



**HAL**  
open science

## Internality norm and its foundations: aspects of a notion in its organizational context

Bernard Gangloff

### ► To cite this version:

Bernard Gangloff. Internality norm and its foundations: aspects of a notion in its organizational context. *Psychologie du travail et des organisations*, 1998, 3, pp.61-75. hal-01701345

**HAL Id: hal-01701345**

**<https://hal.parisnanterre.fr/hal-01701345v1>**

Submitted on 5 Feb 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.

# LA NORME D'INTERNALITE ET SES FONDEMENTS : LES TRIBULATIONS D'UNE NOTION DANS L'UNIVERS DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

Internality norm and its foundations : aspects of a notion in its organizational context

Bernard GANGLOFF<sup>1</sup>

## RESUME

Après une revue des recherches sur la norme d'internalité en milieu professionnel, les résultats et les interprétations auxquelles elles ont abouti sont discutés, puis mis en rapport avec des résultats qui s'y opposent. Ces derniers furent cependant obtenus dans le cadre de recherches menées pour vérifier l'existence d'une norme plus générale, la norme d'allégeance, norme qui permet donc de transcender, en les conciliant, les différences empiriques constatées.

**MOTS CLES :** Internalité, allégeance, évaluation, norme.

## Abstract

After a survey of studies devoted to the internality norm in an organizational context, the results of these studies - and their interpretation - are discussed, as well as opposite results. These opposite results lead to thinking that exists another norm, a more global one, which may reconcile the empirically observed differences : the norm of allegiance.

**KEY WORDS :** Internality, allegiance, evaluation, norm.

Selon Heider (1944, 1958), la recherche des causes d'un comportement, d'une réussite ou d'un échec, conduit à passer les objets examinés au crible d'un critère dichotomisé interne-externe. Cette distinction, notamment systématisée pour les causes des comportements par Jones et Davis (1965) et par Kelley (1967), a fait l'objet de nombreuses recherches qui, confirmant l'intuition de Heider (1944), mettent en évidence une tendance à surestimer l'existence des facteurs internes au détriment des explications externes (cf. les revues de Ross 1977; Jones 1979,... en matière d'explication des conduites; et celles de Lerner 1965 ; de Lerner & Simmons 1966 ; Langer 1975, pour l'explication des sanctions). Cette surestimation a alors initialement été interprétée en terme d'erreur. Ainsi, au siècle dernier, Nietzsche caractérisait déjà la croyance dans le libre arbitre comme une « erreur fondamentale » (Nietzsche, éd. française, 1968, p. 163). Puis Heider (1944, p. 361), se référant d'ailleurs à Nietzsche, parla « d'erreur d'attribution ». Enfin, plus récemment, dans son examen des différents biais attributifs, mais en se centrant spécifiquement sur l'explication des conduites, Ross (1977) caractérisa la surestimation du rôle de l'acteur comme « l'erreur fondamentale d'attribution ».

<sup>1</sup> Université de Rouen, Laboratoire PRIS Département de psychologie, F-76821 Mont Saint-Aignan 1997, vol. 3, Nos 1-2 (paru en 1998)

D'autres chercheurs ont cependant étudié la dichotomie interne-externe dans le domaine particulier de l'explication des sanctions. Mettant alors en lumière l'impact des motivations sur les stratégies explicatives employées (internes ou externes), ils sont à l'origine du premier effritement dans le consensus de l'approche cognitive, basée sur l'erreur. Leurs travaux sont partis du constat de Rotter (1954) qui, dans le cadre des théories de l'apprentissage social, constata que certaines personnes n'établissaient aucun lien entre leurs conduites et les renforcements qui en étaient pourtant issus. Et découvrant ces différences interindividuelles, il en vint, en 1966 (en même temps que Lefcourt) à parler de contrôle interne ou externe des renforcements (i.e. de LOC: locus of control), lui conférant même le statut de variable de personnalité. C'est sur cette base que la stratégie majoritaire, de surestimation des explications internes, fut interprétée comme le fruit d'une motivation. Plus précisément, du fait que cette surestimation apparaissait comme socialement valorisée, elle fut interprétée comme une motivation de valorisation sociale, c'est-à-dire comme une norme. Ainsi Jellison & Green (1981) utilisèrent-ils explicitement le terme de norme d'internalité.

C'est cependant à Beauvois (1984) que l'on doit d'avoir réuni à nouveau l'explication des conduites et celle des renforcements. Mais en établissant cette jonction par le liant normatif, Beauvois a creusé une nouvelle brèche dans l'approche interprétative initiale, d'où en fait une véritable rupture avec cette approche puisque Beauvois (1984, p. 104) parle d'une norme d'internalité globale à deux versants: l'un centré sur l'attribution des conduites, l'autre sur le contrôle des renforcements. Cette norme d'internalité est alors définie comme « la valorisation (sociale) des explications des événements psychologiques (comportements et renforcements) qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal » (Dubois, 1987, p. 175) ou, plus globalement, comme une « norme consistant en la valorisation sociale de l'internalité » (Dubois, 1988, p. 215). Ce sont les études menées pour vérifier l'existence de cette norme que nous allons présenter, mais en nous limitant à celles réalisées dans le cadre professionnel.

### 1. LA NORME D'INTERNALITE : SYNOPSIS DES ETUDES REALISEES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL ET INTERPRETATION DES RESULTATS OBTENUS

Ces études ont essentiellement été conduites pour vérifier les hypothèses selon lesquelles :

- 1) Les personnes internes seraient préférées aux personnes externes, et
- 2) les institutions d'insertion professionnelle viseraient à accroître le degré d'internalité de leur public.
- 3) Il existerait une certaine clairvoyance sociale de la valorisation de l'internalité, notamment de la part de ceux qui occupent une position hiérarchique élevée.
- 4) Ces derniers seraient également plus internes que ceux affectés à un rôle subalterne,
- 5) en particulier lorsqu'ils officient dans un organisme véhiculant une idéologie libérale.

