selon lequel l'auteur d'un comportement tend à expliquer son comportement par des facteurs situationnels alors qu'un observateur de ce comportement tend lui à voir des facteurs dispositionnels ; l'erreur fondamentale d'attribution (Ross, 1977) qui surestime les facteurs dispositionnels au détriment des facteurs situationnels ; ou encore le biais d'auto-complaisance qui fait état de la tendance qu'ont les gens à s'attribuer davantage la causalité des événements positifs que celle des événements négatifs (Miller et Ross, 1975) (in Py, Somat, Dubois et al. 2009).

2.2. Le contrôle des renforcements

Dans un registre complémentaire, d'après Dubois (2009), un autre courant de recherches s'est consacré à la façon dont les gens expliquent ce qui leur arrive dans la vie en bien comme en mal, c'est la théorie du Lieu de contrôle (Rotter, 1954). Elle puise sa source dans la théorie de l'apprentissage social développée par Julian Rotter dans les années 1950 aux USA et se fonde notamment sur le rôle majeur du renforcement dans l'apprentissage. Une expérience positive renforce la recherche du stimulus ; une expérience négative renforce l'évitement du stimulus. Ces conduites étant conditionnées par les croyances de l'individu - sur lui-même et sur l'environnement - le concept de locus de contrôle (LOC) Interne-Externe (Rotter, 1966) rend compte de la manière dont les renforcements (positifs et négatifs) sont liés à des croyances en des causes internes ou externes.

- ✓ renforcement positif interne : je réussis grâce à mon travail
- ✓ renforcement négatif interne : j'échoue par manque de travail
- ✓ renforcement positif externe : je réussis grâce à de l'aide ou à l'absence d'obstacle
- ✓ renforcement négatif externe : j'échoue par manque d'aide ou à cause d'un obstacle

Ce concept définit une caractéristique de la personnalité reconnue pour être stable dans le temps (Maltby, Day & Macaskill, 2007)

2.3. L'internalité

Pour Beauvois (1984 in Dubois, 2009), l'Erreur fondamentale d'attribution fait intervenir un biais d'internalité défini comme la *surestimation du poids de l'acteur comme facteur causal* qui, d'après Jugel et collaborateurs (2010), a mené à s'intéresser et à développer le concept-même d'internalité qui traduit la *valorisation sociale des explications des renforcements ou des comportements qui accentuent le rôle causal de l'acteur* (Jellison et Green, 1981 in Auzoult, 2006). Ainsi, comme le souligne Nicole Dubois (2009) certains auteurs confondent LOC et attribution causale, tous deux faisant apparaître ce biais d'internalité. Dans ce projet, nous veillerons à bien distinguer d'une part le LOC qui fait référence à l'explication - a priori - d'un renforcement (comment on s'explique ce qui nous arrive) et d'autre part l'attribution qui invoque une explication - a posteriori - d'une réponse comportementale ou émotionnelle (pour quelle raison on agit de telle manière).

2.4. Norme d'internalité et évaluation professionnelle

Jellison et Green (1981) au USA puis, Beauvois (1984, 1988) et Dubois (1988), en France, démontrent le caractère socio-normatif de l'internalité, et ainsi, Beauvois et Dubois (1988) définissent la norme d'internalité *comme la valorisation socialement apprise des événements psychologiques – renforcements et comportements – qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal*. La norme d'internalité (NI) recouvre les deux registres du LOC et de l'attribution.

Pour ces auteurs, la norme d'internalité est caractéristique de la société libérale et illustre la personnalité du cadre carriériste. Elle est perpétuée notamment par un système éducatif reposant sur la compétition et l'évaluation individuelle et s'illustre par la désirabilité sociale dont fait l'objet la personnalité responsable et agissante, cela se manifeste notamment à l'embauche par le choix préférentiel des recruteurs pour les candidats internes (Desrumaux-Zagrodnicki, 2001). Pansu (1997) rappelle qu'à compétences inférieures, l'interne sera privilégié par rapport à l'externe, à l'embauche comme à l'évaluation professionnelle ; la recherche rapporte par ailleurs que des sujets placés en position fictive d'évaluateurs privilégient significativement les internes (Dubois & Le Poutier, 1991 ; Pansu, 1994). Dagot et Castra (2002) rapportent également que le système d'orientation professionnelle favorise également les sujets allégeants à l'internalité.

La norme d'internalité est indissociable de l'évaluation et renvoie à des attributions de valeurs (Bressoux et Pansu, 1998).

- En quoi l'internalité intervient-elle dans l'apprentissage et le système éducatif ?

2.5. Contrôle, incontrôlabilité et apprentissage

Avant d'aborder la relation de l'évaluation et de l'internalité, mentionnons un apport de la psychologie cognitive concernant le contrôle et l'apprentissage, ou plus exactement, les dommages de l'incontrôlabilité sur l'apprentissage.

Dans un article datant de 1996, Ric relate une recherche de Seligman (1975) qui observe une capacité d'apprentissage moindre chez des sujets animaux ou humains exposés à l'incontrôlabilité. Dans l'expérience, des singes exposés à des chocs électriques inévitables réalisaient de moins bonnes performances dans une nouvelle situation d'apprentissage d'évitement de chocs électriques que des animaux n'ayant pas été exposés à cette incontrôlabilité. Ces résultats s'opposaient à la théorie de réactance psychologique (Brehm, 1966 in Ric 1996) qui prévoyait que la privation de contrôle aurait pour effet d'intensifier la motivation à exercer son contrôle sur les événements. Cette corrélation entre exposition à l'incontrôlabilité et baisse de la performance a été reprise par de nombreux auteurs (Boyd ; Koller et Kaplan ; Miller et Norman in Ric 1996). Pour être en capacité d'apprendre, l'individu doit pouvoir donner du sens et prévoir. On ne peut pas progresser avec le sentiment que les événements de la situation d'apprentissage échappent de manière trop importante à son contrôle.

2.6. Norme d'internalité et système éducatif

L'évaluation est, dans le système éducatif, une activité fondamentale et incontournable. Il s'agit, pour l'enseignant, de juger de la performance de ses élèves dans l'apprentissage scolaire mais aussi, de déterminer plus globalement les capacités de ses élèves et prédire leur réussite future (Bressoux et Pansu, 1998).

Depuis Rotter, de nombreuses recherches en matière de LOC ont établi un lien entre internalité et réussite scolaire. En 1983, une expérience de Findley et Cooper (in Bressoux et Pansu, 1998) rapporte que les élèves les plus internes réussissent le mieux sur le plan scolaire mais les auteurs se demandent si ce succès est réellement dépendant de la performance cognitive ou si elle relève d'une préférence de l'enseignant pour les individus internes. Bressoux et Pansu démontrent alors en 1998 que le jugement scolaire de l'enseignant est en effet soumis pour partie à l'influence de critères normatifs d'internalité : il exprime de manière significative une appréciation positive des élèves ayant recours à des explications internes. Néanmoins, il existe réellement un rapport entre l'internalité des élèves et leur performance scolaire, ce que ne contredisent pas les écrits de Seligman et Ric sur l'incontrôlabilité et l'apprentissage.

- Les enseignants étant eux-mêmes vecteurs de norme, influencent-ils les élèves ?

Suivant les auteurs et l'environnement scolaire considéré, les avis divergent.

