



HAL
open science

Influence de la durée de chômage et des stages chômeurs longue durée sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité

Bernard Gangloff, M. Sourisse

► To cite this version:

Bernard Gangloff, M. Sourisse. Influence de la durée de chômage et des stages chômeurs longue durée sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité. *Psychologie et Psychométrie*, 1995, 16 (3), pp.5-19. hal-01693943

HAL Id: hal-01693943

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-01693943v1>

Submitted on 26 Jan 2018

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.

INFLUENCE DE LA DURÉE DU CHOMAGE ET DES STAGES CHOMEURS LONGUE DURÉE SUR L'ÉVOLUTION DU CONFORMISME A LA NORME D'INTERNALITE

GANGLOFF B., SOURISSE M. (*)

Summary :

70 unemployed people with different experiences in terms of unemployment duration, professional qualifications, possible participation in a training course, and nature of said course (skilled vs non-skilled) answered a locus of control questionnaire. It was thus observed : that the duration of unemployment causes no increase of external responses ; but that, whatever the training course and the participant's qualifications, training courses produce an increase in internal responses. This latter point is related to the institutional valorisation of internality.

Key words :

Locus of control, unemployment duration, training courses for unemployed people.

Résumé :

70 chômeurs, différenciés en fonction de leur durée de chômage, de leur qualification, de leur éventuel suivi d'un stage, et de la nature (qualifiante versus non qualifiante) de ce stage, ont répondu à un questionnaire d'internalité centré sur le contrôle des renforcements. Il est alors observé : que la durée du chômage ne provoque aucune augmentation des réponses externes ; mais que les stages, quelle que soit leur nature, et quelle que soit la qualification des participants, produisent un accroissement des réponses internes. Ce dernier point est notamment mis en rapport avec la valorisation institutionnelle de l'internalité.

Mots clés :

Locus of control, durée du chômage, stages pour chômeurs.

(*) UNIVERSITÉ DE ROUEN Laboratoire "Psychologie des Régulations Individuelles et Sociales" P.R.I.S.
76821 Mont Saint Aignan cedex.

"Dans notre culture, quand un sujet perçoit un renforcement (c'est-à-dire une récompense ou une punition) comme n'étant pas totalement déterminé par une certaine action de sa part, ce renforcement est perçu comme le résultat du hasard, du destin, ou comme le fait d'autrui tout puissant, ou bien encore comme totalement imprévisible en raison de la grande complexité des forces entourant l'individu. Quand l'individu perçoit l'événement (il faut entendre le renforcement) de cette façon, nous dirons qu'il s'agit d'une croyance en un contrôle externe. Si au contraire la personne considère que l'événement dépend de son propre comportement ou de ses caractéristiques personnelles relativement stables, nous dirons qu'il s'agit d'une croyance en un contrôle interne". Ainsi ROTTER (1966, p.1) définit-il le concept de "locus of control" (LOC) ou contrôle interne versus externe des renforcements. De nombreuses études (DUBOIS 1986) montrent par ailleurs un développement de la croyance en un contrôle interne au fil des années, ce jusqu'à l'adolescence ; c'est-à-dire approximativement durant la période de la scolarisation initiale. Ce développement est mis en rapport avec le style pédagogique habituellement utilisé, la majorité de nos pédagogies mettant en service des récompenses et des punitions : "l'éducateur" (parent, instituteur,...) promet à "l'élève" des récompenses s'il adopte le comportement x, et des punitions s'il se comporte de façon y. L'apprentissage des comportements, attitudes,... est ainsi sous-tendu par l'apprentissage d'une règle, d'une norme : celle de la croyance en un lien comportements-renforcements obtenus, encore appelée "norme d'internalité en matière de contrôle des renforcements" (JELLISON et GREEN, 1981) (*).