### 1.1. LES INTERNES SONT PREFERES AUX EXTERNES

Commençons par deux études non publiées et brièvement recensées par Dubois & Trognon (1989, p. 225), que nous ne pouvons passer sous silence, mais que nous signalons essentiellement pour mémoire. La première, de Beauvois & Ferry (1987), est certes d'une extension limitée (les sujets étant des étudiants). Elle nous intéresse cependant car elle pose la question de l'évaluation différentielle portée sur des candidats internes ou externes à un emploi vacant. Elle montre alors que les premiers sont jugés meilleurs candidats que les seconds. La deuxième, d'Aldrovendi (1987), porte sur des chômeurs ayant suivi une formation à l'internalité. Mettant alors en évidence que 85 % de ces chômeurs retrouvent un emploi dans les six mois, elle est cependant difficilement interprétable. D'abord en raison de l'absence, semble-t-il, de groupe témoin. Ensuite parce que s'il était effectivement démontré qu'une formation à l'internalité ait favorisé le retour à l'emploi des chômeurs examinés, on en ignorerait la cause: comme le rappelle Tostain (1993, p. 115), la « croyance à considérer que ce que l'on obtient dépend de nous est souvent la condition nécessaire pour réaliser des projets personnels ». Ainsi, retrouver plus facilement un emploi pourrait être expliqué non par une préférence des recruteurs pour les personnes internes, mais par le fait que ces derniers ont pu adopter une meilleure stratégie de recherche d'emploi, notamment dans la phase d'élaboration du bilan projet (Gangloff, 1994 a, 25-36).

Quelques années plus tard, Beauvois, Bourjade & Pansu (1991) ont demandé à des salariés cadres, agents de maîtrise et exécutants, de pronostiquer la réussite professionnelle de personnes (fictives) sur la base des réponses qu'elles étaient censées avoir fourni au questionnaire d'attribution de Beauvois & Le Poutier (1986). Soit trois candidats à comparer: un interne, un externe, et un mixte (moitié interne et moitié externe). Conformément aux hypothèses, il est alors observé que les internes sont préférés aux externes et aux mixtes [ces deux derniers ne faisant l'objet d'aucune distinction significative (Pansu, 1994, p. 115)], et ce pour chacun des trois niveaux hiérarchiques étudiés (absence d'interaction niveau hiérarchique x niveau d'internalité).

Pansu (1994) a repris le même paradigme mais, sachant que l'on tend souvent à considérer qu'il existe une corrélation positive entre internalité et performance (O'Brien, 1984, 19-29), Pansu s'est demandé si ce qui était valorisé était bien l'internalité et non pas, à travers elle, la performance expectée du candidat interne. Deux variables ont donc été introduites :

- 1) le degré d'internalité, toujours par lecture des réponses à un questionnaire (mais ici questionnaire mixte, d'attribution et de LOC), à deux modalités (interne ou externe) et
- 2) la performance passée du candidat (très grande ou moyenne). Soit le plan suivant:

	Interne	Externe
très performant	1	2
moyennement performant	3	4

Tableau 1: Plan expérimental de Pansu (1994, expériences 6 et 7)

A partir de ces 4 profils de candidats, tous commerciaux, les sujets devaient recruter le responsable d'une équipe de technico-commerciaux.

Globalement, il est alors confirmé que les internes sont préférés aux externes. Et plus analytiquement, en introduisant la deuxième variable indépendante, la hiérarchie suivante des préférences est obtenue : situation 1 (interne très performant), puis 2 et 3 (qui obtiennent un même classement), puis 4. Ainsi, à niveau de performance identique (très grande ou moyenne), les internes sont préférés aux externes; à même degré d'internalité-externalité, les très performants sont préférés aux moyennement performants; et enfin, entre internes moyennement performants et externes très performants, aucune différence significative n'est observable.

L'auteur en conclut: « le problème n'est pas tant de savoir si l'évalué est extrêmement performant que de savoir s'il a intériorisé le mode de pensée normatif du modèle dominant » (p. 151); « il semblerait que pour diriger une équipe il soit préférable, dans une organisation démocratique et libérale, d'être plutôt normatif qu'extrêmement performant » (p. 159). Pourtant, une autre vision des choses est possible, mais vision qui doit au préalable nous conduire à prendre quelque distance d'avec la lecture, peut-être un peu trop partielle, faite par l'auteur sur ses résultats. Si l'on se réfère en effet à ces derniers, ils indiquent, non pas que pour diriger une équipe il est préférable d'être interne (et moyennement performant), mais uniquement qu'être interne (et moyennement performant) est tout aussi acceptable qu'être très performant (et externe). Cela conduit alors à se demander si la non préférence du candidat très performant (et externe) par rapport au candidat moyennement performant - ce qui n'est déjà pas si mal - (et interne) ne provient pas seulement du fait que la meilleure performance de l'externe est considérée par l'évaluateur comme issue du hasard et de ce fait non ultérieurement reproductible. Ce qui signifierait alors tout simplement une préférence pour les individus ne faisant certes que tutoyer la perfection, mais de façon constante, par rapport à ceux n'ayant qu'aléatoirement des éclairs d'excellence.

## 1.2. LES INSTITUTIONS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DIFFUSENT CERTAINES VALEURS INTERNES

Si les entreprises préfèrent embaucher des personnes internes, on peut alors penser que les stages destinés aux chômeurs auront pour résultat, sinon pour objectif, d'accroître l'internalité de ces chômeurs. On sait en effet que le chômage émousse l'internalité (O'Brien, 1984, 53-54). Et plus globalement, comme l'indiquent Le Poulitier & Beauvois (1985): « ceux dont l'adaptation sociale n'est pas particulièrement réussie attribuent plutôt aux circonstances, à la malchance, à la société qui leur en veut... la responsabilité de leurs échecs et de leurs difficultés (...). Quant à la fonction du travail social à leur égard, elle serait de leur faire acquérir un minimum d'internalité » (p. 75); « des objectifs comme faire en sorte que ces gens "se prennent en charge", "s'auto-nomisent", "assument leur histoire", ou "prennent conscience de leurs possibilités" ne relèvent pas d'autre chose que d'un discours normatif sur l'internalité » (p. 74). De même Beauvois (1984, p. 106) « de nombreux travailleurs sociaux et formateurs, lorsqu'ils parlent (...) de leur travail en termes de valeurs abstraites (il faut aider les gens à être "responsables", "autonomes", à "s'assumer"... ne disent en fait rien d'autre que ceci: il faut aider les gens à acquérir la norme d'internalité ».

Aussi, pour vérifier l'effet internalisant des stages destinés aux chômeurs, nous avons demandé à des chômeurs longue durée de répondre à un questionnaire de LOC, en début et à l'issue d'un stage (Gangloff & Sourisse, 1995). Deux types de stages (d'environ 600 heures chacun) et deux types de sujets furent pris en compte: des stages qualifiants (secrétariat-comptabilité) incluant un module T.R.E. (Techniques de Recherche d'Emploi) versus des stages uniquement centrés sur les T.R.E.; des sujets non qualifiés (niveau troisième) et des sujets qualifiés (niveau bac + 2). On observe alors, quel que soit le type de stage et quel que soit le niveau des stagiaires, une augmentation significative de l'internalité en fin de stage.

