Cahiers de Psychologie Politique

N° 2 | 2002
numéro 2 - Octobre 2002

L'internalité et l'allégeance considérées comme des normes sociales : une revue

Bernard GANGLOFF

Édition électronique :
URL :
https://cpp.numerev.com/articles/revue-2/1400-l-internalite-et-l-allegeance-considerees-comme-des-normes-sociales-une-revue
DOI : numerev_580
ISSN : 1776-274X
Date de publication : 10/10/2002

Cette publication est sous licence **CC BY-NC-ND** (Attribution - No commercial - No derivatives).

Pour **citer cette publication** : GANGLOFF, B. (2002) L'internalité et l'allégeance considérées comme des normes sociales : une revue. *Cahiers de Psychologie Politique*, (2). https://doi.org/10.34745/numerev_580

Mots-clés :

Introduction

La dichotomie interne/externe est connue depuis longtemps. Elle est utilisée dans 2 domaines : celui de l'explication des sanctions que l'on reçoit (on parle alors de Locus Of Control, ou LOC : cf. notamment Rotter, 1966), et celui de l'explication des comportements que l'on adopte (et l'on parle d'attribution causale : cf. notamment Heider, 1944 et 1958 ; Jones et Davis, 1965 ; Kelley, 1967). En matière de LOC, cette dichotomie conduit à considérer qu'une sanction, positive ou négative, peut être expliquée soit de manière interne (le récepteur de la sanction est dit, ou se dit, en être la cause), soit de manière externe (est alors évoquée l'influence d'un élément extérieur au récepteur de la sanction, comme le hasard, le destin, autrui tout puissant, Dieu, etc.). De manière analogue, en matière d'attribution, un comportement peut être expliqué soit de manière interne ("j'ai voulu adopter tel comportement"), soit de façon externe ("les circonstances m'y ont poussé"). Les recherches effectuées sur cette dichotomie ont alors mis en évidence une fréquente surestimation des facteurs internes au détriment des causes externes : les individus s'estiment (et sont estimés) généralement davantage responsables de ce qui leur arrive (Lerner et Simmons, 1966 ; Langer, 1975) ou de ce qu'ils font (Ross, 1977 ; Jones 1979), qu'ils ne le sont en réalité.

Cette surestimation du poids de l'acteur a longtemps été interprétée comme une erreur. Ainsi, au siècle dernier, Nietzsche (ed. française 1968, p163) employa-t-il l'expression "d'erreur fondamentale". Cette analyse en terme d'erreur, de biais, reprise ensuite par Heider (1944, p361) puis par Ross (1977), fut cependant remise en cause dans les années 1980, avec l'introduction du concept de norme d'internalité ; d'abord par Jellisson et Green (1981) pour la causalité des renforcements, puis par Beauvois (1984), à la fois en matière d'explication des conduites et d'explication des renforcements. Cette surestimation du poids de l'acteur serait ainsi la conséquence d'une valorisation sociale des explications internes. Et de nombreuses études, essentiellement françaises, ont depuis été conduites pour tenter d'attester de l'existence de cette hypothétique norme ; de cette valorisation des individus internes. On remarqua ainsi :

1)que les internes (*i.e.* les individus formulant des explications internes) bénéficiaient de meilleurs pronostics de réussite professionnelle ou sociale que les externes, et

étaient préférentiellement choisis comme candidats à un emploi (Beauvois et Le Poultier 1986, étude 2 ; Beauvois, Bourjade et Pansu 1991 ; Pansu 1994, études 6 et 7) ;

2)que les répondants étaient conscients de cette valorisation. Ainsi, en situation d'autoprésentation surnormative (situation dans laquelle les sujets doivent répondre aux questions en tâchant de donner d'eux-mêmes la meilleure image possible), les sujets se décrivaient majoritairement de manière interne, alors qu'en situation d'autoprésentation contrenormative (où les sujets doivent donner d'eux-mêmes la plus mauvaise image possible), les réponses étaient majoritairement externes (Beauvois et Le Poultier 1986, étude 4 ; Pansu 1994, étude 2) ;

3) que les cadres étaient plus internes que les exécutants (Andrisani et Nestel 1976 ; Delende et Endelin, 1983 ; Beauvois et Le Poultier 1986, étude 1 ; Pansu 1994, étude 1), et que, plus globalement, l'internalité était l'apanage des groupes sociaux favorisés (Beauvois 1984, p104 à 109 ; Dubois 1987, p180) ;

4) que les institutions de travail social et de formation diffusaient un "enseignement" préconisant l'acquisition et le développement de mentalités internes (Beauvois et Le Poultier 1986, étude 3 ; Dubois 1988 ; Gangloff et Sourisse 1995).