Cependant, tout ce qui est acquis peut-être perdu, oublié, quitte à être ultérieurement retrouvé. Cela nous semble applicable à la norme d'internalité. Ainsi, en se référant à la vie active, chacun peut facilement avoir en tête moult exemples de relations pour le moins floues entre les comportements adoptés et les renforcements obtenus. Il est alors vraisemblable que les individus confrontés de façon réitérée à de telles situations de privation de contrôle finissent par abandonner la norme d'internalité. Tel nous semble être le cas des chômeurs qui, subissant échec sur échec dans leur quête d'emploi, et ce malgré le déploiement de véritables efforts, peuvent en venir, au fil des mois et des années, après une éventuelle première phase d'optimisme, à sombrer dans le fatalisme. Il a ainsi été montré (DUBOIS et TROGNON, 1989) que des jeunes chômeurs sans qualification obtenaient des scores d'internalité inférieurs à ceux usuellement constatés sur des populations "insérées". Cependant cette étude ne prenait pas en compte la durée du

chômage comme variable. Aussi notre première hypothèse a-t-elle pour objectif de vérifier que l'abandon de la norme d'internalité s'amplifie avec la durée du chômage. Si cette hypothèse se révélait vérifiée, cela signifierait des difficultés sans cesse accrues pour les chômeurs au fur et à mesure de leur durée de chômage ; en effet, au niveau de pronostics de réussite scolaire établis par des enseignants, DUBOIS et LE POULTIER (1991) ont constaté que les internes bénéficiaient des pronostics les plus favorables, et ce malgré les informations objectives possédées par les enseignants sur les résultats des élèves. Et le transfert de ces données à des situations de pronostics professionnels, lors d'examens de candidatures à un emploi, nous est partiellement fourni par BEAUVOIS et FERRY (1987) : ces auteurs ont en effet montré que, prise isolément, l'externalité (mais en matière d'attribution, d'où une transférabilité seulement partielle) était un handicap lors des décisions d'embauche (les résultats de ces 2 études étant explicables par la valorisation sociale de l'internalité : JELLISON et GREEN 1981, BEAUVOIS et LE POULTIER 1986). La confirmation de notre hypothèse signifierait aussi que notre société, notamment marquée par un accroissement sans précédent de la durée du chômage, deviendrait une société "anémique" ; c'est à dire (MERTON 1949, p. 125-149) une société où le manque de correspondance entre les efforts des individus et les "récompenses" qu'ils obtiennent conduirait à l'abandon de toute norme sociale. Ainsi, de par cette définition, la norme d'internalité serait à considérer comme la norme sociale par excellence, fondement des autres normes, et donc fondement de notre société.

On conçoit donc aisément que la perte, que l'abandon de cette norme soit difficilement acceptable par notre société. Et l'on constate en effet que l'État ne reste pas passif face à ces populations marginalisées, face à ce risque d'anomie et à ses conséquences. En particulier, on observe un foisonnement de stages offerts aux chômeurs. Nous avons alors fait l'hypothèse que, quel que soit l'objectif explicite de ces stages (stage qualifiant versus non qualifiant) et quel que soit, pour les stages non qualifiants, le niveau initial de qualification des stagiaires (population qualifiée versus non qualifiée), ces stages auraient implicitement pour objectif de faire retrouver aux stagiaires un degré d'internalité "satisfaisant" que leur chômage antérieur avait émoussé.

MÉTHODOLOGIE

Pour tester notre première hypothèse (l'influence de la durée du chômage sur le taux d'internalité), nous avons fait passer un questionnaire de "locus of control" à des chômeurs courte durée (population "CCD", au chômage depuis moins de 3 mois) et à des chômeurs de longue durée (population "CLD", au chômage depuis au moins un an). Ces sujets ont été approchés et interrogés alors qu'ils suivaient des séances d'information-sélection sur des stages.

(*) Rappelons (Dubois 1988, DUBOIS et TROGNON 1989) que le concept de "norme d'internalité", initialement appliqué par JELLISON et GREEN (1981) au contrôle des renforcements ("ce que j'obtiens est la conséquence de mes comportements") a ensuite été étendu par BEAUVOIS (1981) à l'attribution ("mes comportements sont le reflet de ce que je suis"). Ce concept peut donc être l'objet de 2 significations différentes : l'une restrictive, référant exclusivement au LOC, l'autre plus large, incluant les processus d'attribution. Le présent article utilise le concept en son acception restreinte.

