



---

## L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle

*Allegiance: a principle of occupational integration counseling*

**Lionel Dagot et Denis Castra**

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3362>

DOI : 10.4000/osp.3362

ISSN : 2104-3795

### Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

### Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2002

ISSN : 0249-6739

### Référence électronique

Lionel Dagot et Denis Castra, « L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 31/3 | 2002, mis en ligne le 01 septembre 2005, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3362> ; DOI : 10.4000/osp.3362

---

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Tous droits réservés

---

# *L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle*

*Allegiance: a principle of occupational integration counseling*

Lionel Dagot et Denis Castra

---

## Introduction

### L'autonomie et la responsabilisation comme objectifs des dispositifs d'insertion professionnelle

- 1 Le constat apparaît comme une évidence : depuis les années 70 les orientations des politiques publiques en matière de lutte contre le chômage ont posé l'autonomie et la responsabilisation de l'individu comme pierre angulaire des dispositifs d'aide à l'insertion socioprofessionnelle. Une constellation de dispositifs ancrés dans des logiques d'individualisation et d'autonomisation va émerger de ces choix politiques. Parallèlement les études portant sur l'application de ces choix et les conséquences des pratiques qui en découlent vont se multiplier et reconstruire la figure idéale du demandeur d'emploi actuel : quelqu'un d'autonome, de dynamique, responsable de ses actes et de son sort. Dans ce travail, nous questionnerons les logiques sociales à l'œuvre dans les pratiques d'aide à l'insertion professionnelle, et nous en proposerons une approche théorique en termes psycho-sociaux.
- 2 Les difficultés d'accès à l'emploi, rencontrées par une proportion élevée de la population, ont entraîné le développement massif de dispositifs d'aide à l'insertion socioprofessionnelle. Ces dispositifs, bien que très variés dans leur mise en œuvre et les populations auxquelles ils s'adressent, affichent une même finalité : favoriser le retour à l'emploi des individus qu'ils accueillent. La palette des services mis à disposition des chômeurs dans le but d'offrir l'aide la mieux adaptée à chacun est impressionnante par sa diversité : cercles de recherche d'emploi, stage de redynamisation, session d'orientation active, techniques de recherche d'emploi, bilan de compétences en sont les plus

représentatifs. La conception de ces dispositifs se fait sur la base d'objectifs formulés en termes d'autonomisation, de dynamisation, de responsabilisation, de projet, qui s'appuient sur un modèle du sujet acteur et responsable de son parcours professionnel.

- 3 Cette individualisation des pratiques d'aide à l'insertion professionnelle est à resituer dans un mouvement plus large concernant le travail social dans son ensemble, et prenant le « case-work » pour modèle d'action. En effet si les assistantes sociales sont des pionnières en matière de case-work (Verdès-Leroux, 1978), les métiers qui s'en sont peu à peu distingués puisent encore largement dans ces principes d'action, cette « philosophie pratique » (Verdès-Leroux, 1978, p. 82). Les critiques adressées à ce modèle dominant d'intervention pointent les parti-pris quasi idéologiques, ou tout du moins les impensés sociaux, qui soutiennent les pratiques et technologies de l'action et de l'insertion sociale, allant du travail de l'assistante sociale à celui de conseiller en recherche d'emploi, en passant par les conseillers de bilan de compétences ou les conseillers de Mission Locale. En se focalisant sur l'individu en difficulté, on en oublie que celui-ci n'évolue pas dans un vide social, et que le contexte dans lequel il est inséré a peut-être un grand rôle à jouer dans l'amélioration de sa situation. Dans une étude portant sur les pratiques et les discours d'agents d'insertion, Guyennot (1998) retrouve l'accent mis prioritairement sur l'individu appréhendé comme un élément en proie à un certain nombre de défaillances, et auquel des apports sont jugés nécessaires. Ainsi les pratiques de ces agents, telles qu'ils se les représentent, « s'organisent moins autour de l'emploi ou de la formation, que de technologies de gestion de soi, et visent ainsi à transmettre des modèles de vie, dans lesquels l'accord avec soi-même et sur l'avenir est déterminant. » (Guyennot, 1998, p. 140). La reprise de confiance, l'élaboration de projet ou encore l'autonomie sont les trois premiers objectifs que les agents se fixent dans leur activité, alors que l'obtention d'un emploi stable n'est qu'en quatrième position (Guyennot, 1998, p. 139). Mais ces buts affichés ne nous en disent pas assez, et il faut s'intéresser aux pratiques quotidiennes et à leurs légitimations théoriques pour retracer un système cohérent. C'est ce que fait Divay en se penchant sur l'activité d'aide à la recherche d'emploi : elle relève une forte homogénéité des conseils adressés aux intéressés. Pour l'auteur, l'explication tient à l'inspiration commune qui préside aux interventions de ces professionnels qui vont puiser dans la psychologie, et plus précisément une psychologie qui « doit être entendue au sens large : elle recouvre des techniques de communication telles que la Programmation Neurolinguistique, l'analyse transactionnelle, le "développement personnel", des méthodes behavioristes et la "graphologie" » (Divay, 2000). Comme nous le précisons plus haut, l'environnement socio-économique est l'absent de marque de ces convocations « théoriques » ; mais la centration sur l'individu reflète peut-être aussi une stratégie de protection contre l'impuissance des agents de l'insertion face au marché du travail et leur incapacité à fournir des conseils infaillibles. Quoi qu'il en soit, l'auteur conclut sur ce qu'il soupçonne être la fonction première de ces pratiques (faisant référence au « jobard » de Goffman) « Il s'agit de lui faire accepter le préjudice porté à la représentation de soi et de l'inciter à aller de l'avant sans plus de protestation. » (Divay, 2000). Cette lecture abrupte des objectifs sous-jacents aux dispositifs de lutte contre le chômage, et plus globalement aux dispositions politiques de maintien de la cohésion sociale, n'est certes pas nouvelle, mais un concept encore « confidentiel » (eu égard à son développement limité au paysage psycho-social francophone) lui apporte une forte assise théorique, tant au niveau de la mise à plat des intérêts des acteurs en présence que des processus sociocognitifs engagés : il s'agit de la norme d'internalité.