Pour autant, il apparaît de plus en plus clairement que ces études s'alimentent de biais invalidant les résultats auxquels elles aboutissent. D'une part l'éventuelle validité de la norme d'internalité repose, comme c'est le cas pour la validité de tout phénomène, sur celle des concepts qui l'articulent. Ainsi, pour pouvoir affirmer qu'existe une valorisation des explications internes au détriment des explications externes (affirmation constitutive de la norme d'internalité), il est bien évidemment nécessaire que les explications respectivement internes et externes s'appuient sur un critère permettant de différencier de façon non ambiguë, c'est-à-dire de manière valide, ce qui est interne et ce qui relève de l'externalité. Or la dichotomisation interne/externe fait l'objet, depuis plus de 20 ans, d'assez régulières critiques (Ross, 1977, p176 ; Deschamps, 1987, p90-94 ; Gangloff, 1998, p40-42 ; Van Dam, 2002). Par ailleurs, il est communément admis que toute tentative de mise en évidence scientifique d'un phénomène nécessite la mise en variation d'un seul facteur à la fois, avec donc neutralisation des facteurs potentiellement covariants. Or il apparaît (Gangloff, 1997b) que les questionnaires utilisés dans les études censées valider la norme d'internalité ne sont pas exclusivement centrés sur l'internalité mais qu'ils font également varier, et ce de manière conjointe, une seconde dimension ; dimension ayant trait à la valence des explications que ces questionnaires mettent en scène. Plus précisément, il apparaît que ces questionnaires n'opposent que des explications internes dans lesquelles la hiérarchie sociale des pouvoirs est présentée comme naturelle (donc explications internes, mais à valence positive) à des explications externes potentiellement contestataires de cette hiérarchie (explications externes donc, mais à valence négative). Ces études nous contraignent ainsi à comparer des internes travailleurs, consciencieux, à des externes qui, pouvant notamment attribuer leurs conduites et renforcements aux caractéristiques du système social, sont susceptibles, en cas de conduites et de renforcement négatifs, de s'en prendre non à eux-mêmes (comme le

feraient les internes) mais à cet environnement social ; c'est-à-dire des externes qui risquent, en découvrant l'arbitraire des hiérarchies sociales et de leurs conséquences, de sortir un jour ou l'autre de leur léthargie pour adopter des conduites contestataires, voire subversives ; donc des externes susceptibles, du fait de cette découverte, de se révolter contre cet arbitraire. Ainsi les résultats des études menées dans ces conditions ne pouvaient, semble-t-il, que refléter une valorisation des explications internes employées, mais sans qu'il soit possible de savoir si cette valorisation tenait à l'internalité ou au caractère positif des items qui la véhiculaient ; tenait à l'internalité ou au respect manifesté par les internes vis-à-vis de l'ordre et des hiérarchies. Si la seconde interprétation était vraie, on serait alors en présence, non pas de questionnaires d'internalité mais de questionnaires d'allégeance ; en présence de questionnaires mesurant non l'internalité mais l'allégeance, non la norme d'internalité mais la norme d'allégeance ; norme que l'on peut définir comme traduisant la valorisation sociale des explications et comportements préservant l'environnement de toute remise en question ; c'est-à-dire en fait comme la valorisation des explications et comportements assurant la pérennité de cet ordre social.

Pour trancher entre ces deux interptétations, le meilleur moyen consistait à dissocier l'internalité de l'allégeance, c'est-à-dire à établir de nouveaux questionnaires permettant d'opposer des externes à des internes quelque peu moins candides que les internes orthodoxes, c'est-à-dire à des internes ne répugnant pas à exprimer leur internalité en évoquant leurs conduites protestataires vis-à-vis de la structure hiérarchique et de ses normes. Nous avons donc construit de tels questionnaires et procédé, sur cette base, à une série de nouvelles expérimentations. Les questionnaires employés étaient tous bâtis selon le même schéma : une série de comportements ou de sanctions à expliquer soit de manière externe soit de façon interne, mais avec des explications internes proposées qui n'étaient maintenant plus systématiquement allégeantes, puisque certaines étaient à présent rebelles, c'est-à-dire à valence négative. Ces expérimentations, et les résultats obtenus, constituent la première partie du présent article.

1ère partie. La différenciation internalité allégeante – internalité rebelle : vers un abandon du rôle de l'internalité au profit du concept de norme d'allégeance.

1.1. Nous avons indiqué que, dans les études sur la norme d'internalité, les internes bénéficiaient de meilleurs pronostics de réussite professionnelle ou sociale que les externes, et que ces internes étaient aussi préférentiellement choisis comme candidats

à un emploi. Nous avons voulu voir si ces résultats étaient encore obtenus avec nos nouveaux questionnaires.