Pour notre seconde hypothèse (l'influence des stages sur le taux d'internalité-externalité), les CLD déjà interrogés ont, à l'issue de leur stage, répondu à un nouveau questionnaire de "locus of control" (en fait forme parallèle du premier, où seuls l'ordre et le contenu des items de remplissage étaient modifiés).

Chacun des deux questionnaires comportait 50 questions (dont 10 de remplissage). Les 40 questions opérationnelles (identiques donc dans les deux questionnaires) étaient constituées de 16 items issus de l'échelle de DUBOIS (1985), portant pour moitié sur la vie scolaire et pour moitié sur les relations sociales, et des 24 items construits pour l'occasion, dont 12 centrés sur la recherche d'emploi et 12 sur la vie professionnelle. Ces 4 types de situation étaient abordés de façon dichotomique quant à la source (interne ou externe) de ces renforcements (et pour les renforcements externes, il était autant de fois fait référence à autrui qu'au hasard, au destin et à la chance ; pour les renforcements internes autant de fois aux efforts qu'aux capacités). Enfin chaque question était formulée sur un ton impersonnel et consistait en une phrase affirmative, le sujet devant indiquer si elle lui semblait juste ou fausse.

Notre population CCD était constituée de 30 sujets de niveau BEP à BTS. Notre population CLD comprenait 40 sujets lors de sa première mesure et 32 à la deuxième (à l'issue du stage). 8 personnes étant absentes lors de la seconde passation (certaines momentanément, d'autres par suite de départs définitifs du stage). Ces CLD étaient répartis en trois stages, d'environ 600 heures chacun : 2 stages non qualifiants (de "remotivation", "redynamisation", axés sur le bilan et le projet professionnels), dont l'un s'adressait à des personnes qualifiées (niveau minimum bac+2 ; N final = 9), et le second à un public non qualifié (niveaux maximum 3° : N final = 13) ; et un stage qualifiant (secrétariat comptabilité) s'adressant à un public de niveau BEP à BTS (N final = 10).

RÉSULTATS

Un certain nombre d'analyses a d'abord été réalisé afin de vérifier la bonne homogénéité de notre instrument de mesure. Ces analyses, ainsi que les résultats obtenus, sont présentés dans le tableau suivant.

Notre première hypothèse était que les CCD présenteraient des niveaux d'internalité supérieurs à ceux des CLD. Or si les CLD obtiennent certes un taux moyen d'internalité inférieur à celui des CDD (sur le questionnaire global, le score moyen des 2 groupes est respectivement 25,6 et 26,09), cette différence est cependant trop faible pour se révéler significative : $F(1,68) = 1,56$; $P = 0,69$. Précisons par ailleurs que cette absence de significativité globale se retrouve également intra chacun des 2 sous-questionnaires.

TABLEAU 1
Analyses et résultats concernant l'homogénéité du questionnaire utilisé

	Populations concernées		
	30 CCD	40 CLD	32 CLD (fin de stage)
Corrélation entre deux parties (partage par moitié) du questionnaire (1 question sur 2) : coefficient r de BRAVAIS-PEARSON	r = .46 p < .02	r = .61 p < .01	
Corrélation de chaque item à l'ensemble du questionnaire : coefficient α de CRONBACH		$\alpha = .76$	
Corrélation entre les 24 nouveaux items (s/s questionnaire A) et les 16 items de DUBOIS (s/s questionnaire B) : coefficient r de BRAVAIS-PEARSON	r = .44 p < .02	r = .37 p < .02	r = .48 p < .01
		r = .39 p < .01	

Notre seconde hypothèse pronostiquait que les stages entraîneraient tous une augmentation du taux d'internalité des CLD. Le tableau suivant présente les résultats obtenus sur les 32 sujets concernés.