Pour Bressoux et Pansu (1998) l'expérience en classes de primaire ne rapporte pas de résultat linéaire. Les auteurs établissent un lien entre enseignants extrêmement internes ou externes et élèves externes ; et entre enseignants plus modérés et élèves internes. Les auteurs proposent d'expliquer cela par une conformité externe des élèves à un enseignant perçu comme arbitraire, alors qu'un enseignant jouant sur les deux registres – interne et externe – peut paraître plus ouvert et enclin à accueillir des explications plus internes, propres à l'élève. Toujours pour ces auteurs, l'internalité-externalité de la classe en revanche n'influence pas le LOC individuel des élèves.

De leur côté, sur la base d'une étude réalisée sur des anciens étudiants 25 et 55 ans après leur passage à l'université, Jugel et collaborateur (2010) rapportent que les valeurs transmises par l'université, sont susceptibles de se répercuter sur la vie entière des étudiants. Les influences s'exerçant au cours de la vie estudiantine sont de deux natures : l'influence informationnelle qui se rapporte au contenu des cours et l'influence normative qui se rapporte à l'influence du groupe de pairs ou l'adéquation à la norme du groupe de pairs (Jugel et al., 2010). Pour Guimond (1998 in Jugel et al., 2010), le lien est clair avec le contenu-même des études. Pour l'auteur, par exemple, la formation en commerce ou en administration, mettant l'accent sur l'esprit d'entreprise, pourrait renforcer la tendance à croire que l'individu est responsable de son sort.

- La norme d'internalité est-elle consciente ? Comment s'exprime-t-elle chez l'évaluateur et chez le sujet évalué ?

2.7. Perspicacité, clairvoyance, autoprésentation et allégeance

Il faut distinguer l'expression naturelle de la norme d'internalité, reflet spontané de notre culture biblique et démocratique, et sa conservation consciente par les acteurs des situations d'évaluation.

Pour rendre compte de la manière dont les évaluateurs favorisent l'internalité, Pansu (1997) propose le concept de perspicacité comme étant *la connaissance que les gens disent avoir de l'interprétation d'un critère de jugement dans l'évaluation qu'ils portent sur des cibles*, ainsi, l'auteur suggère ici une utilisation non pas naïve mais consciente du critères d'internalité dans le jugement de l'évaluateur.

En parallèle, la clairvoyance normative et le paradigme d'autoprésentation (Py et Somat, 1991) font état de *la connaissance que les gens peuvent avoir de la normativité de certains jugements ou comportement*

(Pansu, 1997), ici, le sujet évalué se présente sous un jour conforme à l'attente présumée de l'évaluateur.

Dans la continuité de ces travaux, Jugel et collaborateur (2010) indiquent que Ganglof (1997) puis Dagot (2002) ont montré que les attributions internes pouvaient en réalité être biaisées par une autre dimension : La norme d'allégeance qui renvoie à *une valorisation sociale des explications respectant le système hiérarchique, l'autorité, le pouvoir en place.* Ainsi, selon Dagot et Castra (2002), partant du principe d'utilité sociale de l'internalité de Beauvois, *l'allégeance est caractéristique d'explications causales qui respectent et soutiennent une figure de pouvoir en jeu dans la situation.*

L'étude réalisée dans le secteur de l'insertion professionnelle (Dagot et castra, 2002) enseigne que l'internalité pèse en définitive globalement peu sur les processus évaluatifs, ce qui est en opposition avec la majeure partie des études portant sur la norme d'internalité : les sujets démontrant une forte allégeance étant perçus très positivement, même s'ils ne sont pas internes, alors que les internes non-allégeants sont les plus pénalisés.

- La boucle est bouclée, vu sous cet aspect conscientisé, la norme d'internalité relève davantage de l'attitude qui précède un comportement que de l'inférence.

2.8. Effet de Faux consensus

Pour conclure cette revue, nous rappellerons les travaux de Ross et collaborateurs qui démontrent en 1977 que les gens croient la plupart du temps que leurs opinions, leurs caractéristiques ou leurs comportements sont très partagés par leurs pairs. C'est ce qu'il nomme l'effet de Faux consensus. Verhliac (2000) rapporte que dans sa première expérience, Ross proposait aux sujets de lire un scénario où le personnage central, auquel ils devaient s'identifier, devait choisir entre réaliser un travail individuel ou collectif. Après la lecture, les sujets de l'expérience estimaient le pourcentage d'étudiants qui - dans l'histoire - choisiraient le travail individuel puis ceux qui préféreraient travailler en groupe. Ensuite, les sujets de l'expérience précisaient s'ils préféraient - eux-mêmes - travailler en groupe ou individuellement. La mesure du Faux consensus était alors obtenue en comparant les estimations des deux groupes qui avaient choisi de travailler soit individuellement, soit collectivement. L'expérience rapporte que les sujets ayant opté pour le travail individuel pensaient qu'en moyenne 67,4 % de leurs pairs feraient le même choix qu'eux, tandis que les sujets ayant adopté le travail collectif estimaient que 45,9 % d'étudiants choisiraient le travail individuel.

- Avec les concepts de perspicacité, de clairvoyance et d'allégeance, nous avons vu que la norme

d'internalité a une valeur de consigne dans certaines situations. Mais comment la mesurer et démontrer son influence sur un échantillon ?

3. ÉVALUATION DE LA NORME D'INTERNALITÉ ET DE LA CLAIRVOYANCE NORMATIVE

Le paradigme de Jellison et Green (1981 in Pasquier et Valeau, 2005) qui consiste à recueillir sur un questionnaire de LOC, un premier score réalisé en consigne normative et un second score, obtenu en consigne contre-normative, permet d'identifier ce que l'échantillon considère comme ce qu'il convient de penser et ainsi, de mettre en évidence l'existence d'une norme sociale d'internalité.

Par la suite, Py et Somat (1991 in Pasquier et Valeau, 2005) ont repris ce paradigme suivant une perspective individuelle, mesurant selon eux, la clairvoyance normative qu'ils définissent comme *une connaissance (versus une non-connaissance), d'une part, du caractère normatif ou contre-normatif d'un type de comportements sociaux ou d'un type de jugements, et d'autre part, de la conformité ou de la non-conformité d'un comportement par rapport à ce qui est attendu par un individu possédant un certain statut*. Mais Pasquier et Valeau émettent des réserves sur ce détournement de paradigme notamment en interrogeant le fait que, afin que le protocole de Jellison et Green mesure la clairvoyance normative, une connaissance formelle et explicite de la norme par les sujets est nécessaire.

PROBLÉMATIQUE

Nous avons décrit les signaux d'un changement de paradigme en marche dans une société où les communaux collaboratifs grignotent du terrain au capitalisme classique. Dans cet environnement où, pour reprendre les propos de Benjamin Tincq, on s'appuie sur le travail des autres, peut-on envisager que l'internalité perde son caractère normatif à mesure que se développent les projets ingénieriques ouverts, que s'imposent les externalités environnementales liées au climat et à l'énergie, et que les entreprises traditionnelles elles-mêmes acceptent de s'ouvrir au participatif ? Malgré le passage de la culture du « je » à la culture du « nous », ici, il ne s'agit pas de mettre en question l'internalité. Elle est ancrée dans nos racines judéo-chrétiennes et démocratiques, aussi, c'est bien sur l'aspect normatif que porte notre question. Sachant que la culture open source et éco-responsable est intimement liée la génération numérique, nous considérons que les étudiants de DUT constituent un échantillon significatif : ils représentent une classe d'âge charnière avec la néo-culture et une population en phase avec la technologie.

Nous cherchons à savoir si le retrait du modèle d'internalité est un phénomène assez fort pour ébranler la société jusqu'aux citadelles de la norme d'internalité représentée par les étudiants en gestion et économie. La norme sociale touchant autant les attributions que les renforcements, et notre question s'intéressant particulièrement à l'a priori des étudiants, nous devrions retrouver le phénomène au niveau de la

localisation du contrôle des renforcements.