## La norme d'internalité et le travail d'insertion

- 4 Rappelons rapidement la définition de la norme d'internalité : il s'agit de la valorisation sociale des explications qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal (Beauvois, 1984). Les nombreuses recherches qui ont porté sur la norme d'internalité (voir Dubois, 1994, 1998, pour une revue de question) ont permis d'établir que son acquisition est le fruit d'un apprentissage social, et que les agents sociaux en position d'évaluation d'autrui favorisent l'internalité par un diagnostic et un pronostic plus favorables, au détriment de l'externalité.
- 5 La saillance de la norme d'internalité dans la sphère professionnelle, et plus particulièrement au niveau des activités d'évaluation qui y sont développées, fait l'objet d'un large consensus. Pour synthétiser, nous pourrions dire que les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle (recruteurs, employeurs, travailleurs sociaux pour ne citer que les populations les plus étudiées par ces recherches) valorisent l'individu qui endosse la responsabilité de sa situation, et stigmatisent celui qui « s'assume » un peu moins en rejetant la faute sur d'autres facteurs qu'il ne contrôle pas.
- 6 Quelques études menées dans ce cadre théorique sont à mettre au crédit de cette hypothèse. Le Poultier et Beauvois (1985) ont mis en évidence le fonctionnement de la norme d'internalité au sein d'une population d'assistantes sociales, qui devaient pronostiquer les chances de réinsertion d'individus (en réalité des cas fictifs) connus pour leur discours interne ou externe. Les sujets internes se virent attribuer de biens meilleurs pronostics que les externes, confirmant l'idée que l'un des principes d'action des assistantes sociales est de renforcer l'autonomie et la responsabilité des personnes qu'elles encadrent.
- 7 Si les professionnels de l'insertion voient dans l'internalité un gage important de réinsertion, cela ne nous dit rien des répercussions effectives de cette représentation sur les principaux intéressés. Une recherche de Beauvois et Le Poultier (1986) porte sur le travail social et l'acquisition de la norme d'internalité. L'hypothèse principale de cette étude est que le travail social tend à faire acquérir des positions d'internalité à ses usagers, en l'occurrence de jeunes filles et garçons placés en foyer d'action éducative. Les résultats montrent que le temps passé dans le foyer accroît le niveau d'internalité des réponses fournies par les jeunes. Les auteurs concluent que « les institutions d'éducation spécialisée modifient la représentation que de jeunes adolescents ont de ce qui explique leur rapport avec le monde extérieur ; ils tendent à se considérer comme responsables ou à l'origine des événements positifs ou négatifs qui leur arrivent » (Beauvois & Le Poultier, 1986).
- 8 L'hypothèse du rôle de transmission normative attribué aux dispositifs psycho-socio-éducatifs trouve avec ces résultats un renforcement de crédibilité. D'autres populations sont engagées dans ces dispositifs, comme les demandeurs d'emplois. Gangloff et Sourisse (1995) ont étudié l'influence des stages d'aide aux chômeurs sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité. Dans cette recherche les sujets, chômeurs de longue durée et de niveaux de qualification différents, participaient à un stage non qualifiant d'aide à la recherche d'emploi. Ce type de prestation a pour vocation de redynamiser les individus dans leur prospection en les familiarisant aux diverses techniques de recherche d'emploi (rédaction de C.V. et de lettre de motivation, simulation d'entretien, candidature spontanée...) et de bilans. Dans le cadre de

l'expérience, les sujets étaient invités à remplir un questionnaire d'internalité avant et après le stage. Les résultats sont clairs : quel que soit le niveau de qualification des individus, leur score d'internalité est plus élevé après le stage.

- 9 Les trois recherches que nous venons d'évoquer sont à mettre à l'actif de l'hypothèse d'une norme d'internalité qui interviendrait dans les processus évaluatifs à l'œuvre dans la sphère des performances sociales (école, travail, insertion...). La fonction de reproduction idéologique de cette norme est mise en avant par ses théoriciens (Beauvois, 1982), qui mettent à jour sa capacité à naturaliser l'environnement social, et par conséquent les insertions individuelles, qu'elles soient favorables ou en voie de relégation sociale. Pour résumer, la norme d'internalité tire son efficacité dans la sphère de l'insertion socioprofessionnelle de la place qu'elle occupe au croisement de deux phénomènes. Premièrement, les agents de l'insertion alimentent leurs discours et pratiques d'arguments visant à restaurer l'approche de l'individu dans sa globalité, ce qui apporterait une caution forte au travail d'insertion. Deuxièmement, cette centration sur l'individu réduit considérablement l'angle d'attaque contre d'éventuels facteurs contextuels en jeu dans les processus d'exclusion et de production des inégalités : les chercheurs s'accordent à dire que c'est probablement la fonction majeure de cette norme.
- 10 Cet effort pour amener les gens à se convaincre que ce qui leur arrive dépend de ce qu'ils sont ou font constitue un axe déterminant des pratiques sociales de traitement du non-emploi. Cela dit, avec pour horizon l'intégration dans l'entreprise, cet objectif peut-il se poser comme garant d'une insertion réussie ? En termes plus clairs, la reprise en main de son parcours par le demandeur d'emploi assure-t-elle son succès final ? Le monde de l'entreprise a des attentes particulières qui dépassent la stricte définition du poste à occuper, et un discours interne ne suffit peut-être pas à y répondre.

### **Interrogation de la pertinence de l'internalité dans la sphère socioprofessionnelle**

- 11 Dans une étude portant sur l'internalité et les mécanismes de coordination dans les organisations, Louche (1998) a obtenu des résultats incitant à relativiser la prégnance de la norme d'internalité. Cette recherche est issue de la volonté de lier l'internalité des cadres en situation de travail aux caractéristiques structurelles des organisations dans lesquelles ils sont insérés. Suivant l'auteur, il semble que « les processus sociocognitifs ne peuvent être analysés indépendamment des structures organisationnelles » (Louche, 1998). Le type de management employé pourrait alors avoir une incidence sur les mécanismes sociocognitifs engagés dans l'activité des individus, en l'occurrence celle des managers. Un commandement par standardisation des résultats, qui implique une plus grande part d'autonomie et de responsabilité des subordonnés et une évaluation du résultat et non de la méthode, pourrait produire, par comparaison avec un commandement traditionnel, une accentuation du poids de l'internalité sur les processus sociocognitifs.
- 12 Deux groupes de sujets étaient impliqués : le premier comprenait des responsables assurant la coordination par supervision directe ou commandement traditionnel, le deuxième était composé de responsables coordonnant par standardisation des résultats, cette deuxième façon de procéder étant caractéristique d'une gestion d'inspiration libérale. Comme on pouvait s'y attendre, ce sont les cadres du second groupe qui ont fourni le taux d'explications internes le plus élevé, confirmant la portée conditionnelle de

la norme d'internalité chez des individus en position d'agents évaluateurs. Ainsi, dans des structures organisationnelles privilégiant un commandement traditionnel, l'internalité n'aurait pas le même poids sur les processus sociocognitifs des agents qui la composent. Cela pourrait venir relativiser la surface de pertinence de la norme d'internalité dans les organisations.