TABLEAU 2
Moyennes, sur le questionnaire global, des taux d'internalité des CLD début de stage/fin de stage

	CLD début de stage	CLD fin de stage
Stage non qualifiant public qualifié (N = 9)	24,92	27,27
Stage non qualifiant public non qualifié (N = 13)	24,12	26,89
Stage qualifiant (N = 10)	26,81	29,80
Tous stages confondus (N = 32)	25,18	27,90

Les analyses de variances pratiquées révèlent alors une différence significative globale, c'est-à-dire tous stades confondus, ce qui confirme la fonction internalisante des stades : $F(1,29) = 8,464$; $P = .007$. Nous nous sommes par ailleurs demandé si cette augmentation de l'internalité était aussi importante sur chacun des 2 sous-questionnaires. Les analyses réalisées sur ces résultats (tableau 3) mettent alors en évidence que l'accroissement d'internalité n'est significatif que sur les items du sous-questionnaire A : $F(1,29) = 12,178$; $P < .002$. Cet accroissement est tel que les chômeurs, plus internes, avant les stades, dans les domaines scolaires et vie sociale (sous-questionnaire B) que dans les domaines travail et recherche d'emploi (la différence 14,72/16,22 est significative à .02), aboutissent à un niveau d'internalité homogène inter-domaines après le stage (la différence 16,63/16,90 est non significative). Dernière analyse : nous observons l'absence d'influence du facteur "type de stage", aussi bien globalement [$F(2,29) = 1,168$; $P = .3251$] qu'intra sous-questionnaires. Ainsi, la fonction internalisante des stades est indépendante du type de stage (qualifiant versus non qualifiant) et, au sein des stades non qualifiants, du niveau de qualification des stagiaires.

TABLEAU 3
Moyennes des taux d'internalité des CLD début de stage, fin de stage, au sous-questionnaire A et au sous-questionnaire B

	40 CLD	32 CLD
Moyennes au sous-questionnaire A (24 items)	14,72	16,63
Moyennes au sous-questionnaire B (16 items ramenés à 24)	16,32	16,90

DISCUSSION

La non diminution de l'internalité avec la durée du chômage est, à première vue, assez surprenante.

On peut alors tenter d'expliquer les résultats obtenus par des biais méthodologiques. Par exemple, des résultats différents auraient peut-être été constatés si l'on avait réalisé, sur une seule population, une étude diachronique de l'internalité. Mais cette infirmation des résultats peut aussi être l'occasion d'une remise en cause de notre hypothèse. Il est ainsi possible que la durée du chômage n'ait aucun effet sur le taux d'internalité, mais que par contre l'épreuve du chômage intervienne cela signifierait une chute brutale

de l'internalité dès la connaissance d'un licenciement, avec ensuite stabilisation des taux. Il est également envisageable que la durée du chômage, n'ayant toujours aucun effet quantitatif sur le taux d'internalité, ait cependant un impact qualitatif, portant sur la source des renforcements. Par exemple, quand on interroge des individus au chômage depuis peu, on constate qu'ils évoquent surtout la responsabilité de l'entreprise qui les a congédiés et celle des entreprises qui ne les recrutent pas ; mais on observe qu'avec le temps, ils attribuent de plus en plus la responsabilité de leur situation au système politico-économique pris dans son ensemble. La confirmation de cette interprétation nécessiterait bien entendu l'élaboration d'un nouveau questionnaire, centré sur ces aspects qualitatifs.