HYPOTHÈSES

HYPOTHÈSE GÉNÉRALE

La culture Open source et collaborative touchant les étudiants, nous supposons que :

La norme d'internalité ne gouverne plus les renforcements des étudiants de première année de DUT de gestion.

HYPOTHÈSES OPÉRATIONNELLES

Pour étayer notre problématique, les GEA incarnant particulièrement l'internalité par rapport aux autres filières, nous supposons que :

HO1 : le score de LOC des étudiants de Gestion des entreprises et des administrations est significativement plus interne que celui des étudiants d'Information et communication.

Partant du principe que la norme d'internalité n'influence pas les étudiants, nous supposons que :

HO2 : le score de LOC des étudiants de GEA n'est pas significativement différent en consigne normative et en consigne contre-normative

MÉTHODOLOGIE

- **Sujets**

L'étude porte sur un échantillon de 73 étudiants en première année de DUT de Gestion des entreprises et des administrations de l'IUT Paris Descartes. Seuls 28 étudiants ont participé à la première phase et 9 aux deux étapes de l'expérience. Interrogés par la suite par e-mail sur les raisons de leur abandon, les étudiants ont unanimement invoqué un questionnaire trop long.

Le groupe témoin de comparaison est constitué d'un échantillon d'étudiants de DUT d'Information et communication (InfoCom). 40 étudiants ont répondu au questionnaire.

- **Procédure**

Une rapide intervention standardisée en classe (cf. annexe b.) visait à présenter le sujet, sans trop le dévoiler, aux étudiants de GEA et à obtenir leur participation. A la fin du discours, les étudiants disposés notaient leur adresse e-mail sur un petit papier et nous le remettaient en main propre. Ils étaient informés

que la participation était nécessaire mais pas obligatoire, qu'elle était anonyme et qu'elle ne faisait appel à aucune connaissance particulière. Sachant que nous ne conserverions pas leur adresse après l'expédition du message, les étudiants désirant avoir leur résultat ou plus d'information sur le sujet pourraient le demander par e-mail. Ils recevaient alors un message électronique avec le lien vers le premier questionnaire. Après quelques jours, un nouveau message leur était adressé avec le lien du second questionnaire. (cf. Consignes normative et contre normative : annexe d. et e.)

Au terme du mois de mai, un message adressé aux étudiants de GEA devait relancer les retardataires et recueillir leur feedback. Pour cela, ils n'avaient qu'à répondre par un chiffre de 1 à 4 désignant leur opinion :

1 : le questionnaire est trop long

2 : vous n'arrivez pas à répondre en vous mettant "dans la peau" de la deuxième condition

3 : vous n'avez pas trouvé le temps

4 : autre - - - (vous pouvez préciser)

De son côté ; le groupe de contrôle en InfoCom a été recruté par voie électronique via moodle et mailing (cf. annexe c.).

- **Matériel**

L'outil de mesure est la Nouvelle échelle de localisation du contrôle Interne-Externe (NELC-IE - Pasquier et Lucot, 1996). Il a été gracieusement mis à notre disposition par Daniel Pasquier à la suite d'un échange d'e-mails pour les besoins exclusifs de ce projet. L'outil nous semble particulièrement intéressant notamment du fait qu'il résiste à la critique méthodologique de Florian Delmas (2009) : contrairement aux questionnaires d'internalité, celui-ci se présente en tant qu'échelle de localisation du contrôle et il est orienté dans le sens d'une cotation de l'externalité.

Il a été nécessaire de le transcrire dans un formulaire en ligne pour permettre aux étudiants d'y participer sur leur temps libre.

Permalien du questionnaire GEA en consigne pro-normative : <http://goo.gl/forms/bsaJhD52nt>

Permalien du questionnaire GEA en consigne contre-normative : <http://goo.gl/forms/TSqBSscNts>

Permalien du questionnaire InfoCom : <http://goo.gl/forms/tSCIJ4YvbW>

Chaque étudiant y participe individuellement et anonymement. Le questionnaire prend 10 à 15 minutes. (cf. annexe f.)

A échéance, les résultats sont importés sur tableur et les données récoltées sont alors traitées avec Excel.

- **Variables**

Il n'y a qu'une variable indépendante qui distingue les groupes : groupe témoin et passations du groupe test, c'est une VI nominale invoquée à trois modalités : groupe témoin « InfoCom » ; groupe test « GEA – consigne normative » ; groupe test « GEA – consigne contre-normative ».

Les variables dépendantes indiquent les scores aux dimensions du questionnaire et le score général de LOC :

- ✓ les scores aux quatre dimensions de la NELC-IE : ce sont des VD numériques continues, elles donnent des indications sur les critères qui déterminent le LOC.
- ✓ le score général : c'est une VD numérique continue qui rend compte du score brut d'internalité-externalité des étudiant.

Les étudiants recevant des liens ciblés, il n'y a pas de variable de contrôle.

- **Méthode d'analyse des données**

- ✓ Après recueil et intégration des réponses dans la feuille de calculs ;
- ✓ Nous calculons la moyenne du score de chaque dimension et du score brut de LOC pour les le groupe témoin et les deux passations du groupe test ;
- ✓ Pour HO1, sur les 72 items de la NELC-IE, 64 étant comptabilisés (les 8 restant étant des items de remplissage), on test l'hypothèse opérationnelle HO1 en compare les moyennes des scores bruts d'InfoCom et de la première passation de GEA à l'aide d'un test z unilatéral pour déterminer si le score d'InfoCom est significativement supérieur (externe) à celui de GEA ;
- ✓ Pour HO2, 28 étudiants ayant participé à la consigne normative et 9 à la consigne contre-normative, on test l'hypothèse opérationnelle HO2 en comparant les deux scores bruts à l'aide d'un test t de Student adapté aux échantillons de moins de 30 sujets afin de déterminer s'il y a ou non une différence significative de moyenne entre les deux passations.

RÉSULTATS

Nos deux hypothèses sont rejetées.

Le LOC des étudiants d'InfoCom n'est pas significativement externe comparé au score de GEA en consigne normative. (cf annexe h.)

Le LOC de la passation en consigne contre-normative n'est pas égal à celui obtenu en consigne normative mais est plus interne encore. (cf annexe h.)

Par conséquent, nous pouvons rejeter notre hypothèse générale et affirmer que la norme sociale gouverne les renforcements internes des étudiants de GEA première année.

Loin de « l'infraction méthodologique » décriée par Gangloff (1997 in Delmas, 2009) qui note que les explications internes montrent les gens sous un jour favorable et les externes comme des gens attribuant leur conduite à des explications « subversives » (hypothèse que nous avons d'ailleurs naïvement posée en amont de notre projet de terrain), les résultats sont tout autres, et esquivent la critique méthodologique de Delmas (2009) dans la mesure où le score le plus interne ne correspond pas à la situation socialement la plus valorisée mais à la consigne contre-normative où l'étudiant devait répondre pour une personne ayant échoué aux études et à l'embauche.

Ces résultats recueillis auprès d'étudiants en GEA corroborent d'ailleurs les observations de Guimond et Palmer (1996 in Jugel et al., 2010) qui montrent que les étudiants en sciences économiques étaient particulièrement enclins à attribuer aux chômeurs leur situation (« *person blam* ») plutôt que des causes externes.