## 1.3. LA VALORISATION DE L'INTERNALITE FAIT L'OBJET D'UNE CERTAINE LUCIDITE SOCIALE

L'une des caractéristiques de l'existence d'une norme est la prise de conscience dont elle fait l'objet, tout du moins lorsque l'évocation de cette existence rend celle-ci saillante (Beauvois, 1994, p. 67). Pansu (1994) a alors contacté, sur leur lieu de travail, 33 cadres et 33 employés, en leur demandant de remplir un questionnaire mixte (attribution et LOC), mais en croisant cette situation avec deux types de consignes: consigne surnormative (les sujets étaient invités à répondre en tâchant de « se faire bien voir »), ou contre-normative (« se faire mal voir »).

Les résultats obtenus ne confirment que partiellement les hypothèses avancées: si les sujets se montrent effectivement plus internes avec une consigne surnormative qu'avec une consigne contre-normative, cela n'est vérifié qu'en matière de LOC. Par ailleurs, sur l'ensemble du questionnaire, si les cadres se révèlent plus internes que les employés en situation surnormative, par contre aucune différence n'apparaît entre les deux groupes avec la consigne contre-normative. Cette tendance à l'interaction ( $p=.07$ ) statut x consigne signifie donc que les cadres seraient davantage conscients de la valorisation de l'internalité que ne le seraient les employés, mais que le degré de clairvoyance quant à la dévalorisation de l'externalité serait identique pour les deux groupes.

## 1.4. LES CADRES SONT PLUS INTERNES QUE LES EXECUTANTS

Andrisani & Nestel (1976), de même que Gliszczynska (1987), observent que les internes en LOC possèdent un statut professionnel plus élevé que les externes. Delende & Endelin (dans leur mémoire de 1983, cité par Beauvois & Le Poulitier, 1986, p. 101) constatent en matière d'attribution, que les cadres sont plus internes que les exécutants. Ce dernier point est également vérifié par Beauvois & Le Poulitier (1986): contactant, aux portes de supermarchés, 30 cadres hiérarchiques ou de profession libérale, et 30 exécutants (ouvriers ou employés), ils leur ont demandé de répondre à un questionnaire d'attribution centré sur le travail (alors que le questionnaire de Delende & Endelin était plus large). Il est alors confirmé que les cadres (quels qu'ils soient) fournissent davantage de réponses internes que les exécutants. De même Pansu (1994), soumettant à un questionnaire mixte (attribution et LOC) 18 cadres, 22 agents de maîtrise, et 22 employés d'une même entreprise, constate que les cadres se révèlent plus internes que les agents de maîtrise et que les exécutants, ce quel que soit le registre (en attribution comme en LOC).

## 1.5. LE LIBERALISME FAVORISE L'EXPRESSION DE LA NORME D'INTERNALITE

Il est généralement considéré que la norme d'internalité trouve dans les pratiques libérales (i.e. celles des sociétés libérales et, au sein de ces sociétés, celles que les institutions les plus favorables au libéralisme - les institutions privées - appliquent à ceux de leurs salariés qui ont intériorisé les impératifs d'orthodoxie exigés - par le libéralisme - c'est-à-dire les cadres) son terrain d'expression optimal (Beauvois 1994, 67-74; Dubois 1994, 176-191). Et c'est effectivement ce que confirment différentes études.

Ainsi, en matière de LOC, Andrisani & Nestel (1976) ont observé, entre 1969 et 1971, une augmentation de l'internalité chez les salariés du privé et chez les professions indépendantes, comparativement à une augmentation de l'externalité chez les salariés du public. Toujours en matière de LOC, interrogeant 29 cadres (dont 20 du secteur public) et 28 ouvriers (dont 13 du public), nous avons vérifié que, globalement, les cadres sont plus internes que les ouvriers, mais aussi constaté une interaction statut x secteur de travail, les cadres ne se révélant plus internes que les ouvriers que dans le secteur privé (Gangloff, soumis):

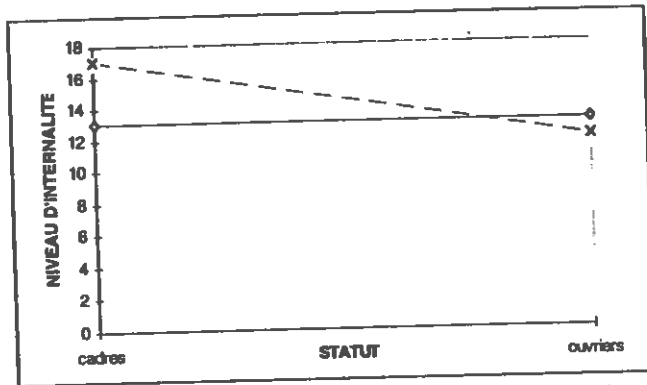


Tableau 2: Moyennes des réponses internes fournies par les sujets en fonction de leur statut et de leur entreprise: ◇ = public, x = privé

De même, Louche (1992) a soumis au questionnaire d'attribution de Beauvois & Le Poulitier (1986) deux groupes de cadres, différenciés par le type de gestion des ressources humaines pratiqué par leur entreprise: il est alors observé que les cadres sont plus internes lorsqu'ils font l'objet d'une supervision hiérarchique directe que lorsqu'ils sont intégrés dans une « bureaucratie mécaniste ». Et dupliquant cette étude en 1995, mais avec un nouveau questionnaire d'attribution et deux autres types de gestion d'entreprise, le même auteur obtient des résultats comparables: l'internalité des sujets est plus marquée avec une D.P.O. (Direction Par Objectifs) qu'avec une gestion restreignant la liberté d'action des salariés.

## 1.6. LA NORME D'INTERNALITE ET SA RAISON D'ETRE

Les études répertoriées ci-dessus paraissent ainsi démontrer l'existence de la norme d'internalité. Il reste maintenant à comprendre la raison d'être de cette dite

norme; à saisir pourquoi nous valorisons, notamment lorsque nous possédons un statut élevé, les individus qui expliquent leurs conduites et les rétributions qu'ils perçoivent (aussi bien que les conduites et les renforcements concernant autrui) par des facteurs internes.