- 13 Les travaux des sociologues Dubar et Demaziere nous renseignent également sur la nécessité de complexifier l'approche des discours idéologiques entourant la sphère socioprofessionnelle. Leurs recherches ont porté sur les dialectiques identitaires à l'œuvre chez les salariés (Dubar, 1991) et chez les demandeurs d'emploi (Demaziere, 1992). Nous ne pouvons pas ici développer leurs travaux dans le détail, mais il nous a paru pertinent d'y relever ce qui pourrait être mis en parallèle avec la valorisation relative de l'internalité.
- 14 Dans *La Socialisation* (Dubar, 1991) et *Le chômage en crise* (Demaziere, 1992), les auteurs proposent la notion de forme identitaire pour rendre compte des propos tenus par des salariés ou des chômeurs sur leurs pratiques de travail et leurs trajectoires d'emploi. Cette typologie met en évidence quatre formes identitaires issues de l'interaction entre un processus d'identification par soi, d'une part, et d'identification par autrui, d'autre part. Ces quatre formes pourraient également renvoyer à l'opposition entre les discours caractérisant l'internalité et l'externalité. On retrouve le portrait du bon interne qui se déclare, et qui est perçu, comme un chômeur ou un employé motivé, dynamique et responsable. Une deuxième forme identitaire fait écho à l'externalité typique : les individus sont désignés comme des cas difficiles opposant une forme de résistance et de critique. Les deux autres formes identitaires renvoient également à l'internalité et à l'externalité, mais à ceci près que les pôles de valeurs sont inversés. Le troisième type peut être rapproché du profil externe, mais en relevant qu'il ne représente plus une menace potentielle pour l'autorité puisqu'il adopte une position de déférence. Le quatrième type caractérise une trop forte affirmation de responsabilité et un goût trop prononcé pour l'indépendance. Celui-ci possède les caractéristiques de l'interne (sens des responsabilités, etc.), mais de telle manière qu'il suscite plus le soupçon que la bienveillance. Nous tenons encore une fois à insister sur ce qui a motivé cette mise en parallèle des travaux de Dubar et Demaziere avec le modèle théorique de la norme d'internalité : en aucun cas, il ne s'agit d'un recouvrement de l'un par l'autre, mais seulement de l'intérêt que nous portons à des processus de négociations identitaires qui peuvent se révéler positifs ou négatifs, voire stigmatisant, selon le discours des individus et selon le contexte.
- 15 L'axe principal de notre réflexion apparaît ici : le discours interne ne serait pas nécessairement garant de reproduction de l'ordre établi, pas plus que le discours externe ne recouvrirait qu'un potentiel d'opposition au pouvoir.
- 16 Un courant de recherches relativement récent en psychologie sociale (Gangloff, 1995, 1997) reprend cette question en termes plus théoriques, et avance l'hypothèse d'une norme d'allégeance. Nous allons examiner maintenant les arguments qui sous-tendent cette hypothèse.

## Allégeance et/ou internalité ?

### Questions méthodologiques à propos des outils utilisés dans les études sur la norme d'internalité.

- 17 Selon Beauvois (1995), l'internalité est une utilité sociale qui repose sur une « option fondamentale du fonctionnement social », à savoir « la sélection, à prescriptions constantes, des options faibles de l'exercice du pouvoir ».
- 18 Il semble que cette qualification sans condition d'utilité sociale attribuée à l'internalité puisse être questionnée. Certaines recherches ont déjà posé des limites à cette norme (par exemple Cueillens et Castra, 1998). Les critiques de Cueillens et Castra ont porté sur la sphère de pertinence de la norme d'internalité ; leurs résultats montrent que la valorisation des explications internes est circonscrite à la sphère des performances, alors que certaines sphères de vie privilégieraient plutôt les explications causales externes (par exemple la sphère familiale).
- 19 En qualifiant l'internalité d'utilité sociale, Beauvois (1995) avance l'argument d'une « adéquation avec une option fondamentale de notre fonctionnement social... ». Cependant, le même auteur (Beauvois, 1994) précise que « l'individu identifié, différencié et auto-suffisant que décrivent nos idéaux libéraux a malgré tout appris à se soumettre et sait se soumettre aux pressions du pouvoir ». Il faudrait donc rajouter à l'argument de Beauvois que si les explications internes sont des utilités sociales cela est, sous-entendu, dans la mesure où elles ne mettent pas en péril l'ordre social. Un bon interne est donc un interne ayant appris à se soumettre à l'autorité et à l'ordre établi. Ainsi, nous pouvons également imaginer une internalité moins consensuelle, faisant appel à des caractéristiques ou des intentions moins conformistes voire rebelles. L'internalité ne serait une utilité sociale qu'à la condition qu'elle observe une exigence de conformité vis-à-vis de l'ordre établi. Nous retrouvons la même idée chez Sampson lorsqu'il affirme que l'individu « a été construit pour son propre échec et pour être dangereux socialement, un personnage qui doit nécessairement partir en guerre contre la société et soi-même », mais qu'en réalité il ne représente que peu de danger puisque il est « programmé pour être maîtrisé mais en même temps pour occulter cette caractéristique par un discours d'autonomie et de maîtrise de soi » (Sampson, 1987, p. 55).
- 20 Ce questionnement de certains fondements de la norme d'internalité, nous l'empruntons à Gangloff (1995, 1997, 1998) qui est le premier à souligner ce que l'on peut soupçonner être un biais méthodologique : « le type d'internalité mis en scène dans ces études est sélectionné [...] puisqu'il renvoie toujours exclusivement aux efforts, à la conscience professionnelle, ... c'est-à-dire à des caractéristiques de bon aloi [...] comme si les internes ne pouvaient, par nature, qu'être travailleurs, consciencieux... » (Gangloff, 1997). C'est alors qu'il propose une relecture des résultats jusque-là admis : « Ne peut-on pas alors penser que la valorisation des internes tient à leur non-questionnement de l'environnement, au fait que, sanglés dans un système explicatif fermé à toute interaction avec l'environnement [...] ils prémunissent les situations sociales contre la prise de conscience de leur éventuel arbitraire ? À l'opposé, si les externes sont rejetés, n'est-ce pas parce qu'ils incarnent les germes de la contestation ? [...] C'est ainsi peut-être en raison de leur allégeance à l'ordre des choses que les internes [...] sont classiquement valorisés. » (Gangloff, 1998). La valorisation sociale de l'internalité manipulée dans ces

recherches ne reposerait donc pas uniquement sur la mise en jeu de l'acteur comme facteur causal essentiel, mais sur une autre « qualité » particulière, à savoir son respect de l'ordre établi, sa légitimation du système environnant.

- 21 Il semblerait donc que les fondements méthodologiques de la normativité sociale des explications causales internes puissent être réexaminés à la lumière de cette interrogation, et plus précisément en s'appuyant sur le concept d'allégeance.
- 22 Afin de mettre à l'épreuve cette hypothèse, Gangloff a utilisé deux paradigmes de recherche : le paradigme d'autoprésentation et le paradigme des juges. Nous proposons d'évoquer maintenant deux de ses recherches.