Dans une première étude (Gangloff, 1995a), 22 salariés occupant une fonction d'encadrement dans une entreprise privée ont eu à pronostiquer le degré de réussite professionnelle de 4 personnes sur la base des réponses que ces personnes avaient fournies à un questionnaire d'internalité rebelle-externalité. Ce questionnaire était composé de 16 scènettes se rapportant à des situations de travail (8 faisant état de comportements et 8 se rapportant à des rétributions), et chacune des 4 personnes cibles avait choisi, parmi deux causes possibles (l'une interne rebelle, l'autre externe), celle qui lui semblait le mieux convenir pour expliquer la situation mise en scène. Le tableau 1 en présente quelques illustrations.

Comportements. Exemple 1 : vous refusez de suivre le stage de familiarisation aux nouvelles technologies, 1. parce que vous ne voulez pas que ce soit un moyen pour vous faire encore plus exploiter (cause interne rebelle) 2. parce que les nouvelles technologies vous effraient (cause externe)
Rétributions. Exemple 1 : votre contrat ne sera pas reconduit, 1. parce que vous n'avez sans doute pas assez "léché les bottes" (cause interne rebelle) 2. parce qu'il y a des périodes ou tout va mal (cause externe)

Tableau 1 : exemples de scènettes et de réponses proposées.

Etaient enfin sélectionnés ici 4 répondants notoirement différents quant aux réponses qu'ils avaient choisies : l'un était totalement externe (n'ayant choisi que des réponses externes), un deuxième était totalement interne rebelle (c'est-à-dire n'avait coché que des réponses internes rebelles), et les deux autres étaient mixtes (ils avaient l'un comme l'autre opté pour 13 réponses externes et 13 réponses internes rebelles).

Les classements effectués par les 22 évaluateurs sont alors on ne peut plus nets : c'est l'externe qui fait l'objet du meilleur pronostic de réussite professionnelle et l'interne rebelle qui est relégué à la dernière place, les répondants mixtes étant placés en position intermédiaire (tableau 2).

	Externe	Mixte 1	Mixte 2	Interne rebelle
Pronostics	1,36	2,36	2,27	4

Tableau 2 : classement des 4 répondants (1=meilleur pronostic, 4=plus mauvais pronostic).

Si nous mettons à présent ces résultats en rapport avec l'un de ceux mentionnés dans le cadre des études sur la norme d'internalité, à savoir la valorisation des internes par rapport aux externes, nous aboutissons maintenant à une hiérarchie inverse, hiérarchie

dans laquelle l'externe vient en premier, l'interne (mais ici interne rebelle) étant classé en dernière position. Et cette hiérarchie est d'autant plus nette que l'évaluateur est directement confronté au risque de voir son pouvoir personnel vaciller sous la pression de l'interne rebelle.

Nous avons en effet, dans une autre étude (Gangloff, 1995b), confronté le classement de deux types d'évaluateurs : 12 consultants en recrutement et 20 cadres chargés de recrutement pour leur entreprise. Quatre candidats à un poste de cadre devaient là encore être classés en fonction de leurs réponses à un nouveau questionnaire comprenant ici trois types de réponses possibles : externes, internes allégeantes, et internes rebelles. Les quatre candidats étaient respectivement un externe, un interne allégeant, un interne rebelle, et un interne mixte (moitié interne allégeant et moitié interne rebelle). Chaque candidat pouvait ainsi là encore être positionné sur une échelle de préférences allant de 1 à 4. L'hypothèse était bien évidemment que les recruteurs en entreprise, conscients du fait qu'ils seraient ultérieurement en contact quotidien avec le candidat retenu, seraient plus "sévères" que les consultants. Et les classements réalisés permirent alors effectivement d'observer :

ï· que les consultants situent globalement l'interne allégeant et l'interne rebelle côte à côte,

ï·ï mais que les recruteurs d'entreprises placent systématiquement l'interne allégeant en première position et rejettent l'interne rebelle à la dernière place,

Certaines verbalisation spontanées des recruteurs d'entreprises précisent d'ailleurs nettement les raisons pour lesquelles ces recruteurs rejettent l'interne rebelle : "Il monterait les gens les uns contre les autres" ; "il mettrait une mauvaise ambiance dans l'équipe ; "il est trop révolté" ; "il serait difficile à gérer" ; "il hésitera moins à renverser l'ordre établi".

Signalons par ailleurs que des résultats similaires, mettant en évidence la primauté de l'allégeance sur l'internalité, ont récemment été obtenus par Dagot (2000) en matière de pronostic d'insertion professionnelle, et par Bucchioni (2001) en matière de sélection pour un emploi : dans l'un et l'autre cas, l'allégeance est également un critère davantage pris en compte que l'internalité.

1.2. Les résultats sur la norme d'internalité indiquent aussi qu'en situation d'autoprésentation contrenormative, les sujets se décrivent majoritairement de manière externe, alors qu'en situation d'autoprésentation surnormative, les réponses sont majoritairement internes. Qu'en est-il avec de nouveaux questionnaires, questionnaires dans lesquels les sujets n'ont le choix qu'entre des réponses externes et des réponses internes rebelles ?