La validation de notre seconde hypothèse confirme la fonction internalisante des stades, quels que soient leur type et leur public. Si l'on se centre sur les deux stades non qualifiants, les discours des formateurs que nous avons contactés illustrent d'ailleurs des pratiques explicitement tournées vers l'internalisation : "les stagiaires ne doivent pas subir leur propre formation, ils doivent être acteurs... c'est un état d'esprit à faire passer" ; "chaque stagiaire doit pouvoir se connaître, se reconnaître et gérer de façon optimale ses aptitudes et ses capacités. Ceci dans la recherche constante de dépassement ou d'autonomie" ; "permettre à chacun de reconnaître ses failles et de mettre en valeur ses forces" ; "mettre le stagiaire en position d'offrir ses services et non de quémander un emploi" ; ... Or, comme LE POULTIER et BEAUVOIS (1985, p. 74) le constatent, "des objectifs comme faire en sorte que ces gens "se prennent en charge", "s'autonomisent", "assurent leur histoire" ou "prennent conscience de leurs possibilités" ne relèvent pas d'autres choses que d'un discours normatif sur l'internalité". D'autres explications sont cependant nécessaires pour comprendre l'effet internalisant du stage qualifiant. Il est tout d'abord possible de faire référence à certains aspects "dynamisants" qui existent dans tout stage : la présence du groupe, la présence d'un lieu de travail, ... sont des éléments confortant l'identité de soi, avec ses points forts et ses points faibles (FORET, 1987). Par ailleurs, le stage qualifiant, en apportant de nouveaux savoirs et savoir-faire, augmente aussi le pouvoir que l'individu s'attribue : ces nouvelles connaissances ont le même rôle que celui joué, dans les stades non qualifiants, par la découverte des connaissances déjà possédées (la même interprétation peut-être faite à propos des résultats de DUBOIS, 1988, obtenus sur une population d'agents hospitaliers en exercice, mettant en évidence un accroissement de l'internalité après une formation à l'ergonomie). Les analyses intra sous-questionnaires mettent enfin en évidence un fait qui nous semble important : la limitation de l'internalisation au domaine d'implication des chômeurs, c'est-à-dire à la vie professionnelle. Cette non-généralisation aux autres domaines (notamment à la vie sociale) nous semble témoigner de l'emprise particulière exercée sur cette population par le chômage.

CONCLUSION

Ainsi l'État, abandonnant les individus à la fin de leur scolarité initiale, s'intéresse de nouveau à ceux qui, rencontrant des difficultés patentes d'insertion, risquent de mettre en danger l'orthopraxie dominante : il y a eu quelque sorte institutionnalisation de piqûres de rappel destinées aux sujets "affaiblis" afin qu'ils reconstituent leurs défenses immunitaires. Nombreux en effet sont les organismes de formation (publics ou privés) qui, sous l'égide de l'État, ont mis en place des stages pour chômeurs. Qu'ils aient, explicitement ou non, un objectif internalisant, ces stages se concrétisent dans les faits par une augmentation du taux d'internalité des stagiaires (et corollairement, vu notre échelle impliquant des réponses en oui/non, par une diminution de leur taux d'externalité). Forcé est alors de constater la cohérence entre cet état de fait et l'extension de la doctrine libérale. Indirectement, par l'intermédiaire de ces formations, il y a mise en place d'une sorte de pédagogie du renoncement en l'État Providence : chacun doit trouver en soi les ressources nécessaires à son insertion professionnelle et renoncer aux incantations étatiques. Ce transfert de responsabilités du gouvernement sur ses administrés peut alors soit être le fruit d'une libre volonté gouvernementale, soit traduire une effective perte de pouvoir, notamment en raison des contraintes internationales. Témoin un certain discours "externalisant" en provenance des portes-parole gouvernementaux (qui ouvre d'ailleurs la porte à un nouveau paradigme de recherches, centré sur le contrôle des renforcements que l'on peut, ou non, procurer à autrui). Reste cependant aussi à savoir si les individus peuvent effectivement prendre en charge leur destinée. Plus concrètement parlant, on peut se demander, au terme de cette étude si, lorsque l'on veut retrouver un emploi stable, l'adhésion accrue à la norme d'internalité est suffisante, ce quelles que soient les autres caractéristiques des postulants. Si cela s'avérait effectif, un problème capital serait, de façon simple, en passe d'être résolu. Mais l'on pourrait aussi s'interroger sur l'efficacité (à différents niveaux) d'une société utilisant un tel critère de différenciation pour l'insertion professionnelle (et donc sociale) des individus. En outre la diffusion, probablement très rapide, d'une telle "recette", conduirait sans doute, tout aussi rapidement, à son obsolescence. Les résultats de BEAUVOIS et FERRY (1987), de DUBOIS et LE POULTIER (1991), rappelés plus haut, sont insuffisants pour nous permettre de répondre à cette question. Il a certes été montré (ALDROVENDI 1987) que les chômeurs formés à l'internalité trouvaient plus rapidement un emploi que les autres chômeurs ; cependant cette étude ne fournit aucune indication sur la stabilité dans l'emploi ainsi retrouvé ; elle n'indique pas non plus si les recruteurs prenaient en compte cette internalité en faisant abstraction des autres caractéristiques des postulants.