### Étude menée avec le paradigme des juges

- 23 Cette étude, « étape de défrichage », selon Gangloff, utilise un questionnaire de L.O.C. (Gangloff & Sourisse, 1995) légèrement modifié puisque la moitié des items internes a été transformée sous une forme « revendicatrice ». Par exemple, l'item initial « les gens dont la valeur n'est pas reconnue, sont ceux qui n'ont pas cherché à la faire reconnaître » est devenu « les gens dont la valeur n'est pas reconnue sont ceux qui ne se sont pas assez battus pour la faire reconnaître ». La population était constituée de professionnels du recrutement exerçant en tant que consultants indépendants, ou comme recruteurs au sein d'entreprises. Le matériel était formé des réponses au questionnaire de sujets-cibles fictifs candidats à un poste de cadre. Quatre types de candidats étaient présentés : candidat totalement externe, candidat totalement interne, candidat interne classique (n'ayant coché que les items internes classiques), candidat interne revendicateur (n'ayant coché que les items internes revendicateurs). Sur la base de ces réponses les sujets devaient classer les 4 candidats par ordre de préférence d'embauche.
- 24 Les résultats montrent que le candidat externe est classé en dernier, ce qui va dans le sens des études précédentes sur la norme d'internalité. Par contre, on constate une hétérogénéité de la valorisation de l'internalité suivant son type. En effet il apparaît que l'interne classique est significativement préféré à l'interne revendicateur. On constate également un effet du statut du recruteur. Chez les recruteurs en entreprise l'interne revendicateur est relégué à la dernière place, alors que chez les consultants il est en première position, comme l'interne classique et l'interne absolu.
- 25 Gangloff (1995) propose l'interprétation suivante : « il existe des facteurs prévalant sur l'internalité et dont l'association avec cette dernière contrecarre l'effet. [...] il ne suffit pas d'être interne pour être valorisé : encore faut-il « bien » diriger son comportement, être un « bon » interne, la définition de la bonne direction étant alors variable selon l'évaluateur et selon la culture de l'entreprise d'accueil ».

### Étude menée avec le paradigme de l'autoprésentation

- 26 Gangloff a mené une seule étude utilisant ce paradigme (Gangloff, 1997). L'outil utilisé était un questionnaire d'internalité construit par l'auteur. Ce questionnaire était constitué de 36 items, dont 24 de remplissage. Les 12 items pertinents renvoyaient à 6 renforcements positifs et 6 renforcements négatifs, suivis chacun de deux explications, l'une externe (associée au hasard, à la chance, aux circonstances) et l'autre interne (associée à des traits de personnalité négatifs ou des comportements déviants).

- 27 La population expérimentale était formée de deux groupes, d'abord des étudiants, ensuite des salariés (cadres et ouvriers) et des « petits délinquants ». Le groupe d'étudiant été divisé en trois afin que chaque sous-groupe soit soumis à une des trois consignes (neutre ou normative ou contrenormative). Le groupe de salariés et délinquants était seulement soumis à la consigne neutre.
- 28 L'hypothèse était identique à celle présentée dans la première étude, à savoir la valorisation conditionnelle de l'internalité. En consigne contrenormative, les sujets devraient se montrer plus internes, et inversement en consigne normative, car l'internalité proposée renvoyait à une menace pour le pouvoir.
- 29 Les résultats indiquent que pour se mettre en valeur les sujets se montrent externes, et internes pour se dévaloriser. On remarque également qu'en consigne neutre, les cadres sont plus externes qu'internes, et qu'ils ne se différencient pas des ouvriers. Enfin, les sujets en voie de marginalisation sociale (petits délinquants) sont plus internes que les autres sujets. Ces éléments vont dans le sens de l'hypothèse posée, mais ils viennent également questionner ceux accumulés depuis plusieurs années par les théoriciens de la norme d'internalité. Comment interpréter le fait que les cadres ne soient pas plus internes que les ouvriers et qu'en plus ils se montrent plus externes qu'internes ? Comment interpréter le fait que ce soit les sujets les plus en marge de la société qui se montrent les plus internes ? Une autre normativité est-elle en jeu ?
- 30 Sans aller aussi loin que Gangloff dans la critique de la norme d'internalité, Pichot (1997) fait état d'une étude où l'internalité et l'externalité bénéficient de la même valorisation. En contrôlant la valence des explications internes et externes proposées dans des questionnaires d'internalité pour enfants, l'auteur obtient des résultats surprenants. Les scores d'internalité observés en consigne standard, normative et contrenormative ne sont pas statistiquement différents. C'est-à-dire que l'auteur est parvenue à la « neutralisation de la valeur sociale des explications causales » impliquées dans ses questionnaires, démontrant que les explications internes et externes peuvent être « aussi bien à dire que mal à dire ». Ce ne serait pas le cas de celles mises en avant dans le Questionnaire d'Internalité Attribution/Locus. Rappelons que ce questionnaire (QIAL, de Bertone *et al.*, 1989) est souvent utilisé dans des recherches portant sur la clairvoyance de l'internalité chez les enfants. Pichot donne l'interprétation suivante de ces résultats : la valeur sociale « serait davantage conditionnée, pour l'homme de la rue, par le contenu sémantique des explications causales que par leur nature interne *versus* externe. » Nous pensons pouvoir prendre ces éléments comme arguments à l'appui du questionnement du contenu des outils ayant contribué à la théorisation de la norme d'internalité, dans la mesure où la valeur des items internes et externes, leur équivalence du point de vue du rapport à l'autorité, à l'ordre des choses en général, n'ont peu ou pas été contrôlées.
- 31 À titre informatif, puisque cette recherche n'a pas encore fait l'objet d'une publication, nous souhaiterions maintenant apporter quelques éléments à mettre au crédit de l'hypothèse d'un déséquilibre, en termes d'allégeance, dans la construction de certains questionnaires d'internalité. Au cours de cette expérimentation, nous avons soumis à 432 sujets (étudiants en psychologie) quatre questionnaires d'internalité fréquemment employés dans les études sur la norme d'internalité. Ces questionnaires sont ceux de Beauvois et Le Poutier (1986), de Dubois (1985, LOC personnel et LOC général) et de Pansu (1994). Les sujets avaient pour tâche d'évaluer le degré d'allégeance présent dans chacun des items, en s'aidant pour cela d'une définition de l'allégeance que nous leur fournissions. L'analyse des données révèle que le degré moyen d'allégeance attribué aux

items internes est significativement plus élevé que celui des items externes. Sur les quatre questionnaires évalués, seul celui de Beauvois et LePoultier ne présente pas de différence entre les items internes et externes. Ainsi, il semble bien que l'hypothèse d'un biais méthodologique dans la construction des questionnaires d'internalité soit plausible. Nous n'avancerons pas ici de conclusion hâtive, eu égard au nombre limité d'outils testés, mais cela nous incite à construire de nouveaux outils intégrant l'allégeance comme dimension des explications causales.