Pour le savoir, nous avons soumis (Gangloff, 1997a), 253 étudiants et étudiantes à une telle situation, 1/3 devant répondre de manière contrenormative (se faire mal voir), 1/3 de manière surnormative (se mettre en valeur), et un troisième tiers étant confronté à

une consigne neutre ("répondez le plus sincèrement possible"). Le traitement des réponses consistant à attribuer un point à chaque réponse interne et zéro à chaque réponse externe, chacun des sujets a obtenu une note variant de 12 (sujet totalement interne rebelle) à 0 (sujet totalement externe). Les résultats, pour les consignes contrenormatives et surnormatives, figurent au tableau 3. On y remarque bien, comme dans les études classiques, une différence significative entre consigne contrenormative et consigne surnormative (aussi bien globalement que par sexe). Cependant, cette différence a ici une signification inverse de celles classiquement observées, puisque c'est maintenant en situation contrenormative que les sujets sont internes (mais internes rebelles), et en situation surnormative qu'ils sont externes.

	Hommes	Femmes	Moyenne
Contrenormative	8,94	10,65	10,41
Surnormative	3,5	3,86	3,81

Tableau 3 : moyennes d'internalité rebelle - externalité des étudiants (note 12 ï½ totalement interne ; note 0 ï½ totalement externe).

1.3. Toujours d'après les études sur la norme d'internalité, les cadres seraient plus internes que les exécutants et, plus globalement, l'internalité serait l'apanage des groupes sociaux favorisés. Nous avons voulu vérifier, par 2 études, d'une part si cette plus grande internalité, même allégeante, des cadres par rapport aux ouvriers, était systématique, d'autre part, plus globalement, si l'internalité augmentait encore avec le statut social des individus lorsque était introduite l'internalité rebelle.

Louche (1992, 1995) avait constaté que l'internalité allégeante des cadres variait selon le type de supervision dont il faisait l'objet (supervision hiérarchique directe *versus* bureaucratie mécaniste ou *versus* Direction Par Objectifs). Nous avons voulu, dans une 1ère étude (Gangloff, 1998), tenter d'élargir ce constat en nous intéressant au niveau d'autonomie laissé aux salariés. Et nous avons opérationnalisé ce degré d'autonomie par le secteur d'activité (public *versus* privé) de ces salariés. Frantz (1980) avait en effet, en son temps, mis en évidence une chute de l'internalité chez les salariés venant d'entrer dans une entreprise publique, avec des résultats inverses chez ceux ayant choisi le privé. De même, Andrisani et Nestel (1976) avaient observé une augmentation de l'internalité chez les personnes exerçant durablement une fonction dans le privé et possédant un statut hiérarchique élevé, avec *a contrario* une augmentation de l'externalité pour un emploi tenu dans le public et chez les salariés subalternes. Pour autant, ces auteurs n'effectuèrent aucune analyse de l'éventuelle interaction entre ces 2 variables. Nous avons alors choisi de comparer les réponses fournies par 57 salariés, tous de sexe masculin, à un questionnaire opposant réponses internes classiques (c'est-à-dire allégeantes) à réponses externes, mais avec des salariés, d'une part différenciés selon leur statut (cadres *versus* ouvriers), et d'autre part issus de deux entreprises industrielles bien différentes quant à leur politique de gestion des ressources humaines : l'une appartenait au secteur public (il s'agissait d'entreprise bureaucratique, notamment caractérisée par le faible niveau d'autonomie qu'elle laissait à ses salariés),

la seconde appartenait au secteur privé (il s'agissait d'entreprise à politique libérale dans laquelle les salariés bénéficiaient d'un maximum d'autonomie).

Les résultats indiquent, certes, que lorsque les deux entreprises sont confondues, les cadres sont plus internes que les ouvriers, mais également qu'il existe une interaction entre le type d'entreprise et le statut des répondants ; et une analyse intra-entreprise met alors en évidence que ce n'est que dans le privé que les cadres sont plus internes que les ouvriers (tableau 4).

	Etablissement public	Entreprise privée	
Cadres	13,6	17	14,7
Ouvriers	13,5	12,4	12,9
	13,6	14,1	13,8

Tableau 4 : moyennes des réponses internes allégeantes fournies par les sujets en fonction de leur statut et de leur entreprise.

Plus globalement, dans une 2ème étude (Gangloff, 1997a), nous avons introduit l'internalité rebelle et comparé les résultats obtenus antérieurement chez nos étudiants (cf. précédemment point 1.2.), mais maintenant suivant la consigne neutre, avec ceux obtenus, toujours avec cette même consigne neutre, sur 2 autres populations : une population de salariés d'une entreprise privée (cadres et ouvriers), et une population en situation de marginalisation sociale (petits délinquants). C'est-à-dire qu'ici, dans chacun de ces 3 groupes, les sujets avaient pour consigne de se positionner, de la manière la plus sincère possible, sur une échelle d'internalité rebelle – externalité.