La réponse à cette interrogation se situe dans le domaine de l'action. Il est ainsi admis que l'on ne peut sanctionner quelqu'un que si l'on postule que ce dernier (par ses traits, ses aptitudes) est à l'origine de ses conduites (Beauvois, 1976, p. 13); que « l'évaluation [et nous ajouterons la distribution des sanctions qui y fait suite] n'est en effet possible qu'à la condition que l'évalué soit le responsable de ses actes » (Louche, 1992, p. 1). « Le rôle de l'environnement dans le déterminisme des conduites [étant ainsi] évacué du procès évaluatif, [celui-ci peut remplir son rôle et] déboucher sur la sanction de l'individu » (Beauvois 1976, p. 14). Il est donc considéré que, lorsque l'on cherche à expliquer des conduites ou des renforcements, on fonctionne davantage en juges qu'en scientifiques. Ainsi Heider (1944, pp. 360, 361) fait référence à Fauconnet qui, établissant une distinction entre la notion scientifique de causalité et la causalité appliquée à l'homme, considère que si, dans ce second domaine, l'individu est perçu comme cause, c'est afin de pouvoir le déclarer responsable et donc sanctionnable (Fauconnet 1920, p. 278). De même, pour Hamilton (1980)<sup>3</sup>, l'individu raisonnerait non en scientifique mais en juge, cherchant non à établir une cause, quelle qu'elle soit, mais à savoir si un effet observé peut être relié à une cause de telle sorte que cette dernière puisse être sanctionnée. Et comme le rappelle Beauvois (1982, pp. 527, 528), poser, comme Hamilton, que « l'objectif du sujet n'est pas d'expliquer mais de juger de la responsabilité (...) suffit amplement pour agir: recrutement ou licenciement de la personne ainsi responsabilisée, maintien du statu quo situationnel ou appel à l'organisation ». Cela permet de comprendre pourquoi l'internalité est valorisée, en particulier chez les cadres. Écoutons en effet Pansu (1994, p. 75): « dans la même mesure où un des aspects essentiels de la fonction de cadre est l'évaluation d'un programme de travail, de subordonnés... etc. et la distribution de renforcements sociaux (...), les cadres valoriseraient donc les explications internes en raison des tâches et obligations dont ils doivent s'acquitter dans leur emploi ». Ainsi, comme l'indiquent Beauvois & Le Poulitier (1986, p. 102), la norme d'internalité serait fondée sur les « garanties cognitivo-idéologiques qu'elle fournit un aspect essentiel de l'exercice du pouvoir: l'évaluation des personnes et la distribution des renforcements sociaux ». La norme d'internalité apparaît alors pour ces auteurs être effectivement une norme à deux versants indissociables: du fait que l'une des responsabilités du chef est de « promouvoir, muter, envoyer en formation, licencier ou gratifier » (Beauvois & Le Poulitier 1986, p. 100), l'évaluateur tout comme l'évalué doivent être persuadés que « 1) ce que font les gens est le reflet de ce qu'ils sont et doit leur être attribué et 2) ce qui doit leur arriver est la conséquence de ce qu'ils font, donc de ce qu'ils sont » (Dubois 1994, p. 183; mais aussi - rendons à César ce qui lui appartient - Beauvois & Le Poulitier, 1986, p. 100).

## 2. DE LA NORME D'INTERNALITE A LA NORME D'ALLEGANCE

### 2.1. QUELQUES REMARQUES THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES CONCERNANT LES FONDEMENTS DE LA NORME D'INTERNALITE

Constatons tout d'abord le caractère tautologique de l'interprétation présentée ci-dessus. Dire que pour évaluer quelqu'un, c'est-à-dire que pour le juger sanctionnable (et donc pour le sanctionner), il faut au préalable le considérer comme responsable (c'est-à-

dire comme interne), ne fait que déplacer le problème : cela revient en effet à dire que pour juger quelqu'un comme sanctionnable (et donc pour le sanctionner), il importe tout d'abord de le juger responsable. Or nous aimerions obtenir quelques indications sur les éléments préalables au jugement de cette responsabilité préalable.

Mais ce n'est pas le seul problème. Cette interprétation, nous l'avons vu, fait explicitement référence au juge. Observons donc le travail du juge, mais de façon concrète. Et demandons nous si, pour prononcer une sentence (équitable, cela va sans dire) à l'encontre de Valéry, François ou Jacques, le juge doit nécessairement considérer Valéry, François ou Jacques comme responsable de fait des actes examinés. Quelques exemples suffiront à démontrer que ce n'est pas le cas. Le premier s'appuie sur l'article le plus utilisé du code civil, à savoir l'article 1384. On constate alors que suivant celui-ci les parents doivent répondre des conduites de leurs enfants, les instituteurs de celles de leurs élèves, et les maîtres de celles de leurs employés; toujours suivant cet article, on doit aussi répondre du comportement des choses dont on a la garde (ce qui signifie que vous avez indirectement provoqué en confiant le volant à votre femme ou à votre maîtresse). Second exemple: en matière d'accident du travail, il existe une présomption irréfragable de responsabilité à l'encontre de l'employeur, et ce donc indépendamment de toute responsabilité de fait, c'est-à-dire de toute internalité. Pour comprendre ces exemples, il convient alors de rappeler que, du moins en droit français (nous n'avons pas examiné le droit international), le premier objectif du juge, à l'exception de son rôle en instance strictement pénale (i.e. sans constitution de partie civile), n'est pas de sanctionner (i.e., dans ce cadre juridique précis, de punir), mais d'aboutir à la réparation du dommage, à la remise des choses en état. D'où des textes de lois fournissant à ce magistrat des critères d'analyses prioritairement fondés sur la solvabilité (qui engendre une responsabilité de droit) et non sur la responsabilité de fait. Au surplus, si l'on aborde le terrain pénal, on remarque que des sentences peuvent être prononcées non seulement en l'absence de toute responsabilité objective, mais du fait même de cette absence. Citons pour illustration les cas de non-lieu ou de relaxe pour intervention de causes externes comme la force majeure, la légitime défense, etc. Il apparaît ainsi, pour conclure, d'une part que le juge n'a pas toujours pour objectif de sanctionner; d'autre part, si l'on emploie la notion de sanction dans une acception large, que cette sanction est applicable sans responsabilité de fait, par postulat juridique de responsabilité; enfin que les sanctions disponibles dans la besace du juge ne résident pas uniquement dans des promotions, des licenciements... mais que conserver quelqu'un dans son emploi sans le promouvoir ni le déclasser... représente une sentence tout aussi « naturelle » et même des plus fréquentes. Cela signifie donc qu'un modèle - construit de façon réaliste s'entend - de l'homme de loi est ici inapplicable, et ne peut a fortiori être considéré comme le seul modèle « naturellement » alternatif à celui de l'homme de science<sup>4</sup>. Réciproquement parlant, et plus fondamentalement, nous avons vu que la norme d'internalité prend appui sur deux axes théoriques: celui du LOC et celui de l'attribution considérée (cf. Beauvois 1984, 37-65) comme attribution de causalité, c'est-à-dire déclinant des inférences causales. Or ce type d'inférences ne peut déboucher sur le modèle du juge: ce modèle renvoie en effet non à la recherche de causes mais à celle du contrôle (l'exemple typique est l'absence de condamnation pour un acte dommageable exercé sous l'emprise de la démence, cause interne mais non contrôlable). Ce qui signifie que toute référence au modèle du juge nécessite la construction préalable d'une nouvelle théorie, « d'attribution de contrôle ».