## Définition de l'allégeance

- 32 Pour cela nous proposons la définition suivante : l'allégeance est caractéristique d'explications causales qui respectent et soutiennent une figure de pouvoir enjeu dans la situation. Il est important de noter que l'appréhension de l'allégeance implique un objet d'allégeance (un parti politique, un chef, l'organisation, etc. que ce soit en termes de comportements ou de discours de cet objet). Ainsi, une explication telle que « je n'ai pas eu d'augmentation parce que le contexte économique est défavorable à mon entreprise » est allégeante vis-à-vis de l'entreprise. À l'inverse, « je n'ai pas eu d'augmentation parce que mon entreprise est très mal gérée » est une explication causale non allégeante. Notons que ces deux exemples relèvent d'une autre dimension qui est l'externalité. On pourrait tout autant imaginer des explications internes allégeantes comme « je n'ai pas eu d'augmentation parce que je n'ai pas atteint mes objectifs de vente », et non allégeantes « je n'ai pas eu d'augmentation parce que je ne suis pas du genre à faire du zèle ».
- 33 Sur la base de cette définition, il est possible d'imaginer la manipulation simultanée des deux dimensions, allégeance et internalité :
- 34 ALLÉGEANCE
- 35 EXTERNALITÉ INTERNALITÉ
- 36 NON ALLÉGEANCE
- 37 Ainsi, on obtient par croisement des deux axes quatre cas de figures : l'externe allégeant, l'externe non allégeant, l'interne allégeant et l'interne non allégeant.
- 38 En repositionnant le problème dans la sphère des activités professionnelles, on peut s'interroger sur ce qui est réellement valorisé par les agents évaluateurs : l'internalité ou bien l'allégeance d'une certaine internalité ? Et si nous postulons que l'allégeance est un critère finalement aussi décisif que l'internalité, ne peut-on pas suggérer que l'externalité puisse être aussi appréciée que l'internalité si elle en partage une caractéristique essentielle : l'allégeance au pouvoir ?

## Hypothèses théoriques

- 39 Sur la base du modèle proposé plus haut nous explorerons les hypothèses suivantes :
- L'allégeance est un critère important dans l'élaboration du pronostic de retour à l'emploi.
  - L'allégeance est un critère important dans les logiques d'intervention des agents de l'insertion professionnelle.
  - L'allégeance devrait se révéler aussi prégnante que l'internalité dans l'élaboration des processus évaluatifs en jeu dans les processus d'insertion professionnelle.

## Problématique

### Le choix d'un terrain d'étude : les Missions Locales

- 40 Parmi les dispositifs publics œuvrant à l'insertion socioprofessionnelle des individus, en l'occurrence des jeunes de 16 à 25 ans, les Missions Locales occupent un rôle majeur mais extrêmement complexe dans la mesure où leur champ d'intervention concerne aussi bien les problématiques d'ordre personnel, affectif, familial, que l'accès à la formation et à l'emploi. Afin de répondre au mieux à une demande variée, les conseillers des Missions Locales sont amenés à élaborer des logiques d'action reposant sur des objectifs que l'on pourrait formuler en termes d'acquisition de compétences sociales, entendues « au sens de l'intégration progressive discontinue de valeurs sociales et culturelles censées conférer au jeune des chances supplémentaires pour s'insérer professionnellement » (Jellab, 1997).
- 41 L'allégeance, telle que nous la définissons, comme respect et soutien à une figure de pouvoir, pourrait bien faire partie de ces valeurs que la mission locale tente d'inculquer aux jeunes qui s'adressent à elle. Chez ces jeunes qui forment un public hétérogène, Jellab a cerné plusieurs logiques d'action, plus ou moins révélatrices d'une certaine proximité vis-à-vis de la sphère professionnelle. Deux de ces logiques semblent particulièrement proches d'attitudes ayant trait à l'allégeance et la non allégeance, mais cette fois par rapport à l'institution même qu'est la mission locale : les logiques de l'engagement et de la confrontation. La stratégie de l'engagement illustre « l'adhésion aux impératifs institutionnels » (Jellab, 1997), que les conseillers perçoivent comme de bon augure pour la suite de leur parcours d'insertion puisque « leur conformisme est jugé positif pour l'intégration au marché de la formation et de l'emploi » (Jellab, 1997). À cet engagement s'oppose la stratégie de la confrontation et du retrait, révélant un rapport de force entre le jeune et l'institution, essentiellement vis-à-vis des démarches conseillées.
- 42 Répondant au principe institutionnel qui veut que le jeune soit l'acteur de son parcours, les outils et méthodes activés par le conseiller font écho à la norme d'internalité. Mais le travail de socialisation engagé par la mission locale mobilise également des critères d'évaluation de la conformité des jeunes par rapport aux attentes du monde professionnel, critères qui dépassent la seule autonomie, et que l'on pourrait appréhender en termes d'allégeance. L'allégeance est-elle effectivement un principe ordonnant les pratiques de la mission locale ? Si oui comment s'articulent ces deux principes d'action que sont l'internalité et l'allégeance ? L'un synonyme d'émancipation et de responsabilité, l'autre illustrant le respect et le soutien de l'autorité : y a-t-il un quelconque paradoxe à vouloir les concilier ?
- 43 Notre recherche n'a pas la prétention de répondre définitivement à cette interrogation, mais seulement d'éclairer les anticipations d'action des conseillers de mission locale à la lumière de l'allégeance et de l'internalité.

### L'étude

- 44 Nous avons fait parvenir nos protocoles d'étude à 153 Missions Locales réparties sur le territoire national. Un seul des quatre protocoles utilisés dans cette recherche parvenait à

chaque organisme, puis il était distribué aux conseillers par le responsable du site. Le nombre de questionnaires exploitables retournés est de 118.

- 45 Le protocole que nous avons construit comportait deux parties : la présentation d'un cas fictif de jeune demandeur d'emploi, puis un questionnaire se rapportant à ce sujet-cible.