En ce qui concerne la population salariée, la littérature nous enseigne (sauf à considérer les exceptions relevées ci-dessus) que les cadres sont internes (*i.e.* internes allégeants), et notamment plus internes que les ouvriers. Or on remarque ici (tableau 5), avec un questionnaire d'internalité rebelle – externalité, que les cadres sont significativement davantage externes qu'internes, et qu'ils ne se différencient pas des ouvriers.

	Cadres	Ouvriers	Moyenne
Consigne neutre	4,81	4,29	4,57
Moyenne théorique	6	6	6

Tableau 5 : moyennes d'internalité rebelle - externalité des sujets salariés (note 12= totalement interne; note 0= totalement externe).

La littérature sur la norme d'internalité nous dit également que les sujets socialement non insérés sont externes, ce contrairement aux populations insérées (Tostain, 1993, constate ainsi par exemple que les étudiants et les retraités, sujets exclus du jeu social, sont plus externes que les salariés). Or nous aboutissons ici encore (tableau 6) à des résultats opposés : les sujets en situation de marginalisation sociale sont plus internes (mais internes rebelles) que les autres (la différence par rapport aux étudiants et aux salariés est significative), et sont même les seuls à être plus internes qu'externes.

	Consigne neutre	Moyenne théorique
Population non insérée	8	6
Etudiants	5,2	6
Salariés	4,57	6

Tableau 6 : moyennes d'internalité rebelle - externalité des sujets soumis à la consigne neutre (note 12= totalement interne ; note 0= totalement externe).

1.4. Conclusion de la 1ère partie.

Si l'on associe les résultats obtenus par les promoteurs de la norme d'internalité à ceux que nous venons de présenter dans cette 1ère partie, nous aboutissons à une totale incohérence. Ce qui signifie que les questionnaires employés dans les études sur la norme d'internalité ne sont pas en fait des questionnaires d'internalité ; que ce que l'on y mesure n'est pas de l'internalité. Car en maintenant l'internalité constante et en faisant varier la seule valence des items qui y est associée, comme nous l'avons fait dans les études présentées dans cette 1ère partie, les résultats aboutissent à une valorisation-dévalorisation des réponses seulement fonction de cette valence, l'internalité y faisant tout autant l'objet de valorisations que de dévalorisations. Ecoutons d'ailleurs Dubois (1994, p55) 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", on peut cependant se demander si cela ne signifie pas tout simplement qu'on ignore totalement ce que l'on mesure. 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 que dans celui de l'internalité. Beauvois indique d'ailleurs (1984, p133) que "l'internalité a 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". Ce qui semble bien signifier que la classique valorisation des internes tient au fait que, se limitant à un système explicatif fermé à toute interaction avec l'environnement et puisant ainsi toute explication exclusivement en eux-mêmes, ils prémunissent les situations sociales contre la perception qu'elles ne constituent qu'un possible parmi d'autres. Suivant cette analyse, c'est ainsi du fait de leur allégeance à l'ordre des choses que les internes sont habituellement valorisés. C'est également cette dimension allégeante qui permet de redonner une cohérence aux résultats contradictoires obtenus : c'est elle qui permet d'expliquer pourquoi les internes ne sont plus valorisés, malgré leur internalité, mais font au contraire l'objet d'une relégation, lorsqu'ils entrent en système ouvert pour devenir rebelles. A l'opposé, il apparaît tout aussi évident que si les externes sont rejetés, c'est parce qu'ils incarnent les germes de la contestation. Attribuant leurs "renforcements" au hasard, ils ne représentent certes de danger pour personne ; mais s'ils s'avisent de prendre conscience et de discuter de l'éventuel arbitraire des règles du fonctionnement social et de ses structures, il est logique que tout système social, dont l'objectif premier ne peut être que se pérenniser, puisse éprouver quelque humeur à l'égard de tels trouble-fête.

Face à ces différents résultats, seul l'abandon du concept de norme d'internalité permet ainsi d'aboutir à une cohérence d'ensemble. Car si l'on se situe sur le plan de l'allégeance et que l'on évoque une norme d'allégeance, alors la cohérence réapparaît, avec la hiérarchie des préférences suivantes : les sujets totalement allégeants (c'est-à-dire les internes classiques, allégeants), les potentiellement rebelles (c'est-à-dire les externes percevant notamment le rôle de l'environnement social, mais ne se considérant pas encore aptes à le contrecarrer), et enfin les effectivement rebelles (c'est-à-dire les internes rebelles).

Cette hiérarchie peut cependant sembler incomplète : il paraît en effet possible de découvrir l'existence de bons externes, c'est-à-dire d'externes allégeants, préservant l'ordre établi mieux encore que ne le font les internes allégeants, et à ce titre significativement davantage valorisés que ces derniers. Cette hypothèse part en fait de l'idée que l'externalité ne constitue pas, elle non plus, un ensemble homogène. Aussi avons-nous effectué 2 nouvelles études en y dichotomisant l'externalité. Il s'agit plus précisément 2 études centrées sur la valorisation des causes internes allégeantes mais par rapport à des causes externes faisant séparément et limitativement référence, soit à Dieu, soit aux circonstances et au hasard (Gangloff, 2001). Ce sont ces études que nous présentons dans la 2ème partie suivante.