Quel serait alors le fondement de la valorisation de l'internalité? Le critère d'évaluabilité, dont nous venons de montrer le caractère inapproprié, n'est pas le seul possible pour distinguer les internes des externes. Les premiers sont également, par rapport aux seconds, des personnes potentiellement plus respectueuses de l'ordre établi. Déjà parce qu'elles occupent des positions statutaires généralement plus enviables, mais surtout parce que si elles subissent des infortunes, elles n'expliquent justement pas ces revers par leur mauvaise fortune, par la nature impitoyable de la société,... mais ne s'en prennent qu'à elles-mêmes. A l'opposé, les externes accusent autrui, contre qui il est possible de se rebeller, ou le hasard qui, considéré comme instable, peut changer, et espèrent, convoitent ce changement, éventuellement en tentant de lui fournir un illusoire coup de pouce (cf. Langer 1975)<sup>5</sup>. Or l'objectif habituel de toute société, ou groupe dominant, c'est avant tout le maintien du statu quo; c'est ainsi d'éviter que les externes aspirent à briser les chaînes qui les entravent ou à forcer la main au destin construit par cette société et présenté par elle comme unique<sup>6</sup> possible. D'où cette constante tentative de colonisation idéologique sous forme de pression à l'internalité (plus précisément à une forme particulière d'internalité - nous le verrons plus loin -) en direction des personnes externes. Écoutons ainsi Grignon (1971) parler des exécutants. Il convient, dit Grignon, « de naturaliser<sup>8</sup> dans l'esprit de ces derniers l'ordre hiérarchique (...), de les amener à considérer que cet ordre (...) constitue le seul ordre possible et le seul concevable » (p. 30); « il faut (...) leur faire intérioriser un ensemble de dispositions morales (...) pour qu'ils reconnaissent la légitimité d'un ordre social dont ils seraient enclins à reconnaître l'arbitraire par cela même qu'il leur réserve la plus mauvaise part » (p. 52); « ce qu'il faut leur apprendre avant tout, c'est que chaque acte, chaque action, chaque être, doit occuper la place qui lui est assignée dans l'ordre physique et dans l'ordre moral » (p. 163). De même, écoutons Beauvois (1984): « à ne voir les causes des conduites que dans les personnes, donc la variabilité qu'à travers les personnes, le psychologue quotidien peut s'interdire toute appréhension de l'environnement des conduites en termes de variables, donc en termes d'états possibles ». (p. 132); « il peut en découler une illusion de naturalité de l'environnement social » (p. 134); « l'internalité a donc pour corollaire au moins virtuel le non questionnement de l'environnement [préservant ainsi les situations sociales] de la perception que l'on pourrait avoir de leur arbitraire » (p. 133).

Aussi n'est-ce pas tant un critère « d'évaluabilité » qui semble distinguer les internes des externes, mais un critère « d'allégeance ». C'est ce que nous nous proposons maintenant de confirmer sur le plan empirique.

## 2.2. QUELQUES REMARQUES THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES CONCERNANT LES ETUDES DESTINEES A VERIFIER L'EXISTENCE DE LA NORME D'INTERNALITE

Si l'on examine les recherches réalisées pour attester de l'existence de la norme d'internalité, on constate qu'elles ne sont pas exclusivement centrées sur l'internalité mais que, par un processus similaire à celui mis en oeuvre dans les T.I.P. concernant les traits qui sont considérés comme allant bien ensemble (l'erreur logique de Guilford, 1936, p. 275), elles font conjointement varier deux dimensions situées sur le même registre. En effet, le type d'internalité mis en scène dans ces études est sélectionné, et de façon bien particulière, puisqu'il renvoie toujours exclusivement aux efforts, à la conscience professionnelle... c'est-à-dire à des caractéristiques de bon aloi (de « bon père de famille » dirait un juge<sup>9</sup>); comme si les internes ne pouvaient, par nature, qu'être travailleurs, consciencieux... Or il n'est, pour se convaincre de cette erreur, que

de suivre l'actualité politico-judiciaire ou de parcourir les titres des meilleurs ventes de librairie (qui nous apprennent comment arnaquer l'Etat, le fisc ou son banquier, grâce à quelque alléchant traité de manipulation...).

Aussi avons-nous décidé de dupliquer un certain nombre de ces études, mais en modifiant quelque peu les questionnaires classiquement utilisés (tels ceux employés dans les études citées dans la première partie de cet article), c'est-à-dire en construisant les items internes de telle sorte qu'ils ne renvoient qu'à des propositions de tricherie, de mensonge,... (exemple: « pour obtenir ce que l'on veut, il est nécessaire de ne pas tenir compte des lois »). Nous avons alors observé, dans le cadre d'un pronostic de réussite professionnelle opérationnel par le paradigme des juges, que les externes étaient systématiquement davantage valorisés que les internes (Gangloff, 1995). Nous avons également constaté (Gangloff, 1996) qu'en situation de consigne surnormative les individus (population d'étudiants) se présentent davantage externes qu'internes, l'inverse étant obtenu avec une consigne contrenormative. Ainsi ne serait-ce qu'en nous en tenant à ces deux points (la mise en hypothèses de l'hétéro-valorisation de l'internalité et de l'auto-présentation interne lors de consignes surnormatives) qui, selon Beauvois (1994, p. 67) permettent de vérifier l'éventuelle existence d'une norme d'internalité, nous constatons que cette existence est infirmée. Au surplus nous avons également remarqué (Gangloff, 1996), avec une consigne standard, que les personnes issues de milieux défavorisés et en rupture de société (petits délinquants) sont plus internes que les autres (étudiants comme salariés, ouvriers ou cadres). Autant de résultats qui sont ainsi diamétralement opposés à ceux classiquement obtenus.