### Les variables indépendantes : la structure des cas fictifs

- 46 Nous avons manipulé deux variables dans la construction des cas fictifs. Chaque cas faisait état d'une présentation rapide d'un jeune demandeur d'emploi (en l'occurrence Stéphane P.), puis d'un extrait de son discours à propos de son dernier emploi. Les données biographiques étaient strictement identiques pour l'ensemble des quatre cas. Le discours était composé de propositions mêlant les deux variables indépendantes que sont l'allégeance et l'internalité. Ainsi croisées, ces variables nous ont permis d'obtenir quatre cas. Entre cinq et sept assertions du même type composaient le discours du sujet (5 pour l'externe non allégeant, 6 pour l'externe allégeant et l'interne non allégeant, 7 pour l'interne allégeant ; l'intégralité des protocoles figure en annexe).
- 47 Le contenu des discours fictifs était issu d'items validés préalablement par analyse factorielle (Dagot, 2001). Cette validation d'items a été réalisée auprès d'une population de 176 étudiants en psychologie. Le questionnaire de base comportait 40 items répartis *a priori* et suivant notre définition de l'allégeance, en quatre catégories : externe allégeant, externe non allégeant, interne allégeant et interne non allégeant. Deux types d'évènements étaient impliqués dans les explications causales : des évènements positifs et négatifs liés au monde professionnel (attribution causale), et des renforcements positifs et négatifs également liés au monde professionnel (locus of control). Quarante-sept étudiants ont rempli ce questionnaire suivant une consigne d'autoprésentation normative, et 79 l'ont rempli suivant une consigne d'autoprésentation contrenormative. Une analyse factorielle menée sur l'ensemble des réponses a permis de dégager un facteur bipolaire (expliquant 61 % de la variance totale) que nous avons nommé « allégeance/non allégeance ». Si ce facteur est le seul à être ressorti de cette analyse il est tout de même intéressant de noter qu'à chacun des deux pôles se regroupaient des items identifiés *a priori* comme internes ou externes, mais dont seule la dimension « allégeance vs non allégeance » émergeait à l'analyse, comme si la dimension « internalité vs externalité » s'était effacée derrière elle. Malgré cet effacement de l'internalité lors de l'analyse factorielle, nous avons tenu à l'intégrer comme variable indépendante dans nos protocoles afin d'étudier les rapports qu'elle peut entretenir avec l'allégeance dans l'élaboration des jugements et évaluations des conseillers de missions locales.
- 48 Voici quelques exemples d'items utilisés dans la construction des cas fictifs :
- 49 • **interne allégeant** : « j'avais un bon salaire *car j'étais impliqué dans mon travail* »
- 50 « il m'arrivait d'avoir des semaines très longues parce que *cela ne me dérange pas de faire des heures supplémentaires* »
- 51 • **externe allégeant** : « c'était agréable de travailler dans cette boîte *parce que l'organisation du travail était stimulante et très souple* »
- 52 « quelques fois on m'a refusé une petite augmentation mais c'était à cause des circonstances économiques qui faisaient que mon patron ne pouvait me dire oui. »
- 53 • **interne non allégeant** : « j'avais peu d'autonomie mais cela ne me gênait pas *car je ne voulais pas prendre trop de responsabilités* »

- 54 « étant donné que *je n'aime pas trop les changements*, j'étais content que mes horaires soient très stables »
- 55 • **externe non allégeant** : « les salaires étaient très corrects *grâce aux syndicats qui ont négocié dur avec la direction* pour avoir des augmentations »
- 56 « j'étais parfois fatigué à cause des horaires trop irréguliers »

### Les variables dépendantes principales

- 57 (voir protocole en annexe pour plus de détails) :
- **pronostic d'insertion professionnelle** : il était demandé aux conseillers de pronostiquer les chances de retour à l'emploi du cas proposé. Pour cela ils disposaient d'une échelle de réponse en six points.
  - **phases de travail** proposées pour accompagner le sujet-cible dans son retour à l'emploi (mise en relation, bilan de compétences, techniques de recherche d'emploi, session d'orientation approfondie). Ces phases sont issues d'une pré-enquête menée auprès de conseillers en Missions Locales de la Gironde qui a permis de distinguer quatre grands types de pratiques et d'outils mobilisés par les conseillers, lors de l'accompagnement d'un jeune dans sa recherche d'emploi. Ces quatre « périodes » de travail peuvent être ordonnées selon leur degré de proximité vis-à-vis de la sphère professionnelle, renvoyant ainsi au travail plus ou moins long et profond à mener avec le jeune pour faciliter son accès à l'emploi. Ainsi, en s'éloignant progressivement de l'accès direct au travail, nous retrouvons les phases « mise en relation avec les employeurs », « techniques de recherche d'emploi », « bilan de compétences », et enfin « session d'orientation approfondie ». Pour le cas qu'il devait traiter, et selon la priorité qu'il leur attribuait, chaque conseiller classait dans un ordre décroissant d'importance ces phases de travail (1 pour la plus importante, 4 pour la moins importante).
- 58 Par rapport à cette hypothèse portant sur l'organisation des actions d'intervention, il faut préciser que la méthode expérimentale retenue pour cette étude limite sa portée en termes de validité écologique. Bien entendu, nous n'avons pas pour objectif de décrire des pratiques réelles de conseillers en Mission Locale qui seraient différenciées en fonction de l'allégeance et de l'internalité des jeunes. Il s'agit seulement de mettre à jour des critères ou indices susceptibles, dans des proportions qui restent à préciser, d'orienter les logiques d'action mobilisées par les conseillers.

### Variable dépendante secondaire

- 59 • **description du sujet-cible** à l'aide de trois types d'items (positifs, négatifs, psychopathologiques). Une liste de trente descripteurs était à disposition des sujets afin de brosser un portrait rapide du jeune demandeur d'emploi. Cette liste comportait dix items positifs, dix items négatifs et dix items psychopathologiques. Elle est issue d'une étude antérieure portant sur les logiques de travail en jeu dans le bilan de compétences, en fonction de l'allégeance et de l'internalité du bénéficiaire de bilan (Dagot, 2000). Les conseillers devaient choisir les cinq items qui, selon eux, caractérisaient le mieux le cas présenté. Il était alors possible de calculer le nombre moyen de descripteurs de chaque type utilisé pour décrire le sujet-cible.

## Résultats

### Pronostic de retour à l'emploi

- 60 L'analyse de variance montre que seule l'allégeance a un effet significatif sur le pronostic (tableau 1), l'internalité ayant un effet non significatif. Le résultat que nous obtenons montre le poids normatif de l'allégeance dans la construction du pronostic (tableau 1).

TABLEAU 1. Effets de l'Allégeance et de l'Internalité sur le pronostic de retour à l'emploi

EFFET	dl 1	MOYENNE DES CARRÉS EFFET	dl RÉSIDUS	MOYENNE DES CARRÉS RÉSIDUS	F	NIVEAU P
1. Allégeance	1	19.76991	113	.869362	22.7407	.000
2. Internalité	1	1.66938	113	.869362	1.92023	.168
12. Allégeance/Internalité	1	2.86405	113	.869362	3.29443	.072

TABLE 1. Effects of Allegiance and Internality on prediction of occupational integration

- 61 Ainsi, les sujets-cibles allégeants se voient attribuer un pronostic nettement plus favorable que celui des non allégeants (cf. tableau 2). Notre première hypothèse est confirmée : l'allégeance semble être un facteur important dans l'élaboration des pronostics d'insertion.
- 62 Par contre, nous ne relevons pas de variation significative entre l'ensemble des sujets externes et internes, et seule une comparaison intra-groupe pointe un écart à l'avantage de l'externe non allégeant sur l'interne non allégeant (respectivement 4.13 et 3.55 ;  $p < .03$ ). De même, l'externe allégeant et l'interne allégeant bénéficient de pronostics équivalents (respectivement 4.66 et 4.74 ;  $p < .72$ ), ce qui va dans le sens d'une prévalence normative de l'allégeance par rapport à l'internalité.