Valeurs d'étalonnage de la NELC-IE

Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3	Dimension 4	Pôle O (D1+D4)	Pôle M (D2+D3)	Score d'internalité I-E (8-64)
Externalité associée à : Obstacles sociaux, autres tout-puissants	Externalité associée à : Destin, jours fastes ou néfastes	Externalité associée à : Moyens sociaux, matériels, opportunités	Externalité associée à : Obstacles objectifs liés aux circonstances	Externalité associée à : Croyance dans le rôle des oppositions tant sociales que circonstancielles	Externalité associée à : Croyances dans le rôle des manques d'aides tant matérielles que du destin	
7 s=3,5	13,5 s=4,75	18,5 s=4,25	8 s=3	30 s=5	30 s=5,5	46,75 s=12,39

Tableau 1 : valeurs d'étalonnage de la Nouvelle échelle de localisation du contrôle Interne Externe

Groupe de contrôle InfoCom

Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3	Dimension 4	Pôle O (D1+D4)	Pôle M (D2+D3)	Score d'internalité I-E
Obstacles sociaux, autres tout-puissants	Destin, jours fastes ou néfastes	Moyens sociaux, matériels, opportunités	Obstacles objectifs liés aux circonstances	Oppositions tant sociales que circonstancielles	Manques d'aides tant matérielles que du destin	
4,33	11,78	14,08	5,63	9,95	25,85	35,80

Tableau 2 : passation du groupe de contrôle

Groupe test GEA1 consigne normative

Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3	Dimension 4	Pôle O (D1+D4)	Pôle M (D2+D3)	Score d'internalité I-E
Obstacles sociaux, autres tout-puissants	Destin, jours fastes ou néfastes	Moyens sociaux, matériels, opportunités	Obstacles objectifs liés aux circonstances	Oppositions tant sociales que circonstancielles	Manques d'aides tant matérielles que du destin	
4,86	9,79	12,32	5,96	10,82	22,11	32,93

Tableau 3 : passation du groupe test en consigne normative

Groupe test GEA1 consigne contre-normative

Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3	Dimension 4	Pôle O (D1+D4)	Pôle M (D2+D3)	Score d'internalité I-E
Obstacles sociaux, autres tout-puissants	Destin, jours fastes ou néfastes	Moyens sociaux, matériels, opportunités	Obstacles objectifs liés aux circonstances	Oppositions tant sociales que circonstancielles	Manques d'aides tant matérielles que du destin	
3,00	6,56	9,44	6,11	9,11	16,00	25,11

Tableau 4 : passation du groupe test en consigne contre-normative

DISCUSSION

Nous voilà devant un phénomène que nous n'avions pas envisagé. Et si l'énoncé des hypothèses allait dans le sens de la démonstration, les résultats suggèrent une interprétation de l'internalité qui pose question. Passons rapidement sur le score d'InfoCom. L'internalité résiste et illustre notamment le parcours de tous les étudiants de DUT, sélectionnés sur dossier, et corrobore le lien étroit qui rapproche la norme sociale et l'évaluation. On notera tout de même que bien que les étudiants d'InfoCom donnent des réponses plus externes sur les dimensions associées au manque de moyen, ils ont exprimé un score plus interne que les étudiants de GEA sur les dimensions associées aux oppositions et aux obstacles. Cela semble nous indiquer que GEA et InfoCom se distinguent davantage sur leurs croyances dans le rôle des moyens personnels et moins sur le rôle des oppositions et obstacles circonstanciels. Bien que les éléments de cette enquête ne permettent pas de différencier leurs LOC global, nous avons tout de même là des indices indiquant que les GEA en test normatif attribuent davantage de poids que les InfoCom au dispositionnel, caractéristique typique de l'internalité.

L'infirmité de notre seconde hypothèse opérationnelle a quant à elle conclu à une présence d'une norme sociale. Toutefois, le score d'internalité significativement plus interne en consigne contre-normative ouvre de nouvelles pistes de réflexion et d'interrogation. La consigne contre-normative demandait comment une personne confrontée à l'échec répondrait au questionnaire. Ici, l'internalité s'est majoritairement exprimée sur les dimensions associées au rôle des obstacles sociaux (les pairs tout puissants) et au manque d'aide ; seule la dimension associée aux obstacles objectifs a recueilli un score externe, score d'ailleurs le plus externe de l'ensemble de l'étude.

En attribuant ainsi un LOC plus interne à l'échec qu'à la réussite, la norme d'internalité s'est traduite chez les étudiants sous la forme d'une sur-responsabilisation de l'échec et non comme on s'y attend généralement en termes de valorisation de la réussite. On pourrait le traduire par « si on réussit c'est plus ou moins grâce à des ressources internes mais si on échoue, ce n'est pas à cause des circonstances mais par sa faute propre » : le fameux *person blam* de Guimond et Palmer (1996 in Jugel et al., 2010). Si l'on pouvait s'attendre à ce que les étudiants de GEA jugent les sujets ajournés comme des irresponsables externes, au contraire, ils les ont jugés comme des coupables !

La première impression associée à cette observation a été un sentiment de malaise et de compassion pour ces jeunes gens, exposés à la pression des examens et prêts à se flageller en cas d'échec. Mais ne peut-on pas aussi lire dans ces résultats l'expression d'une certaine clairvoyance normative, pourquoi pas même d'une certaine dose d'allégeance face à cet étudiant de 42 ans qui incarne lui-même l'internalité de sa démarche inhabituelle et qui conditionne peut-être une attente présupposée.

Nous avons vu que ces étudiants « connaissent la musique » et que les heures de cours de psychologie sociale notamment, les ont préparés à une certaine maîtrise de leur autoprésentation en vue des entretiens d'orientation, de stage ou encore d'embauche. Il semble raisonnable de penser que dans ces conditions, le pré-requis qui divise Py et Pasquier, d'une connaissance explicite d'une norme ou d'un comportement, permette ici d'interpréter le protocole de Jellison et Green, non plus comme un test de norme d'internalité mais comme une évaluation de la clairvoyance normative. Il serait tout de même surprenant d'obtenir « naïvement » des scores si éloignés de la moyenne alors-même que la NELC-IE a été étalonnée avec des étudiants en première année d'études universitaires, population comparable à la nôtre. La clairvoyance semble la plus plausible et indique une interprétation de la norme sociale inquiétante : elle ne reflète pas la distinction des vainqueurs mais la culpabilité des perdants !

Pour autant, peut-on retenir l'hypothèse que les étudiants ont été guidés par leur connaissance de la norme sociale ? La norme glisse-t-elle dans un registre punitif et culpabilisateur ? Ce qu'on observerait ce serait non plus la culture de la responsabilité du succès mais celle de la culpabilité de l'échec ? Ce qui d'ailleurs ne s'opposerait pas au fait que – justement – la culture d'Internet et de l'Open source offre à chacun des moyens d'information jamais atteints auparavant qui ne laissent plus aucune excuses. Cette considération est étayée par le fait que, justement, c'est sur la dimension associée aux moyens sociaux, matériels et opportunités qu'apparaît la plus forte distance (interne) à la moyenne.

Sommes-nous en présence d'un phénomène de clairvoyance ou d'allégeance ? Une enquête complémentaire de type mesure du Faux consensus, un questionnaire de localisation du contrôle des renforcements en consigne « hors-groupe », par exemple en tant qu'étudiant en Carrières sociales, ou encore une mise en situation expérimentale de type paradigme des juges pourraient compléter ce projet tutoré de terrain et apporter un éclairage sur la perspicacité et les valeurs qui accompagnent les réponses des étudiants.

CONCLUSION

Nous avons entrepris cette étude en nous demandant si au sein de notre culture biblique et démocratique caractérisée par un biais d'internalité inaltérable, l'émergence de la culture du « nous » que préfigurent l'Open source et le collaboratif signalait la fin de la norme d'internalité ?