2ème partie. La différenciation externalité allégeante – externalité potentiellement rebelle : vers un abandon du rôle de l'externalité au profit du concept de norme d'allégeance.

2.1. Première étude.

Notre population fut ici constituée de 22 hommes, de religion musulmane, tous très pratiquants. Ces sujets furent individuellement confrontés à un questionnaire de LOC composé de 24 items consistant chacun en l'énoncé d'un renforcement suivi de 2 explications possibles. Les sujets devaient alors choisir l'explication qui leur convenait le mieux. Pour 12 items les explications étaient internes allégeantes *versus* externes Dieu, et pour les 12 autres internes allégeantes *versus* externes circonstances (n=6) et hasard (n=6). Soit, à titre d'exemple, les 2 items suivants opposant, pour un renforcement positif et un renforcement négatif, une réponse interne allégeante à une réponse externe Dieu :

Item 1 : Les récompenses dont nous sommes l'objet dépendent :

a) de nos caractéristiques personnelles

b) de la volonté de Dieu.

Item 2 : On peut un jour ou l'autre dans la vie subir un échec cuisant mais :

a) il faut l'accepter car cela peut faire partie du plan divin

b) il faut l'accepter car nous en sommes souvent responsables.

Enfin la moitié des sujets répondit au questionnaire avec une consigne surnormative ("répondez en tentant de donner, à un Imam qui pourrait vous lire, la meilleure impression de vous") ; et les 11 autres furent confrontés à une consigne contrenormative ("répondez en tentant de donner, à un Imam qui pourrait vous lire, la plus mauvaise impression de vous").

On remarque tout débord (tableau 7), de façon tout à fait classique, que lorsque la dimension externe fait référence aux circonstances et au hasard, les sujets répondent de façon davantage interne qu'externe avec la consigne surnormative, et de manière davantage externe qu'interne avec la consigne contrenormative.

	Moyennes réponses internes	Moyennes réponses circonstances et hasard
Consigne surnormative (N=11)	7	5
Consigne contrenornative (N=11)	4,73	7,27

Tableau 7 : répartitions moyennes des musulmans aux 12 items internes allégeantes *versus* externes circonstances et hasard.

Mais il apparaît surtout (tableau 8) qu'en situation de consigne surnormative les sujets fournissent des réponses davantage externes Dieu qu'internes, l'inverse étant observé avec la consigne contrenormative.

	Moyennes réponses internes	Moyennes réponses Dieu
Consigne surnormative (N=11)	2,91	9,09
Consigne contrenornative (N=11)	10,36	1,64

Tableau 8 : répartitions moyennes des réponses des musulmans aux 12 items internes allégeantes *versus* externes Dieu.

2.2. Deuxième étude.

Nous avons voulu, dans une deuxième étude, d'abord nous assurer que les résultats précédents étaient généralisables à d'autres groupes religieux, mais surtout vérifier que ces résultats étaient également généralisables, indépendamment de toute pratique religieuse effective, à des individus qui ne sont que bercés de culture religieuse.

Ici la population fut composée de 51 sujets de religion catholique dont on notait l'intensité de pratique religieuse en distinguant les catholiques pratiquants (CP, se rendant à la messe plus d'une fois par mois) et les catholiques non pratiquants (CNP). Le questionnaire était identique à celui utilisé dans l'étude précédente, à l'exception du remplacement, dans les consignes, de l'Imam par le Prêtre ; 27 sujets y répondirent avec la consigne surnormative, et 24 avec la consigne contrenormative.

Or on observe ici encore (tableau 9), dans la répartition internes/externes Dieu, que la consigne surnormative entraîne davantage de réponses externes que de réponses internes, l'inverse étant observé pour la consigne contrenormative (la variable "intensité des pratiques religieuse" n'ayant aucun effet) :

	Moyennes réponses internes	Moyennes réponses Dieu
Consigne surnormative (N=27)	2,74	9,26
Consigne contrenormative (N=24)	8,21	3,79

Tableau 9 : répartitions moyennes des réponses des catholiques aux 12 items internes allégeantes *versus* externes Dieu.