Si l'on se restreint au concept d'internalité, on obtient donc des résultats contradictoires: l'internalité est parfois valorisée, mais c'est aussi parfois l'externalité qui l'est; c'est à dire qu'éventuellement la norme d'internalité fonctionne, mais aussi parfois la norme d'externalité. On pourrait alors envisager plusieurs façons de dépasser ces incohérences. Deux d'entre elles seraient de collaborer au fétichisme suscité par la norme d'internalité et de considérer les exceptions répertoriées soit comme confirmant l'existence de la règle soit comme reflétant l'expression de normes compétitives<sup>10</sup>. Cependant, seul l'abandon du concept de norme d'internalité permet à ces différents résultats de devenir cohérents. En effet, si l'on se situe sur le plan de l'allégeance et que l'on évoque une norme d'allégeance (que l'on pourrait provisoirement définir comme une norme consistant en la valorisation sociale des explications qui préservent l'environnement de toute mise en examen), alors la cohérence réapparaît, avec la hiérarchie des préférences suivantes: les sujets totalement allégeants (i.e. initialement les internes classiques), les potentiellement rebelles (i.e. les externes), et enfin les effectivement rebelles (i.e. les internes revendicateurs). Cela indique également que les questionnaires utilisés dans toutes ces études ne sont pas en fait des questionnaires d'internalité mais des questionnaires d'allégeance. Et ce que l'on mesure, ce n'est donc pas l'internalité mais l'allégeance. Écoutons d'ailleurs Dubois (1994, p. 55) qui atteste du « peu de cas accordé en général par les chercheurs étudiant la norme d'internalité à la validité de leurs instruments ». Si, pour cet auteur, ce « peu de cas (...) est loin de remettre en cause la pertinence des questionnaires d'internalité » (p. 55), pour les spécialistes de tels questionnaires (les psychométriciens, de Cattell à Binet, Bonnardel, Lahy, Pacaud, Piéron,...), une telle parodie psychométrique signifie tout simplement qu'on ignore totalement ce que l'on mesure. Est-ce l'internalité, la croyance en un monde juste, ou l'attrait pour les voyages grégaires dans les univers normatifs (e.g. dans celui de la norme d'internalité)<sup>11</sup>? En l'absence d'étude de validité, on ne fait que dériver aux flots

d'une sorte de supermarché conceptuel. Et d'un point de vue théorique, tant les résultats obtenus que leur analyse semblent démontrer qu'on se situe bien plutôt dans le domaine de l'allégeance.

## CONCLUSION

Les recherches classiques en matière de norme d'internalité nous abreuvant d'items au contenu centré sur l'effort, la conscience professionnelle etc. Il est alors évident que ces questionnements qui, par un processus de naturalisation (au demeurant socialement tout-à-fait correct) des normes d'effort et de conscience professionnelle, tronquent<sup>12</sup> tout ce qui à trait au registre de la tricherie, du mensonge, de la violence, ne pouvaient que conduire aux résultats présentés, c'est-à-dire à la valorisation de l'internalité et à la stigmatisation de l'externalité. Et pour expliquer ces résultats, il est non seulement inutile, mais surtout inapproprié, comme nous l'avons discuté, d'évoquer un quelconque critère « d'internalité-évaluabilité ». Si les externes sont stigmatisés, c'est parce qu'eux seuls représentent un danger potentiel pour la société: attribuant notamment les causes de leurs échecs à cette société, seuls les externes mettent en cause le bien fondé du système social et risquent alors un jour ou l'autre de sortir de leur léthargie pour adopter des conduites contestataires, voire subversives - l'externalité n'entrave pas l'activisme, même chimérique et conçu comme tel (cf. Lao, 1970 ; Levenson & Miller, 1976). Ces résultats prouvent donc uniquement que l'on préfère les individus travailleurs aux sujets paresseux, les candides et les dociles aux potentiellement rebelles; que les formations destinées à l'insertion des chômeurs n'ont pour seul objectif que la diffusion des valeurs de travail, de conscience professionnelle, c'est-à-dire « d'aliénation librement consentie ». Citons encore Pansu (1994): « l'évaluation des conduites sociales ne vise pas à sélectionner les meilleurs, les plus capables, mais ceux qui adhèrent, se conforment aux valeurs idéologiques en tant que personnes pouvant assurer la cohésion sociale » (p. 19). Ou Grignon (1971) qui rappelle que « la moralité d'un ouvrier détermine presque autant que sa compétence professionnelle sa valeur sur le marché de l'emploi et ses chances de placement et de promotion » (p. 101), et qui précise bien que ces valeurs auxquelles il convient d'adhérer et de se conformer, que cette moralité qu'il importe d'acquiescer et de faire état en tout temps et en tout lieu, ce sont les valeurs rassemblées sous la morale de l'allégeance: « comme le bon ouvrier, le bon apprenti est d'abord celui qui respecte l'ordre et la hiérarchie, qui sait obéir sans regimber, et se conduit en toute occasion comme quelqu'un de « raisonnable », c'est-à-dire en dernière analyse comme quelqu'un d'inoffensif (...). Les apprentis doivent s'efforcer d'acquiescer et de conserver le " bon esprit ", c'est-à-dire l'esprit de déférence et de soumission » (p. 164). Car de tout temps et en tout lieu « aux uns il convient par nature (...) de gouverner la cité, aux autres (...) d'obéir aux chefs » (Platon, éd. française, 1966, p. 230).

Les résultats classiquement obtenus prouvent ainsi qu'il convient d'éviter d'employer deux dimensions de façon covariante (i.e. des externes potentiellement rebelles que l'on compare à des internes allégeants). Lorsqu'à contrario on décide d'éviter ce type d'infraction méthodologique et d'introduire, face à ces externes potentiellement rebelles, des internes quelque peu moins candides que les internes orthodoxes, c'est-à-dire des internes non seulement (par rapport aux externes) potentiellement mais effectivement rebelles, on obtient une préférence des externes sur les internes (ce qui, en outre, souligne une nouvelle fois le caractère inopérant du critère « évaluabilité » pris objectivement).