TABLEAU 2. Scores moyens de pronostic de retour à l'emploi (score sur une échelle de 1 à 6)

	ALLÉGEANT	NON ALLÉGEANT		MOYENNE INTERNE/EXTERNE
Externe	4.66	4.13	$p < .06$	4.43
Interne	4.74	3.55	$p < .00$	4.27
	$p < .72$	$p < .03$		$F(1,113) = 1.92 ; p < .16$
Moy. All./NonAll.	4.71	3.78		

	$F(1,113) = 22.74 ; p < .00$		
--	------------------------------	--	--

TABLE 2. Average prediction of occupational integration

## Sur le plan des phases de travail proposées aux sujets-cibles

- 63 Après avoir constaté que les sujets allégeants font l'objet des meilleurs pronostics d'accès à l'emploi, il faut maintenant aborder ce qui touche spécifiquement le travail d'insertion mené en Mission Locale. Le classement des différentes phases de travail potentielles nous indique ce que les conseillers pourraient envisager de mettre en œuvre, en termes d'outils et de méthodes, afin de renforcer les chances du jeune d'accéder à un emploi.
- 64 Une analyse de variance effectuée sur les rangs moyens de chaque phase de travail montre un effet simple de la variable allégeance, l'internalité n'ayant pas d'effet significatif (voir *tableau 3*). Tout semble se passer comme si les conseillers de Mission Locale avaient élaboré le plan d'aide au retour à l'emploi en fonction du degré d'allégeance contenu dans le discours des jeunes.

TABLEAU 3. Effets de l'Allégeance et de l'Internalité sur les rangs moyens des phases de travail

EFFET	LAMBDA DE WILKS	R/RAO	dl 1	dl 2	NIVEAU P
1. Allégeance	.876042	3.926552	4	111	.005
2. Internalité	.981602	.520109	4	111	.721
12. Allégeance/Internalité	.931731	2.033290	4	111	.094

TABLE 3. Effects of Allegiance and Internality on the integration's stage

- 65 Le détail des résultats révèle que c'est la phase de « Mise En Relation » avec d'éventuels employeurs, autrement dit l'accès direct à la phase active de recherche d'emploi, qui distingue les sujets selon leur allégeance ou non allégeance (*tableau 4*).

TABLEAU 4. Rang moyen de chaque phase selon le sujet-cible (Importance d'autant plus forte que le score est proche de 1)

	MISE EN RELATION	SESSION D'OR°APP.	BILAN DE COMP.	SOUTIEN PONCTUEL
Allégeant Externe	1.64	3.36	2.76	1.68
Allégeant Interne	1.48	3.33	2.60	1.84
Non All. Externe	2.15	2.89	1.84	1.84

Non All. Interne	2.37	3.13	2.51	1.82
Allégeants	1.54	3.34	2.56	1.78
Non Allégeants	2.29	3.03	2.25	1.83
	$p < .00$	Ns	$p < .06$	Ns
Externes	1.86	3.15	2.36	1.75
Internes	1.83	3.25	2.56	1.83
	Ns	Ns	Ns	Ns

TABLE 4. Average rank of integration's stages

66 Pour résumer, voici le classement par ordre décroissant de priorité des phases de travail :

67 **Sujets Allégeants** : 1. Mise en relation

68 2. Soutien ponctuel

69 3. Bilan de compétences

70 4. Session d'orientation approfondie.

71 **Sujets Non Allégeants** : 1. Soutien ponctuel

72 2. Bilan de compétences

73 3. Mise en relation

74 4. Session d'orientation approfondie.

75 L'allégeance semble être un facteur déterminant lorsqu'il s'agit pour les conseillers de Mission Locale de guider le jeune dans son parcours. Cette orientation prendrait le caractère d'un accès direct au marché du travail pour les jeunes affichant une certaine allégeance au pouvoir. À l'inverse, la non allégeance induirait des intentions de travail centrées autour de phases de préparation au marché de l'emploi, telles qu'un soutien ponctuel ou qu'un bilan de compétences. On retrouve là le travail de socialisation décrit par Jellab (1997), lorsqu'il met en évidence l'élargissement du travail d'insertion professionnelle à l'ensemble de la vie sociale des jeunes. Ces résultats vont dans le sens de notre deuxième hypothèse.

## Sur le plan de la description des sujets-cibles

76 L'analyse de variance effectuée révèle encore une fois que l'allégeance a un effet indépendant significatif sur le choix des descripteurs. On observe également un effet d'interaction entre l'allégeance et l'internalité (tableau 5).

TABLEAU 5. Effets de l'Allégeance et de l'Internalité sur les descripteurs

EFFET	LAMBDA DE WILKS	R/RAO	dl 1	dl 2	NIVEAU P
1. Allégeance	.703367	15.74467	3	112	.000

2. Internalité	.989969	.37830	3	112	.768
12. Allégeance/Internalité	.801175	9.26491	3	112	.000

TABLE 5. Effects of Allegiance and Internality on adjectives

- 77 On constate que les non allégeants sont largement stigmatisés, notamment par l'emploi de qualificatifs d'ordre psychopathologique (tableau 6). Entre les allégeants et les non allégeants les différences de moyenne des trois types de descripteurs sont significatives. Par contre la comparaison entre internes et externes ne révèle aucune différence.

TABLEAU 6. Nombres moyens de descripteurs par sujet

	DESCRIPTEURS POSITIFS	DESCRIPTEURS NÉGATIFS	DESC. PSYCHOPATHO.
Allégeant Externe	4.00	0.76	0.23
Allégeant Interne	4.66	.033	0.00
Non All. Externe	3.29	1.23	0.47
Non All. Interne	1.46	2.26	1.26
Allégeants	4.44	0.47	0.07
Non Allégeants	2.43 <i>p</i> <.00	1.71 <i>p</i> <.00	0.84 <i>p</i> <.00
Externes	3.68	0.97	0.34
Internes	3.89	0.80	0.29
	Ns	Ns	Ns

TABLE 6. Average of each type of adjective

- 78 Les comparaisons intragroupe révèlent que chez les non allégeants, c'est surtout l'interne qui fait l'objet d'une large dévalorisation.
- 79 Après avoir observé que les non allégeants bénéficient d'un pronostic peu favorable, d'intentions de travail plus éloignées du marché de l'emploi que les allégeants, l'opération d'isolement des non allégeants se poursuit par une nette stigmatisation. Nous sommes en présence d'un système d'évaluation très consistant. L'étude des corrélations (tableau 7) entre les différentes variables de la recherche révèle une forte cohérence : sur l'ensemble des sujets, le pronostic est corrélé positivement avec la phase de « Mise en relation » et négativement avec les phases de « Bilan de compétences » et « Session d'orientation approfondie ».
- 80 Dans le même temps, les phases « Mise en relation » et « Soutien ponctuel » sont corrélées positivement avec l'usage de descripteurs positifs, et négativement avec les descripteurs négatifs. Le sens des corrélations est inverse pour les phases « Bilan de compétences » et « Session d'orientation approfondie ».

- 81 Ces résultats soulignent le poids important de l'allégeance dans l'élaboration des processus évaluatifs en jeu chez les conseillers des Missions Locales. Ils éclairent aussi les rapports qu'entretiennent l'allégeance et l'internalité, et qui semblent révéler le poids prépondérant de l'allégeance.