2.3. Conclusion de la 2ème partie.

Est-ce alors à dire que la norme d'internalité est encore invalidée? Assurément. Mais on ne peut pour autant en conclure à l'existence d'une norme d'externalité. Ne serait-ce que parce que l'externalité ne fait pas systématiquement l'objet d'un choix préférentiel (cf., au tableau 7, les résultats obtenus sur les 12 items internes *versus* externes circonstances et hasard). Des résultats donc incohérents? Oui, à moins que ne soit trouvé un critère susceptible de les relier sur une même dimension. Ce qui nous conduit à nous interroger sur le critère de différenciation de nos réponses externes, c'est-à-dire sur ce qui caractérise les explications externes faisant référence à Dieu par rapport à celles renvoyant au hasard et aux circonstances. La réponse à cette question nécessite donc de dégager la spécificité religieuse, en l'occurrence ici musulmane et catholique. Et tout porte alors à croire que cette spécificité réside dans l'allégeance à Dieu.

Souvenons-nous par exemple que le mot "Islam" est un terme arabe signifiant "soumission à Dieu". Ainsi le premier devoir de tout musulman est-il de s'en remettre aveuglément à la volonté d'Allah ; quel que soit l'éventuel arbitraire de celle-ci. Comme le souligne Raskolnikov, ce terrifiant meurtrier mis en scène par Dostoïevski (éd. 1950, p435), ce que dit d'abord le Prophète, c'est "Allah l'ordonne! Soumets-toi donc, tremblante et misérable créature! ". Quant au versant biblique, Peyrefitte rappelle (1976, p755), que selon la loi de l'Eglise et de Dieu, "l'obéissance devient un réflexe conditionné de la vertu". Le premier objectif de l'Eglise, ajoute Drewerman (1993), est de "créer des personnes obéissantes et soumises" (p133). Ainsi que le note aussi Bottéro (1998, p28), "la religion est née, et reste soutenue, de l'opaque impression qu'il existe, au-dessus de nous et au-dessus de tout le monde, quelque chose d'immense et d'indiscernable, devant quoi nous sommes poussés à nous incliner". Inversement,

Onfray rappelle (1997, p138) que "le démon, le diable, c'est celui qui, dans la logique chrétienne, a préféré se révolter, désobéir à Dieu". Ainsi la valorisation des explications référant à Dieu semble bien être reliée aux inférences de conduites allégeantes que ces explications autorisent, notamment par rapport aux explications internes qui, quoique elles aussi allégeantes, n'en sont pas moins partielles et, de ce fait, susceptibles d'amélioration.

Conclusion générale

L'ensemble des résultats ici présentés oblige donc à récuser toute validité à un hypothétique concept de norme d'internalité. De manière plus explicite, ce n'est qu'en évoquant le concept de norme d'allégeance que nous pouvons parvenir à une cohérence d'ensemble intégrant les résultats fournis par les études sur la dite norme d'internalité. Le concept de norme d'allégeance, basé sur un critère de préservation, et donc de pérennisation, de l'ordre établi, nous permet en effet d'aboutir à la hiérarchie des valorisations suivantes : les externes allégeants, les internes allégeants, les externes potentiellement rebelles, et enfin les internes rebelles.

Les résultats présentés dans la 2ème partie de cet article montrent aussi, dans une époque comme la notre, régulièrement secouée, à l'échelle planétaire, par l'intégrisme religieux, combien certains groupes dominants peuvent trouver intérêt à la propagation de l'allégeance religieuse. Comme le note Alain (1956, p173) : "Toute religion enferme une prodigieuse sagesse pratique : par exemple, contre les mouvements de révolte d'un malheureux (..), le mettre à genoux et la tête dans les mains". Ecoutons également Marat soulignant (éd. 1988, p188) combien les hommes des églises "prêchent sans cesse, au nom des dieux, l'aveugle soumission". Aussi les puissances terrestres ont-elles bien saisi tout le bénéfice à tirer des Tables de l'Eglise qui conduisent les opprimés "à adorer l'ordre tel qu'il est par supposition d'un esprit créateur de l'ordre" (Alain, 1956, p865). Il apparaît ainsi clairement que les Eglises représentent parfois les meilleurs gardiens de l'orthodoxie sociale, faisant de la soumission à Dieu l'un des arguments capitaux pour la pérennisation d'un certain ordre social. Et ce en toute clairvoyance : comme cela fut constaté (Gangloff, 1996), les promoteurs de cette allégeance religieuse ne sont pas nécessairement aussi dupes de leur propagande que les fidèles à qui ils la destinent…

Alain (1956). *Propos*. Paris : N.R.F. et La Pléiade.

Andrisani P-J. et Nestel G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61(2), 156-165.

Beauvois J-L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris: PUF.

Beauvois J-L, Bourjade A, et Pansu P. (1991). Norme d'internalité et évaluation professionnelle. *Revue internationale de psychologie sociale*, 4 (1-2), 9-28.

Beauvois J-L, et Le Poultier F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie française*, 31 (2), 100-108.

Bottéro J. (1998). Du fond des âges. Le Monde de l'Education, de la Culture et de la Formation, 258, 28-31.

Bucchioni S. (2001). *Rôles respectifs de l'internalité et de l'allégeance dans l'évaluation professionnelle*. Mémoire non publié, Univ. de Reims Champagne-Ardenne, Dpt de Psychologie, 73p.