L'erreur d'attribution, du fait de son systématisme, a été considérée comme non innocente, c'est-à-dire comme ne relevant pas du domaine de l'erreur. Nous pensons aujourd'hui que, du fait de son systématisme, la norme d'internalité doit également être considérée comme non innocente. Cela conduit à penser que la véritable pollution idéologique propagée par les monarques est d'avoir fait croire qu'ils cherchaient, en parlant d'erreur, à dissimuler une diffusion auto-amnistiante de la norme d'internalité (i.e. créer, par une représentation autonomisée des conduites et des renforcements, des êtres autonomes), ce pour mieux masquer leur authentique objectif: répandre urbi et orbi la norme d'allégeance. C'est-à-dire engendrer des automates qui, aveugles complices de leur condition de laquais, iront jusqu'à revendiquer, comme saisis d'une forme précoce de ménopause intellectuelle, l'autogestion de leur servitude. Ainsi que l'indique Enriquez (1989, pp. 145, 146): « jamais l'individu n'a été ainsi ensermé dans les filets des organisations (en particulier des entreprises) et aussi peu libre de son corps, de sa pensée, de sa psyché (...). Toute chose dans la société (et principalement dans l'entreprise qui a l'ambition démesurée d'émerger comme l'acteur principal de la société) est construite pour faire croire à sa vocation d'homme libre et créateur, et pour, en fait, le mettre " dans des fers " (Rousseau), fers subtils et tellement exquis que certains hommes en redemandent ».

## Notes

- <sup>1</sup> Heider (1944); « When we have a disagreeable experience, or a pleasant one, we may locate its origine in another person, in ourselves, or in fate » (p.358), « a tendency (...) to see the cause of their [other persons] successes and failures in their personal characteristics » (p.361). Nous croyons nécessaire de citer ici textuellement Heider du fait que l'on a parfois tendance à croire qu'Heider ne s'est occupé que d'attribution. Ainsi Dubois (1994): « il est clair que ce qui intéresse Heider (...) c'est de décrire le processus par lequel les individus expliquent et interprètent les conduites et les états émotionnels » (p.12); « bien que clairement et distinctement définis l'origine, les concepts d'attribution et de LOC ont par la suite été rapprochés, voire même confondus (...). Citons par exemple Collins (1974) qui va jusqu'à parler du contrôle de renforcement interne-externe de Heider » (p.14).
- <sup>2</sup> Nous employons le terme de renforcement par ancrage terminologique, mais non sans souligner qu'il semble parfois inapproprié: ainsi lorsque les rétributions de l'acteur sont indépendantes de son comportement et que cet acteur en a conscience. Sans doute la problématique d'origine - l'apprentissage - d'étude de la distinction interne-externe faite par Rotter est-elle la cause de cette terminologie inappropriée lors de son extension hors de cette problématique.
- <sup>3</sup> qui fait d'ailleurs référence à un ouvrage de 1961 de Hart & Honoré intitulé causation in the law, dans lequel ces auteurs différencient l'explication de l'attribution, i.e. du « sanctioning ».
- <sup>4</sup> Fischhoff (1976, p.445) propose le modèle de l'homme historien.
- <sup>5</sup> Ce qui ne signifie évidemment pas qu'ils se muent ainsi en personnes internes.
- <sup>6</sup> On découvre ici, bien avant le prosélytisme pour l'Europe, celui en faveur de la pensée unique.
- <sup>7</sup> Souvenons-nous de Platon (éd. Française, 1966) dressant le portrait de la cité idéale: « si l'on prétend que Dieu, qui est bon, est la cause des malheurs de quelqu'un nous combattrons ces propos de toutes nos forces » (p.130); « au lieu de s'accuser de ces maux il s'en prenait à la fortune, aux démons, à tout plutôt qu'à lui-même » (p.384).
- <sup>8</sup> Néologisme que l'on trouve également chez Bourdieu & Passeron (1970, pp. 22,23,52...), repris ensuite par les psychologues (cf. Netchine & Netchine, 1975, p. 54), comme l'indique Beauvois (1984, p.174).
- <sup>9</sup> Ce réductionnisme méthodologique est bien entendu inavoué. L'un de ses masquages est d'ailleurs des plus subtils puisqu'il consiste à intégrer à des questions centrées sur le travail quelques items internes qui, dans la vie quotidienne sont négatifs, et à considérer qu'ils conservent cette valence dans le champ professionnel; ainsi que le questionnaire de Beauvois & Le Poulter (1986), avec des

caractéristiques internes comme l'ambition ou l'irascibilité vis à vis d'un subordonné ou d'un tiers. Comme le rappelle Adorno (1983, p.170), les acteurs manifestant de telles formes d'irascibilité sont sans doute ceux qui remplissent au plus haut point leur rôle institutionnellement assigné puisque, non seulement allégeants, ils facilitent aussi, et de façon inégalable, tels des fusibles, la confortable occultation de toute responsabilité environnementale.

- <sup>10</sup> Beauvois (1994) admet que l'accentuation du poids de l'acteur sous l'influence d'une norme sociale de jugement peut être l'objet d'exceptions, et qu'il peut ainsi être préférable « d'évoquer une cause externe (je ne l'ai pas fait exprès) » (p.74); et que même « d'autres exigences normatives (...) puissent aller à l'encontre de cette tendance très générale » (p.64).
- <sup>11</sup> Rappelons d'ailleurs les fameuses critiques sur la dichotomie interne/externe, notamment l'histoire de « Jack le solitaire » (Ross, 1977, p.176), critiques dont on ne peut se soustraire qu'en les évacuant purement et simplement (ainsi Dubois, 1994, p.48, qui indique que, du fait de l'objectif des travaux sur la norme d'internalité, la dichotomie habituelle interne/externe apparaît pertinente et qu'il est donc compréhensible « que les chercheurs travaillant dans ce domaine se soient sentis peu concernés par les critiques formulées (...) à l'endroit de cette opposition entre causalité interne et causalité externe »); ou critiques dont on ne vient à bout que par des contorsions langagières conduisant par exemple à parler de « causes externes internalisées » (Serlin & Beauvois, 1991, pp.463, 469) ou de « causes internes externalisées » (Dubois, 1994, p.37).
- <sup>12</sup> et par cette occultation se révèlent non représentatifs (cf. Erunswig, 1956, deuxième édition, 1-58).