Un certain nombre de recherches semble en fait indiquer que la valorisation sociale de l'internalité provient, du moins en partie, des qualités particu-

lières que l'internalité génère. Citons pour exemples l'étude de PHARES (1976), montrant la supériorité des internes dans des tâches d'extraction et d'utilisation des informations (qui peuvent ainsi être des informations sur le monde du travail) ou celle de CHEVRIER et INOSTROZA (1987), faisant état d'une meilleure connaissance des internes sur les aspects à considérer et les démarches à effectuer pour prendre une décision concernant le choix d'une carrière. Les résultats de telles recherches montrent ainsi, selon nous, que le conformisme à la norme d'internalité est valorisé (par soi et par autrui) non seulement (ou non tellement) par principe (c'est-à-dire non par valorisation du conformisme en lui-même) mais en raison du caractère instrumental de l'internalité. Comme l'indique LEVY-LEBOYER (1984, p.89) : "celui qui croit avoir un contrôle sur son destin se juge responsable et lutte contre les difficultés (...) parce qu'il se juge capable de triompher. Celui qui pense que l'échec, le chômage, les vicissitudes de sa carrière ne lui sont pas imputables; qu'il est victime de la crise (...), aura tendance à réagir par la démotivation".

BIBLIOGRAPHIE

- ALDROVENDI M. (1987). *Une expérience de formation à l'internalité*. Manuscrit non publié. Laboratoire de Psychologie Sociale, Université de Caen.
- BEAUVOIS J.-L. (1984). *La Psychologie Quotidienne*. Paris : PUF.
 - BEAUVOIS J.-L. et FERRY V. (1987). *Désirabilité sociale des attributions internes, la norme d'internalité*. Texte non publié. Laboratoire de Psychologie Sociale, Universitaire de Grenoble.
 - BEAUVOIS J.-L. et LE POULTIER F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie Française*, 31 (2), 100-108.
 - CHEVRIER J.W. et INOSTROZA J.C. (1987). Le style cognitif et la dimension cognitive de la maturité vocationnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 16 (2), 113-129.
 - DUBOIS N. (1985). Une échelle française du locus of control. *Revue de Psychologie Appliquée*, 35 (4), 215-233.
 - DUBOIS N. (1986). Aspects normatifs versus cognitifs de l'évolution de l'enfant vers la norme d'internalité. *Psychologie Française*, 31 (2), 109-114.
 - DUBOIS N. (1988). Formation d'adultes et acquisition de la norme d'internalité. *Applied Psychology : an International Review*, 37 (3), 213-225.
 - DUBOIS N. et LE POULTIER F. (1991). Internalité et évaluation scolaire. In : J.-L. Beauvois, R.V. Joule et J.-M. Monteil (Eds.). *Perspectives cognitives et conduites sociales*. Cousset-Fribourg : Del Val, vol. 3, 153-166.
 - DUBOIS N. et 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 et J.-M. Monteil (Eds.). *Perspective cognitives et conduites sociales*. Cousset-Fribourg : Del Val, vol. 2, 213-225.
 - FORET C. (1987). L'orientation à l'ANPE : une pratique. *Communication aux journées d'étude et de perfectionnement de la S.F.P.*, Rouen.

- JELLISON J.-M. et GREEN J. (1981). A self presentation approach to fundamental attribution error : the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 643-649.
- LE POULTIER F. et BEAUVOIS J.-L. (1985). Travail social et norme d'internali-té. *Connexions*, 46, 73-83.
- LEVY-LEBOYER C. (1984). *La crise des motivations*. Paris : FUF.
- MERTON R.K. (1965). Structure sociale et anomie. In : A. Lévy (Ed.). *Psychologie sociale*. Paris : Dunod, 393-421.
- PHARES E.J. (1976). *Locus of control in personality*. Morristown : General Learning Press.
- ROTTER J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 609, 1-28.