Notre enquête souffre encore d'imprécisions et devrait être consolidée, notamment dans le recrutement du groupe témoin qui aurait été probablement plus parlant s'il était issu de première année de Carrière sociales. L'étude aurait pu être par ailleurs plus parlante si nous avions pu la mener auprès des étudiants de fin de cursus et si, par ailleurs, nous avions obtenu un meilleur taux de participation. Pour ce dernier point, une passation encadrée en salle ou l'utilisation d'un outil plus léger aurait pu améliorer notre collecte de données.

Toutefois, la conclusion qui s'impose à l'issue de cette enquête est que la norme d'internalité a encore de beaux jours devant elle, tant les renforcements internes ont dominé, et cela, de manière inattendue, davantage en termes de jugement de l'échec que d'explication de la réussite.

Alors, ce score réprobateur de la part des étudiants interroge ! Ne plaide-t-il pas pour une restauration de la culture du héros, là où renaît aujourd'hui sur les cendres de l'Ancien Testament la société du juge et de la culpabilité, relayée notamment par le GIEC, la BCE et les associations identitaires ? Car pour conclure avec le *ET* des années 1980, en réalité, lui aussi renvoyait à l'héroïsme, celui du petit garçon futé qui libère la grenouille du chloroforme et embrasse sa dulcinée sur fond de tableau noir et de carrelage blanc. C'est sur ses frêles épaules que reposait le dénouement du drame... Sacrebleu, le petit garçon que j'étais moi-même aurait rêvé être à la place du jeune héros de Spielberg. La norme d'internalité était bel et bien là, tapie à l'angle de la paillasse et du bec benzène.

BIBLIOGRAPHIE

- Auzoult, L. (2006). Diffusion d'une clairvoyance normative en internalité par un travail éducatif en orientation sur la connaissance de soi. In *Pratiques psychologiques*. 12, 317-330.
- Beauvois, J.L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris : Presses Universitaires de France
- Beauvois, J.L., Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. In *European Journal of Social Psychology*, 18, 299-316.
- Bressoux, P., Pansu, P. (1998) Norme d'internalité et activités évaluatives en milieu scolaire. In *Revue française de pédagogie*, vol. 122. Recherches en psychologie de l'éducation. 19-29.
- Blouin, O. et al. (2013). Produit intérieur brut, bonheur intérieur brut... A-t-on le choix ? In *Des mots pour le dire*. CCI Vendée. N°11, avril 2013.
- Blouin, O. et al. (2014). L'économie collaborative : mythe, mode ou réalité ? In *Des mots pour le dire*. CCI Vendée. N°16, décembre 2014.
- Dagot, L., Castra D. (2002). L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle. In *L'orientation scolaire et professionnelle*. 31/3
- Delmas, F. (2009) La norme d'internalité : critique de la méthode. In *Revue internationale de psychologie sociale*, vol 22, 2009/1, 39-78.
- Desrumaux-Zagrodnicki P. (2001). Recrutement, critères valides et norme d'internalité : effet de l'expérience professionnelle, de l'essai professionnel, de l'aptitude et du mode d'explication des candidats sur les décisions d'embauche. In *Le travail humain*, vol 64, 2001/4, 343-362.
- Dompnier, B., Pansu, P. (2010). Norme d'Internalité et Unités d'Analyse : Pour une Redéfinition du Statut de la Mesure dans l'Études des Normes Sociales de Jugement. In *Revue internationale de psychologie sociale*, vol 23, 2010/4, 63-89
- Dubois, N. (2009). *La Norme d'Internalité et le Libéralisme*. Presse universitaire de Grenoble.
- Dumortier, E. (2013). *L'avènement de la consommation collaborative : quel modèle économique en France en 2030 ?* ILokYou.com. avril 2013, 21 pages
- Evroux, A.-F. et al. (2014). *L'Économie collaborative : nouveau vecteur d'influence et de reconquête du pouvoir*. École de guerre économique. MSIE20, 91 pages
- Gangloff, B. (2002). L'internalité et l'allégeance considérées comme des normes sociales : une revue. In *Les cahiers psychologie politique*. N°2, octobre 2002.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New-York: Wiley.

- Jugel, M., Lecigne, A., Saada, Y. (2010). L'allégeance comme facteur différentiel de socialisation universitaire. In *L'orientation scolaire et professionnelle*. 39/4
- Maltby, J., Day, L., Macaskill, A. (2007). *Personality, Individual Differences and Intelligence*. Pearson Education. 2007, 91-92.
- Oudghiri, R., Brunet, L. (2013). *Les Français et les pratiques collaboratives. Qui fait quoi ? Et pourquoi ?* Ipsos Public Affairs pour l'ADEME. Janvier 2013
- Pansu, P. (1997). Norme d'internalité et appréciation de la valeur professionnelle : l'effet des explications internes dans l'appréciation du personnel. In *Le Travail humain*, vol 60, 1997/2, 205-222
- Pasquier, D., Lucot, J-C. (1996). *Nouvelle échelle de localisation du contrôle interne externe, Manuel technique de l'utilisateur*, Bourges, Daniel Pasquier
- Pasquier, D., & Valéau, P. (2006). Le paradigme de Jellison et Green : de la clairvoyance à la réactivité normative. In *Psychologie du Travail et des Organisations*. 12, 1-19
- Py, J., Somat, A., Dubois, N. et al. (2006). *Psychologie sociale - Nouveau cours de psychologie*. Paris : Presses Universitaires de France
- Ric, F. (1996). L'impuissance acquise (learned helplessness) chez l'être humain : une présentation théorique. In *L'année psychologique*, vol 96, 4, 677-702.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In *Psychological Monographs*, 80, 609
- Verlhiac, J.-F. (2000). L'effet de Faux Consensus : une revue empirique et théorique. In *L'année psychologique*, vol 100, 1, 141-182.

a. L'université et l'IUT Paris Descartes

Avec ses neuf Unités de formation et de recherche (UFR) et son Institut universitaire de Technologie (IUT), l'Université Paris Descartes couvre l'ensemble des connaissances en sciences de l'homme et de la santé. Son pôle santé qui réunit médecine, pharmacie et dentaire est reconnu en Europe et dans le monde entier tant pour ses formations que sa recherche.

• **Paris Descartes en chiffres :**

- ✓ 38 900 étudiants,
- ✓ 2180 enseignants,
- ✓ 1300 chercheurs,
- ✓ 1550 personnels BIATOSS,
- ✓ 600 ITA,
- ✓ 3 domaines de formation,
- ✓ 105 spécialités de masters,
- ✓ 300 DU - DIU,
- ✓ Plus de 13 000 diplômes délivrés par an,
- ✓ Plus de 800 thèses soutenues par an dont 600 thèses d'exercice,
- ✓ 7 IFR et centres de recherche,
- ✓ 82 laboratoires le plus souvent associés aux grands organismes de recherche (CNRS et Inserm),
- ✓ 13 écoles doctorales dont 7 en partenariat,
- ✓ Un budget de 333 millions d'euros en 2010 (masse salariale inclus),
- ✓ Un patrimoine immobilier de 252 400 m² .

• **L'IUT**

L'IUT Paris Descartes accueille XXXX étudiants

Il est composé de 6 départements d'enseignement :

- ✓ [Carrières Sociales](#)
- ✓ [Gestion des Entreprises et des Administrations](#)
- ✓ [Information et Communication](#)
- ✓ [Informatique](#)
- ✓ [Statistique et Informatique Décisionnelle](#)
- ✓ [Techniques de Commercialisation](#)

Chaque département offre une ou plusieurs [options de DUT](#) , ainsi que des [Licences L3](#) ou des [Licences Professionnelles](#) .