## Références

- Adorno T.W. (1983). *Minima Moralia*. Paris, Payot.
- Andrisani P.J. & Nestel G. (1976). Internal-external control as contributor and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61 (2), 156-165.
- Beauvois J.L. (1976). Problématique des conduites sociales d'évaluation. *Connexions*, 19, 7-30.
- Beauvois J.L. (1982). Théories implicites de la personnalité, évaluation et reproduction idéologique. *L'Année psychologique*, 82, 513-536.
- Beauvois J.L. (1984). *La psychologie quotidienne*, Paris, PUF.
- Beauvois J.L. (1994). *Traité de servitude libérale*. Paris, Dunod.
- Beauvois J.L. ; Bourjade A. & Pansu P. (1991). Norme d'internalité et évaluation professionnelle. *Revue internationale de psychologie sociale*, 4 (1-2), 9-28.
- Beauvois J.L. Le Poulter F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie Française*, 31 (2), 100-108.
- Bourdieu P. & Passeron J.C. (1970). *La Reproduction*. Paris, Les Editions de Minuit.
- Brunswick E. (1956). *Perception and the representative design of psychological experiments*. Berkeley, Univ. Calif Press. (1ère éd. : 1947).
- Dubois N. (1987). *La psychologie du contrôle*. Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois N. (1988). Formation d'adultes et acquisition de la norme d'internalité. *Applied Psychology: an International Review*, 37 (3), 213-225.
- Dubois N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.



- Dubois N. & Trognon A. (1989). L'apport de la notion de norme d'internalité à l'approche des pratiques de formation. In : J.L. Beauvois, R.V. Joule & J.M. Monteil (éds). *Perspectives cognitives et conduites sociales*. Cousset-Fribourg, Del Val, vol. 2, 213-225.
- Enriquez E. (1989). L'individu pris au piège de la structure stratégique. *Connexions*, 54 (2), 145-161.
- Fauconnet P. (1920). *La responsabilité*. Paris, Alcan.
- Fischhoff B. (1976). Attribution theory and judgment under uncertainty. In : J.H. Harvey, W. Ickes, R.F. Kidd (Eds). *New directions in attribution research*. New York, Wiley, vol 1, 421-452.
- Gangloff B. (1994 a). *Les techniques de recherche d'emploi*. Paris, E.S.F.
- Gangloff B. (1994 b). La valorisation de l'internalité : une hypothèse conditionnelle. *Psychologie du travail et des organisations* 1, No 1, 28-34.
- Gangloff B. (1996). De la norme d'internalité à la norme d'allégerance. *Communication au 1<sup>er</sup> Congrès International de Psychologie Sociale de Langue Française*. Montréal.
- Gangloff B. (Soumis). Management bureaucratique, management libéral et infortunes de la norme d'internalité. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*.
- Gangloff B. & Sourisse M. (1995). Influence de la durée du chômage et des stages chômeurs longue durée sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité. *Psychologie et Psychométrie*, 16 (3), 5-19.
- Gliszczynska X. (1984). Sentiment de contrôle et place du travailleur dans l'organisation. *Le Travail Humain*, 50 (2), 109-121.
- Grignon C. (1971). *L'Ordre des Choses*. Paris, Les Editions de Minuit.
- Guilford J.P. (1936). *Psychometric methods*. New-York, Mc Graw-Hill.
- Hamilton V.L. (1980). Intuitive psychologist or intuitive lawyer ? Alternative models of the attribution process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (5), 767-772.
- Hart H.L.A. & Honore A.M. (1961). Causation in the law. In : H. Morris (éd.). *Freedom and Responsibility*. Stanford, Calif., Stanford Univ. Press.
- Heider F. (1944). Social perception and phenomenal causality. *Psychological Review*, 51, 358-374.
- Heider F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New-York, Wiley
- Jellison J.M. & Green J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error : the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40 (4), 643-649.
- Jones E.E. (1979). The rocky road from acts to dispositions. *American Psychologist*, 34 (2), 107-117.
- Jones E.E. & Davis K.E. (1965). A theory of correspondent inferences : front acts to dispositions. In : L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. New-York, Academic Press, vol 2, 219-266.
- Kelley H.H. (1967). Attribution theory in social psychology. In : L. Levine (Ed), *Nebraska symposium on motivation*. Lincoln, Univ. of Nebraska Press, 15, 192-238.
- Langer E.J. (1975). The illusion of control. *Journal of personality and social psychology*, 32 (2), 311-328.
- Lao R.C. (1970). Internal-external control and competent and innovative behavior among negro college students. *Journal of personality and social psychology*, 14, 263-270.
- Lefcourt H.M. (1966). Internal versus external control of reinforcement : a review. *Psychological Bulletin*, 65, 206-220.
- Le Poutier F. & Beauvois J.L. (1985). Travail social et norme d'internalité. *Connexions*, 46, 73-81.
- Lerner M.J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of personality and social psychology*, 1, 355-360.
- Lerner M.J. & Simmons C.H. (1966). Observer's reaction to the « innocent victim » compassion or rejection ? *Journal of personality and social psychology*, 4 (2), 203-210.
- Levenson H. & Miller J. (1976). Multidimensional locus of control in sociopolitical activists of conservative and liberal ideologies. *Journal of personality and social psychology*, 33, 199-208.
- Louche C. (1992). *Structure des organisations et norme d'internalité : une étude exploratoire*. Univ. de Montpellier 111, Laboratoire de psychologie sociale.
- Louche C. (1995). *Norme d'internalité et mécanismes de coordination dans les organisations*. Université de Montpellier 111, Laboratoire de psychologie sociale.
- Netchine G. & Netchine S. (1975). La question des tests et ses contextes. In : S.F.P.: *Les tests en question*. Issy les Moulineaux, É.A.P., 52-54.
- Nietzsche F. (1968). *Humain trop humain*. Paris, Gallimard, vol. 1 (Ed. Française).
- O'Brien G.E. (1984). Locus of control, work, and retirement. In : H.M. Lefcourt (Ed.). *Research with the Locus of Control Construct*. New-York, Academic Press, vol. 3, 7-72.
- Pansu P. (1994). *La Norme d'internalité et le jugement sur la valeur professionnelle*. Thèse de doctorat nouveau régime. Université de Grenoble II.
- Platon (éd. franç. 1966). *La République*. Paris, Garnier- Flammarion.
- Ross L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings : distortions in the attribution process. In : L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York, Academic Press, vol. 10, 173-220.
- Rotter J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New-York, Prentice-Hall.
- Rotter J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph*, 80, whole No 609.
- Serlin E. & Beauvois J.L. (1991). Explication ordinaire des événements psychologiques : esquisse d'une méthode d'analyse du discours explicatif, la M.A.E.C. *Cahier de Psychologie Cognitive*, 11(4), 453-480.
- Tostain M. (1993). Norme d'internalité et perception de la déviance. *Revue internationale de psychologie sociale*, 2, 105-117.