ANNEXE 1

Questionnaire

Ce questionnaire est fait de phrases affirmatives. Vous devez juger si ces phrases sont plutôt vraies ou plutôt fausses selon votre opinion. Pour cela, vous utiliserez la petite grille qui suit chaque phrase et qui comporte deux positions :

0 1

Vous entourerez le chiffre 0 si la phrase est selon votre opinion plutôt fausse.

Vous entourerez le chiffre 1 si la phrase est selon votre opinion plutôt exacte.

Ce questionnaire est anonyme, aussi, je vous demande d'y répondre en toute sincérité.

J'ajoute qu'il n'y a pas de réponse "plutôt vraie" ou "plutôt fausse" en soi. Ce qui vous semble "plutôt vrai" à vous peut être jugé "plutôt faux" par votre voisin. Je vous rappelle que c'est bien votre propre opinion que je souhaite obtenir.

- | | | |
|---|---|---|
| 1. Faire des projets est indispensable à l'organisation de sa vie. | 0 | 1 |
| 2. S'ils n'ont pas les aptitudes requises, les étudiants sont voués à l'échec. | 0 | 1 |
| 3. Les difficultés que rencontrent les gens qui sont à la recherche d'un emploi sont en partie dues à la malchance. | 0 | |
| 4. Lorsque dans leur travail les gens obtiennent ce qu'ils veulent, c'est habituellement parce qu'ils ont vraiment tout fait pour. | 0 | 1 |
| 5. Les gens dont la valeur n'est pas reconnue sont ceux qui n'ont pas cherché à la faire reconnaître. | 0 | 1 |
| 6. Il est généralement préférable de dissimuler ses fautes. | 0 | |
| 7. La plupart des échecs aux examens sont une question de malchance. | 0 | 1 |
| 8. La plupart des gens qui ne parviennent pas à trouver du travail le doivent à des événements purement fortuits. | 0 | 1 |
| 9. Si les gens ont de bons résultats dans leur travail, ils le doivent à leur personnalité ou à leurs compétences. | 0 | 1 |
| 10. Le dessin étant ce qu'il est, s'ils sont dans un "mauvais jour", les gens qui se présentent à un entretien de recrutement dont de faibles chances d'être embauchés. | 0 | |