- **Le département GEA**

Le département Gestion des Entreprises et des Administrations forme à des fonctions de responsabilité dans le domaine de la gestion. L'acquisition des techniques comptables financières et d'organisation, la connaissance des outils informatiques permettent aux étudiants à la fin de leurs deux ans d'études d'être immédiatement opérationnels.

Les formations proposées :

- ✓ [DUT GEA option Gestion et Management des Organisations](#)
- ✓ [DUT GEA option Gestion des Ressources Humaines](#)
- ✓ [DUT GEA option Gestion Comptable et Financière](#)
- ✓ [LP Assurance, banque, finance : supports opérationnels - Parcours : Gestion et contrôle des opérations et flux en back et middle office](#)
- ✓ [LP Gestion des structures sanitaires et sociales](#)
- ✓ [LP Métiers de la GRH : assistant \(e\)](#)
- ✓ [LP Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable](#)
- ✓ [L3 Économie, Gestion parcours Contrôle et systèmes d'information comptable](#)

b. Intervention standardisée en classe

Bonjour à tous,

Et merci à vous et à votre enseignant de m'accueillir quelques instants dans votre cours.

Je m'appelle Daniel Plazanet, je travaille depuis 20 ans dans le secteur de la protection de l'environnement et poursuit en parallèle une licence en psychologie pour laquelle je suis en stage actuellement dans votre établissement.

La spécialité qui m'intéresse est la psychologie sociale du travail, elle étudie notamment le management et la performance professionnelle, et c'est la raison pour laquelle j'ai souhaité exercer mon stage dans le département de GEA auprès d'étudiant qui pour beaucoup travailleront dans les ressources humaines, le recrutement, les pôles financiers et autres activités du secteur tertiaire.

Vous pourriez vous demander comment on passe de l'environnement à la psychologie du travail.

Car à première vue, l'environnement, c'est le domaine de la pollution, de la protection de la nature et plus généralement du cadre de vie

Mais à bien y réfléchir, quel est notre environnement, 8 heures par jour, 5 jours sur 7, pendant plus de 40 ans ?

C'est l'environnement professionnel.

Et pour filer la métaphore, dans cet environnement, on développer une carrière fleurissante et s'épanouir ou végéter et flétrir.

Notre réussite ou notre échec, ET SURTOUT, notre manière de comprendre cette réussite ou cet échec est fortement liée à nos croyances : croyances sur notre environnement et croyances sur nous-mêmes.

Par exemple, si je passe avec succès mes examens, je peux croire que c'est grâce à mon travail, mais je peux aussi me dire que c'est grâce à un correcteur bienveillant, ou bien parce que les sujets étaient faciles, ou encore grâce à la chance...

A l'inverse, dans le cas d'un échec, par exemple si cette présentation se déroulait mal, je m'en prendrais peut-être à moi-même ou alors, à un mon horoscope !

L'opinion que j'ai de moi-même ainsi que du rôle des autres et de l'environnement professionnel conditionneront ma manière de ressentir les différentes situations ou encore de m'engager dans mes projets.

Pour conclure brièvement avant de vous laisser reprendre le cours normal de votre journée, si je m'exprime aujourd'hui devant vous c'est que je souhaiterais que vous participiez à une enquête relative au sujet que nous venons d'aborder ensemble.

L'enquête est anonyme, elle ne fait appel à aucune connaissance particulière est se présente sous la forme d'un questionnaire en ligne.

Il s'agit d'un questionnaire réalisé par deux chercheurs en psychologie mis à notre disposition pour les besoins de ce projet tutoré.

L'enquête se déroule se déroule en deux phases de 10 à 15 minutes chacune.

Votre participation serait utile à cette étude mais vous êtes évidemment libre de ne pas y participer.

Si vous en êtes d'accord, je vous demanderais d'indiquer votre adresse e-mail sur le papier que je dépose sur votre bureau.

Je ne les garderai pas alors pour ceux qui le souhaitent vous pourrez indiquer votre e-mail à la fin du questionnaire si désirez plus d'informations et votre résultat au questionnaire.

Merci de votre attention et bonne journée

c. Message Moodle InfoCom

Bonjour,

Pour les besoins d'un projet tutoré de psychologie sociale, vous pouvez nous apporter votre aide en répondant à un questionnaire en ligne.

L'enquête est anonyme, elle ne fait appel à aucunes connaissances particulières. Elle se présente sous la forme d'une série de deux phrases : pour chaque couple de phrases, vous sélectionnerez celle avec laquelle vous êtes le plus en accord.

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse en soi, ce qui compte c'est la sincérité de votre choix.

Cela vous prendra 10 à 15 minutes.

D'avance, merci infiniment de votre participation.

Pour répondre au questionnaire, cliquer sur ce lien : <http://goo.gl/forms/pukIw6iVNg>

Bonne journée.

d. Consigne normative



QUESTIONNAIRE D'OPINION

La présente étude est réalisée dans le cadre d'un projet tutoré de psychologie sociale. Elle porte sur les croyances que peuvent avoir les gens sur l'origine et le contrôle de ce qui leur arrive.

Nous vous demandons d'imaginer que vous avez déjà obtenu vos diplômes avec succès et exercez la profession de votre choix.

Le questionnaire qui suit est constitué de groupes de deux phrases affirmatives. Elles sont souvent sans rapport entre elles et peuvent être répétées plusieurs fois dans le questionnaire. Pour chaque couple de phrases, vous devez sélectionner celle avec laquelle vous vous sentez le plus en accord.

Il n'y a pas de réponse bonne ou mauvaise en soi, répondez simplement avec sincérité et spontanéité.

Pour permettre l'étude, il faut répondre à toutes les questions mais vous êtes libre de quitter ce formulaire quand vous voulez.

Le questionnaire est anonyme, il se passe en temps libre mais il faut répondre rapidement. Cela vous prendra 10 à 15 minutes.

Merci de votre participation.

***Obligatoire**

Question 01 *

- Ceux qui ont les moyens pour organiser une vie sociale ont beaucoup d'amis
- Les gens que l'on écoute sont généralement ceux qui gardent la mémoire des faits

Question 02 *

- Les circonstances qui obligent à renoncer à une vie sociale plongent les gens dans la solitude
- Une rencontre sans suite est souvent le résultat d'un manque de préparation

Questionnaire 1 GEA <http://goo.gl/forms/bsaJhD52nt>

e. Consigne contre-normative



QUESTIONNAIRE D'OPINION : seconde étape

La présente étude est réalisée dans le cadre d'un projet tutoré de psychologie sociale. Elle porte sur les croyances que peuvent avoir les gens sur l'origine et le contrôle de ce qui leur arrive.

Pour répondre à ce questionnaire, nous vous demandons d'imaginer les croyances d'une personne qui a échoué aux examens et n'occupe pas la profession à laquelle elle s'était destinée.

Les réponses sont anonymes. Il n'y a pas de réponse bonne ou mauvaise en soi, il faut seulement imaginer comment répondrait une personne qui n'a pas obtenu son diplôme et n'occupe pas la position souhaitée.

Pour permettre l'étude, il faut répondre à toutes les questions mais vous êtes libres de quitter ce formulaire quand vous voulez.

Le questionnaire est anonyme, il vous prendra 10 à 15 minutes.

Merci de votre participation.

***Obligatoire**

Question 01 *

D'après la personne qui a échoué...