Dagot L. (2000). L'allégeance et l'internalité dans le travail d'aide à l'insertion professionnelle : le cas du bilan de compétences. *Communication au 11ème Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*, Rouen.

Delende D. et Endelin C. (1983). *Attributions dispositionnelles et niveausocioculturel*. Caen : Centre d'Etudes de Psychologie Sociale (mémoire).

Deschamp J-C. (1987). Attribution et explication. In : J-L. Beauvois, R-V. Joule et J-M. Monteil (Eds). *Perpectives cognitives et conduites sociales* (vol.1). Cousset : Del Val, 85-97.

Dostoïevski F.M. (éd. 1950). *Crime et châtiment*. Paris: Gallimard, tome 1.

Drewerman E. (1993). *Fonctionnaires de Dieu*. Paris : Albin-Michel.

Dubois N. (1987). La psychologie du contrôle : les croyances internes et externes. Grenoble : PUG.

Dubois N. (1988). Formation d'adultes et acquisition de la norme d'internalité. *Psychologie appliquée: revue internationale*, 37 (3), 213-225.

Dubois N. (1994). La norme d'Internalité et le Libéralisme. Grenoble : PUG.

Frantz R.S. (1980). The effect of early labor market experience upon internal-external locus of control among young male workers.*Journal of Youth and Adolescence*, 9, 203-210.

Gangloff B. (1995a). La valorisation de l'internalité : une hypothèse conditionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations, Revue Internationale de Langue Française*, *1*(1), 28-34.

Gangloff B. (1995b). Statut du recruteur, secteur de l'entreprise, et valorisation de l'internalité selon son type. *Bulletin de Psychologie*, *XLIX* (422), 113-119.

Gangloff B. (1996). L'internalité en milieu religieux : un point de césure entre doctes et manants. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, *31*(3), 104-108.

Gangloff B. (1997a). Les implications théoriques d'un choix d'items : de la norme

d'internalité à la norme d'allégeance. *Pratiques Psychologiques*, *2*, 99-106.

Gangloff B. (1997b). La norme d'internalité : les tribulations d'une notion dans l'univers de l'évaluation professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations, Revue de Langue Française*, *3*(1-2), 61-75.

Gangloff B. (1998). Niveau hiérarchique, style de management, et infortunes de la norme d'internalité. *Revue Québécoise de Psychologie*, *19*(2), 1-17.

Gangloff B. (2001). La valorisation des externes faisant preuve d'allégeance. *Psychologie et Psychométrie*, *22*(2), 5-20.

Gangloff B. et Sourisse M. (1995). Influence de la durée du chomage et des stages chômeur longue durée sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité. *Psychologie etPsychométrie*, *16*(3), 5-19.

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. et Green J. (1981). A self-presentation approache 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 fron acts to dispositions. *American Psychologist*, 34 (2), 107-117.

Jones E.E. et Davis K.E. (1965). From acts to dispositions. The attribution process in person perception. In : L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New-York : Academic Press, vol. 2, 219-266.

Kelley H.H. (1967). Attribution in social psychology. In: L. Levine (Ed.). *Nebraska symposium on motivation*. Lincoln : University of Nebraska Press, vol. 15, 192-238.

Langer E.J. (1975).The illusion of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(2), 311-328.

Lerner M.J. et Simmons C.H. (1966). Observer's reaction to the "innocent victim": compassion or rejection? *Journal of Personality and Social Psychology,* 4 (2), 203-210.

Louche C. (1992). Structure des organisations et norme d'internalité : une étude exploratoire. Univ. de Montpellier III, Labo. de Psych. Soc.

Louche C. (1995). Norme d'internalité et mécanismes de coordination dans les organisations. Univ. de Montpellier III, Labo. de Psych. Soc.

Marat J-P. (éd. 1988). *Les chaînes de l'esclavage*. Bruxelles : Ed. Complexe.

Nietzsche F. (1968). *Humain trop Humain*. Paris : Gallimard, vol 1, éd franç.

Onfray M. (1997). *Politique du rebelle*. Paris : Grasset.

Pansu P. (1994). *La Norme d'Internalité et le Jugement sur la Valeur Professionnelle*. These de Doctorat Nouveau Régime. Univ. Grenoble II.

Peyrefitte A. (1976). *Le mal français*. Paris : Plon.

Tostain M. (1993). Norme d'internalité et perception de la déviance. *Revue Internationalede Psychologie Sociale*, 2, 105-117.

Ross L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings : distorsions in the attribution process. In : L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology.* New-York : Academic Press, vol.10, 173-220.

Rotter JB. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (609), 1-28.

Van Dam F. (2002). La destinée : entre autodétermination et fatalisme aveugle. La place de l'ego médiateur. *Communication* à Carthage (Tunisie);