11. Pour peu qu'il s'en donne la peine, le citoyen moyen peut avoir une influence sur les décisions politiques.	0		27. C'est le hasard qui fait qu'on a beaucoup d'amis.	0
12. Le succès que les gens rencontrent dans leur vie amoureuse est lié à leur personnalité.	0	1	28. La réussite professionnelle est directement liée aux capacités des individus.	0
13. Le plus souvent, les ennuis qu'ont les gens dans leur vie professionnelle proviennent des erreurs qu'ils commettent.	0	1	29. Si une journée de travail commence bien, elle se passera bien de toute façon.	0
14. Lors d'un entretien d'embauche, le fait d'avoir une tête qui plait à la personne chargée du recrutement favorise fortement l'embauche.	0	1	30. Si elles ont de la volonté, les personnes qui sont au chômage trouveront certainement du travail.	0
15. Les étudiants obtiennent facilement leurs examens s'ils possèdent les aptitudes nécessaires.	0	1	31. On devrait toujours être prêt à reconnaître ses erreurs.	0
16. Il est difficile de contrôler ce qui se passe autour des hommes politiques au pouvoir.	0		32. La réussite professionnelle est liée au bon vouloir des gens dont on dépend.	0
17. Les gens capables qui ne parviennent pas à progresser dans leur carrière n'ont pas su tirer parti des possibilités qui leur étaient offertes.	0		33. Le plus souvent, si les gens n'obtiennent pas, au sein de leur entreprise, le poste qu'ils désirent : cela vient du fait qu'ils n'ont pas les aptitudes nécessaires.	0
18. Le plus souvent, une personne qui, répondant à une offre d'emploi, parvient à se faire embaucher est une personne chanceuse : elle a eu la chance d'arriver au bon moment.	0	1	34. Lorsqu'on s'en donne la peine, on arrive toujours à être apprécié.	0
19. Les gens qui ne parviennent pas à s'imposer comme leader, le doivent à la malchance.	0		35. La majeure partie des personnes qui ont un travail intéressant sont des personnes chanceuses : elles ont eu la chance de tomber sur une offre d'emploi intéressante.	0
20. Il y a des jours particuliers dans la vie où tout ne peut que réussir.	0	1	36. La plupart des malheurs proviennent de l'incompétence, de l'ignorance, de la paresse ou des trois.	0
21. Avec un peu d'efforts, on pourrait supprimer les corruptions dans les affaires politiques.	0	1	37. Il y a toujours dans la vie des gens suffisamment puissants pour empêcher les autres de réussir ce qu'ils entreprennent.	0
22. Le plus souvent, les personnes qui ne parviennent pas à trouver un emploi le doivent à leur personnalité ou à leurs aptitudes.	0	1	38. Dans la vie professionnelle, si un homme est capable et travailleur, il parviendra presque toujours à atteindre ses objectifs.	0
23. La réussite aux examens est directement liée à la quantité et à la qualité du travail fourni par l'étudiant.	0		39. Les étudiants réussissent nécessairement s'ils sont dans un "bon jour".	0
24. Dans la plupart des cas, c'est le hasard ou ce sont des éléments incontrôlables qui empêchent de trouver un emploi.	0	1	40. La plupart des gens qui ont réussi à progresser dans leur carrière devraient remercier le hasard.	0
25. De nombreux échecs aux examens s'expliquent par une incompatibilité d'humeur entre l'étudiant et l'enseignant.	0		41. Les expériences quotidiennes que l'on fait déterminent ce que l'on est.	0
26. Il est inutile de prévoir trop loin, car les choses se passent rarement comme on le veut.	0		42. Le plus souvent, si les gens ne réussissent pas dans leur travail, c'est en raison d'un manque de capacités, d'une insuffisance de travail ou de persévérance de leur part.	0

43. Il y a des gens qui de par leur personnalité n'auront jamais de succès dans leur vie amoureuse. 0
44. De nombreux échecs aux entretiens de recrutement s'expliquent par une incompatibilité de caractère entre le demandeur d'emploi et la personne chargée du recrutement. 0 1
45. Lorsqu'on s'en donne la peine, on arrive la plupart du temps à trouver un emploi. 0 1
46. Notre monde est gouverné par un petit noyau de gens qui ont le pouvoir et les autres n'ont pas grand chose à y voir. 0
47. Sans coup de chance, on ne peut acquérir dans son travail de nouvelles responsabilités. 0
48. L'insuffisance de travail et de persévérance explique la plupart des échecs aux examens. 0
49. Les gens dont les qualités professionnelles ne sont pas reconnues sont ceux qui n'ont pas cherché à le faire reconnaître. 0
50. La plupart des gens qui ont réussi dans leurs études devraient remercier le hasard. 0 1

Pour terminer, je vais vous demander quelques renseignements complémentaires :

- * Sexe : Masculin Féminin
- * Date de naissance :
- * Nationalité d'origine :
- * Formation ou expérience professionnelle :
-
- (Si vous êtes demandeur d'emploi indiquez depuis combien de temps :))

Voilà, le questionnaire est terminé.
Je vous remercie pour votre généreuse participation.

ANNEXE 2

Catégorisation des items du questionnaire

	Vie scolaire et relations sociales	Recherche d'emploi et vie professionnelle	N Total
Items externes	7,19,20,25,27,37,39,50	3,8,10,14,18,24,29,32,35,40,44,47	20
Items internes	2,5,12,15,23,34,43,48	4,9,13,17,22,28,30,33,39,42,45,49	20
N Total	16	24	40
Items de remplissage	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46		10