- Ceux qui ont les moyens pour organiser une vie sociale ont beaucoup d'amis
- Les gens que l'on écoute sont généralement ceux qui gardent la mémoire des faits

Question 02 *

D'après la personne qui a échoué...

- Les circonstances qui obligent à renoncer à une vie sociale plongent les gens dans la solitude
- Une rencontre sans suite est souvent le résultat d'un manque de préparation

Questionnaire 2 GEA <http://goo.gl/forms/TSqBSscNts>

f. Extraits du Manuel technique de l'utilisateur de la NELC-IE

- - -

NELC-IE

Nouvelle échelle de localisation du contrôle-interne, externe

par

Daniel Pasquier & Jean-Claude Lucot

Manuel technique de l'utilisateur

© Daniel Pasquier, 1996

Avenir & Entreprise®

- - -

[...]

Les deux types d'externes :

Pour Rotter, il y aurait deux types d'externes. Les « externes défensifs » apparaissent comme des individus actifs, ambitieux, mais comme manquant de confiance en eux-mêmes. Ayant peur de l'échec, ils s'en défendent par des réponses plutôt externes de désresponsabilisation. Les « externes congruents », quant à eux, seraient les vrais externes, à tendance dépressive. A l'aide de son échelle, Levenson distingue entre les externes par référence au hasard des externes par référence aux autres tout puissants. Enfin, pour Dubois (1985b) l'externalité renvoie à deux types de croyances, celles relatives au monde de l'aléatoire (chance, hasard) et celles relatives aux difficultés de la vie sociale (autres tout puissants, obstacles objectifs).

[...]

Version expérimentale :

Afin d'éviter ce biais (*d'acquiescement*), il fut décidé de passer à un format de questionnaire à choix forcé. N'ayant pas d'éléments a priori permettant de présupposer de la pertinence de l'un ou de l'autre des thèmes choisis, la version expérimentale du questionnaire devait les explorer tous.

Il en résulta une liste comportant deux cent couples de propositions, obtenue en combinant, respectivement dans le domaine des opinions sur le travail et dans le domaine des relations sociales, chaque thème interne, en renforcement positif et en renforcement négatif, avec chacun des thèmes externes, en renforcement positif et en renforcement négatif également.

Cette version expérimentale du questionnaire, fut testée auprès de cinq cent étudiants entrant en 1ère année de DEUG1. Les premiers résultats ont fait apparaître une bonne dispersion des scores dont l'étendue allait de 94 à 198, chaque score étant construit par addition des choix des réponses internes. L'homogénéité du questionnaire, mesurée par la méthode des item pairs et impairs, se révéla excellente (r de Bravais-Pearson = 0,95).

Version définitive :

[...] soixante-cinq couples de phrases furent retenus pour un coefficient rBP égal à 0,90 entre la version expérimentale et cette version définitive. L'homogénéité n'a pratiquement pas souffert de cette réduction du nombre des item, la corrélation corrigée entre scores item pairs/impairs, passant à 0,92. La moyenne des scores obtenus à cette version définitive est de 46,75 et l'écart-type de 12,39 pour une étendue de la

dispersion des scores d'internalité-externalité allant de 8 à 64 points. La distribution est dissymétrique, le pôle internalité regroupant plus fortement les sujets. Sept couples de propositions de remplissage furent ajoutés.

C'est, de fait, la quasi totalité des items du domaine 'travail qui ont disparu, les sujets étant manifestement très internes quant à leur représentation du monde du travail. Seuls subsistent les items concernant les relations avec la hiérarchie, dont on peut souligner ici le caractère social.

Une première analyse des données ainsi recueillies renseigne sur les scores obtenus pour chacun des thèmes ainsi que la contribution de chacun de ces scores à la note internalité.

On observe que les thèmes internes (voir tableau 1) présentent des contributions de même ordre de grandeur au score global. Ils ont, grosso modo, résisté de la même manière à l'opération d'élagage de la version expérimentale, le thème capacité ayant résisté le mieux et le thème stratégies le moins bien.

[...]

Consistance interne :

D'après N. Dubois, les diverses études factorielles menées par les auteurs des échelles de localisation du contrôle des renforcements ne répondent pas de manière définitive à la question de l'unidimensionnalité de la variable internalité - externalité appréhendée par ces échelles. Les structures factorielles dégagées comportent de un à neuf facteurs ; elles n'expliquent, au mieux, que 30% de la variance ; elles varient selon les populations auxquelles ces échelles sont appliquées, selon la technique statistique utilisée, selon la nature des items qui les composent. Qu'en est-il pour la NELC-IE ?

Dans un premier temps, une analyse hiérarchique ascendante a été menée. Cette analyse a produit un regroupement en quatre dimensions, bien distincts sur le dendrogramme, les items étant rassemblés principalement par leurs propositions de facture externe.

D1 : la première dimension regroupe les items dont la proposition externe évoque des obstacles sociaux au renforcement positif et essentiellement le rôle des autres tout puissants.

D2 : la seconde dimension réunit les items dont la proposition externe est caractérisée par la croyance au destin (jours fastes et néfastes).

D3 : la troisième dimension associe les items dont la proposition externe se réfère à la nécessité de disposer des moyens de réalisation des projets (moyens sociaux, moyens matériels et occurrence d'opportunités).

D4 : la dernière dimension relie les items dont la proposition externe renvoie à l'existence d'obstacles objectifs liés aux circonstances de la vie.

Liste des items par dimension :

D1 : 3-6-14-20-24-28-41-46-56-60

D2 : 5-11-15-17-22-26-33-36-38-39-49-50-53-55-66-67-69-72

D3 : 1-4-7-10-12-16-19-23-25-27-29-30-35-44-45-47-51-57-58-61-62-64-70-71

D4 : 2-8-9-31-32-37-40-42-43-52-59-65-68

Items de remplissage : 13-18-21-34-48-54-63

[...]

Passation :

Le test se présente sous forme [...] (de) couples de phrases, l'une à logique interne, l'autre à logique externe, excepté pour les sept items de remplissage. L'ordre des couples, ainsi que l'ordre des phrases de chaque couple furent établis de manière aléatoire.

[...] Il convient de répondre aux éventuelles questions avant de donner le signal de départ. Toutefois, on ne rentrera pas dans le détail du rationnel de l'épreuve en termes d'internalité-externalité afin d'éviter tout biais lié à la désirabilité sociale.

Le questionnaire se passe en temps libre et la passation dure environ une quinzaine de minutes ; elle peut s'effectuer individuellement ou en groupe. Avant de se quitter, vérifier impérativement que chacun a répondu à tous les items, et par un seul choix ; dans le cas contraire, faire compléter ou rectifier immédiatement.

[...]

Notation et interprétation :

La correction s'effectue en deux minutes à l'aide d'un transparent et d'une feuille de résultats. Disposer le calque pour la correction sur la feuille de réponses ; remplir l'en-tête de la feuille de résultats. A chaque fois qu'une case apparaît cochée au travers d'une case du calque, mettre un bâton dans le cadre « scores par dimension » de la feuille de résultats, en face de la dimension correspondante, repérée à l'aide d'un numéro de 1 à 4 sur le calque.

Totaliser les scores par dimension et positionner chaque valeur brute sur le profil, dans la case correspondante à cette valeur ; on peut lire, en première ligne du profil les notes standard correspondantes.

[...]

La note I-E est obtenue par ajout des score bruts obtenus pour chacune des dimensions. L'examineur pressé peut simplement ajouter ces scores bruts et se dispenser d'établir le profil.

On peut lire et appréhender chaque profil individuel de manière analytique descendante : la note I-E indique, de part et d'autre de la moyenne, si le sujet est plutôt interne ou plutôt externe. [...] Enfin, on compare les positions des scores D1, D2, D3 et D4.

On obtient ainsi un premier niveau d'explication de la construction du score I-E : le sujet cède-t-il à l'externalité sur l'ensemble du profil, au bien de manière plus ou moins élective sur tel pôle et /ou telle dimension ? Cette connaissance plus fine des croyances du sujet en matière du contrôle des renforcements

favorisera l'amorce et le développement d'un échange sur les aspects de son histoire particulière qui ont pu présider à la construction de ces croyances.

L'étalonnage reprend les données de l'échantillon des 488 étudiants du DEUG 1re année. Le recueil des résultats de 72 passations menées avec des adultes en formation, en bilans de compétences, en entreprise donne une même moyenne et un même écart-type à un iota près.

g. Extraits de la Feuille de résultats de la NELC-IE

Note standard	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	- σ 12	13	14	M 15	16	17	+ σ 18	19	20
I-E					0	4	8	12	16	20	25	29	33	37	41	45	49	53	58	62	
					3	7	11	15	19	24	28	32	36	40	44	48	52	57	61	65	
Dimension 1										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Dimension 2								0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Dimension 3			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Dimension 4									0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Tableau 5 : dispersion des valeurs d'étalonnage de la NELCIE

h. Détail des calculs

Toutes les passations individuelles, scores par dimension, pôle et global sont disponibles en ligne.

Dossier contenant les feuilles excel d'interprétations individuelles : <http://lc.cx/ZDKT>

Résumé graphique de la passation 1 : <http://lc.cx/ZDKQ>

Résumé graphique de la passation 2 : <http://lc.cx/ZDKA>

Résumé graphique de la passation InfoCom : <http://lc.cx/ZDKm>

Attention, les e-mails communiqués par les étudiants sont confidentiels et ne seront pas diffusés, ils permettront de leur adresser leur résultat individuel conformément à leur demande.

- **Comparaison des scores d'I-E de GEA et InfoCom**

La moyenne d'internalité-externalité d'InfoCom est-elle significativement supérieure à celle de M.GEA ?

Avec test Z (N=64) unilatéral (M.InfoCom > M.GEA ?)

Si valeur calculée $Z > 1,645$ alors la différence est significative

$$Z = \frac{|M.\text{InfoCom} - M.\text{GEA}|}{\sqrt{\{(s^2\text{InfoCom}/N)+(s^2\text{GEA}/N)\}}}$$

$$Z = \frac{|(0,55-0,51)|}{\sqrt{\{(0,03/64)+(0,02/64)\}}}$$

$$Z = 1,43$$

$$1,43 < 1,645$$

La valeur de z n'est supérieure à la valeur critique de la table de z, il n'y a pas de différence significative entre les scores d'internalité de GEA et InfoCom.

L'hypothèse H_{01} est rejetée.

	InfoCom	GEA1
Score I-E	35,80	32,93
N items	64,00	64,00
Moyenne (M)	0,55	0,51
Ecart-type (s)	0,16	0,15
Variance (s^2)	0,03	0,02

Tableau 6 : scores à la NELC-IE de GEA en normatif et d'InfoCom

- **Comparaison des scores I-E en normatif et contre-normatif**

H_0 : les deux cas sont équivalents

H_1 (bilatéral) : le score moyen d'I-E « normatif » et est significativement différent du « contre-normatif »

Nombre de sujets en consigne « normative » : $N_n = 28$

Moyenne : $M_n = 32,93$

Écart-type : $S_n = 10,96$

Variance : $S_n^2 = 120,07$

Nombre de sujets en consigne «contre- normative » : $N_{cn} = 9$

Moyenne : $M_{cn} = 25,11$

Écart-type : $S_{cn} = 9,10$

Variance : $S_{cn}^2 = 82,36$

Degré de liberté : $dll = 28+9-2 = 35$

Variance combinée : $S_{com} = \sqrt{\{(N_n-1) \times S_n^2\} + \{(N_{cn}-1) \times S_{cn}^2\}} / dll = \sqrt{\{(27 \times 120,07) + (8 \times 82,36)\} / 35} = 10,55$

Quantité : $\sqrt{[(1/28)+(1/9)]} = 0,38$

Calcul du t de Student pour groupes indépendants :

$$t = (M_n - M_{cn}) / (S_{com} \times \sqrt{[(1/28)+(1/9)]}) = (28-9)/(10,55 \times 0,38) = 4,74$$

La valeur au seuil de 0.05 d'un test bilatéral dans la table de distribution du t de Student pour une dll de 35 est de 2,03

On a $t = 4,74 > t_{lu} = 2,03$

La valeur de t est supérieure à la valeur critique, on rejette donc H_0 , il y a donc une différence significative entre les deux scores des passations en consignes « normative » et « contre-normative ».

L'hypothèse H_{O2} est rejetée.

	Consigne normative	Consigne contre-normative
N	28,00	9,00
Moyenne (M)	32,93	25,11
Écart-type (s)	10,96	9,10
Variance (s ²)	120,07	82,36

Tableau 7 : scores de GEA1 à la NELC-IE en consignes « normative » et « contre-normative »

EVALUATION DE STAGE
ANNÉE 2014-2015

STAGIAIRE (À REMPLIR PAR L'ÉTUDIANT (E)).

Nom : **PLAZANET**
 Prénom : **Daniel**
 Adresse : **50 rue Marx Dormoy - 92260 - Fontenay aux Roses**
 Numéro de téléphone : **01 43 50 08 06**
 E-mail : **daniel.plazanet@gmail.com**
 Diplôme préparé en 2014-2015 : **licence de psychologie**
 Enseignant correspondant : Nom **JAGOT**
 Adresse professionnelle : **IED - université Paris 8 - Bat. D**
 Thème du stage : **Psychologie sociale : norme d'intériorité des étudiants de GEA**
 Durée : du **14** au **31 mai 2015** (..... **4**..... semaines/mois)

STAGE (À REMPLIR PAR L'ORGANISME D'ACCUEIL)

Nom : **DAUGAN Corinne**
 Adresse : **143 avenue de Versailles 75 016 PARIS**
 Téléphone : **06 26 96 88 33**
 E-mail : **corinne.daugan@parisdescartes.fr**
 Nom du responsable dans l'entreprise : **SCOTT clare**
 Fonction : **luxembourg titulaire**
 Stage : obligatoire non obligatoire (non intégré dans le cursus)

APPRECIATION (À REMPLIR PAR L'ORGANISME D'ACCUEIL)

Comportement
général

	Bon : A	Assez bon : B	Moyen : C	Insuffisant : D
Adaptabilité	X			
Sociabilité	X			
Attitude (assiduité, ponctualité)	X			

Comportement au
travail

	Bon : A	Assez bon : B	Moyen : C	Insuffisant : D
Niveau de connaissances	X			
Compréhension des travaux	X			
Capacité d'initiative	X			
Aptitude à écouter	X			
Aptitude à s'exprimer	X			

Evaluation : A > 16 ; 12 < B < 16 ; 8 < C < 12 ; D < 8

Tournez SVP

OBSERVATIONS

Daniel PLAZANET a été remarquable dans son implication lors de son stage. Il a été tout particulièrement agréable d'accueillir un stagiaire avec une vraie expérience professionnelle.

Son sujet d'étude sur la norme d'italianité est très pertinent par rapport à la formation de nos étudiants d'ISVI (préparation aux entretiens d'embauche et de recrutement)

Signatures :



L'étudiant