TABLEAU 7. Corrélations calculées sur l'ensemble des sujets  
(corrélations significatives marquées à  $p < .05$ )

	PRONOSTIC	M.E.R.	S.O.A.	B.D.C.	SOUT.PONCTUEL	DESC.POS.	DESC.NÉG.
Pronostic	1.00						
M.E.R.	.45*	1.00					
S.O.A.	-.20*	.21*	1.00				
B.D.C.	-.19*	.41*	.54*	1.00			
Sout. Ponctuel	.11	-.37*	-.05	.17	1.00		
Desc. Pos.	.56*	.57*	-.21*	-.35*	.24*	1.00	
Desc. Nég.	-.55*	-.58*	.27*	.41*	-.26*	-.88*	1.00
Desc. Patho.	-.46*	-.36*	.11	.18	-.21*	-.76*	.51*

- 82 M.E.R. : Mise En Relation ; S.O.A. : Session d'Orientation Approfondie ; B.D.C. : Bilan De Compétences.

TABLE 7. Correlations between prediction, stages and adjectives

## Discussion

- 83 Ici, sont donc brossés les portraits de deux types de demandeurs d'emploi que tout oppose.
- Le premier, démontrant une forte allégeance, est perçu très positivement et ses chances de retrouver du travail sont bonnes : il est orienté d'emblée vers le marché du travail. Qu'il adopte un discours interne, ou qu'il s'en remette un peu plus au contexte pèse de façon moindre sur le pronostic de réussite et les options de travail choisies par les conseillers.
  - Le deuxième ne relève pas de la même logique ou même se réclame d'un autre rapport au monde professionnel. Celui-là pose un problème évident, il est décrit en termes essentiellement négatifs et psychopathologiques, et son introduction sur le marché de l'emploi n'est envisageable qu'après un travail de préparation (réflexion sur son orientation, sur son projet, sur sa personnalité...).
- 84 Ce qui nous paraît le plus important ici n'est pas le pronostic défavorable adressé aux non allégeants. En effet, on pourrait comprendre que les conseillers « connaissent » les attentes du monde du travail et répercutent leur clairvoyance sur les pronostics. Mais l'anticipation d'une mise au travail reportée pour les non allégeants, et surtout une

description nettement stigmatisante, incitent à questionner les logiques à l'œuvre dans les raisonnements des professionnels de l'insertion. Avec ces résultats ressurgissent les critiques que l'on croyait réservées à une époque lointaine (Castel, 1973) : la pathologisation de la contestation, et le soutien indirect à l'ordre établi fourni par les professionnels du secteur de l'insertion dans son acception la plus large. Nous souhaiterions particulièrement insister sur la stigmatisation du discours interne non allégeant. Si dans l'ensemble les non allégeants sont perçus plus négativement et bénéficient des moins bons pronostics, cela est surtout marqué pour l'interne. Tout semble se passer comme si le processus excluant de naturalisation des difficultés, sous-tendu par l'internalité (Castra, 1998), se doublait d'une éviction irrémédiable de la sphère des possibilités de réinsertion par l'adoption d'une posture non allégeante. Les commentaires des conseillers viennent appuyer cette interprétation, car ils font souvent mention de réserves quant à la capacité de l'individu à travailler (manque de motivation, éloignement de la réalité...), alors qu'est parfois reconnu à l'externe non allégeant un certain potentiel à prendre du recul et à analyser la situation.

- 85 Une seconde information est importante à relever : dans cette recherche, l'internalité pèse globalement peu sur les processus évaluatifs, ce qui est en opposition avec la majeure partie des études portant sur la norme d'internalité. Ce résultat relativise l'effet du degré de responsabilité véhiculé par le discours des jeunes demandeurs d'emploi sur la perception que peuvent avoir d'eux les conseillers de Missions Locales. Apprendre à formuler un projet, s'investir dans ce projet, repérer ses compétences et ses lacunes, tout cela fait partie des critères d'évaluation de la progression du jeune dans son parcours et, en même temps, offre aux conseillers des Missions Locales une grille de lecture guidant leur intervention. Mais cela ne suffit pas à rendre compte d'une part essentielle du travail engagé : « Les actions menées par les acteurs de la Mission Locale visent à l'inculcation d'un ensemble de valeurs qui sont autant d'indicateurs attestant du caractère disciplinaire et pédagogique reconnu à l'insertion » (Jellab, 1997). Nos résultats précisent un peu plus ce que l'on peut entendre par « ensemble de valeurs », et l'allégeance permet d'opérationnaliser ces qualités attendues ou à développer chez le jeune demandeur d'emploi. Cette allégeance renverrait au potentiel de respect et de soutien du demandeur d'emploi vis-à-vis de l'entreprise, qualité qui garantirait, au-delà des strictes compétences techniques, la bonne insertion de l'individu au travail. L'attente d'allégeance serait peut être plus forte pour un poste d'exécutant que pour un poste à responsabilités. C'est l'hypothèse que nous pouvons faire, et certains résultats l'accréditent. C'est le cas de la recherche de Laberon portant sur les processus psychologiques à l'œuvre dans le recrutement, où l'auteur constate que « les recruteurs ont tendance à accorder plus d'importance à l'allégeance pour les bas niveaux que pour les hauts niveaux » (Laberon, 2001, p. 171). Cela fait écho aux recherches portant sur les théories implicites de la personnalité professionnelle, comme celle d'Aldrovandi et Gryselier qui montre que les attributs « travailleur » et « honnête » sont caractéristiques des représentations du bon ouvrier, alors que le « sens du contact » et « l'efficacité » caractérisent le bon cadre (Aldrovandi & Gryselier, 1986). Les déterminants implicites de l'efficacité serait ainsi à chercher principalement du côté de l'allégeance pour les ouvriers, quand les cadres gagneraient peut-être à conserver un esprit critique. Mais cela demandera à être confirmé par de futurs travaux.
- 86 Le modèle théorique qui a sous-tendu cette recherche postulait que l'allégeance et l'internalité produisent des effets indépendants dans l'élaboration des processus

évaluatifs. Il est encore trop tôt pour trancher cette question, mais les résultats obtenus accréditent l'hypothèse d'une prévalence normative de l'allégeance par rapport à l'internalité. Cela ne remet en cause ni l'internalité ni son caractère socionormatif. Il s'agit simplement de mettre à jour une dimension des explications causales, et son éventuelle normativité qui serait peut être encore plus forte que celle de l'internalité. Finalement, cela n'a rien de vraiment surprenant : la pérennité de l'ordre social et les moyens mis en œuvre pour y parvenir sont parmi les sujets les plus étudiés en sciences humaines, et l'allégeance n'ouvre pas un champ de recherche inconnu. L'essentiel est ailleurs et tient en quelques points. Premièrement, l'allégeance telle que nous la définissons, et que nous l'employons dans nos études, rentre bien dans le cadre d'appréhension des phénomènes normatifs (cf. Dubois, 1994 pour une synthèse). Il n'est pas question de rébellion, de désobéissance qui pourraient offrir une prise à un système de sanction formel (lois, règlement...), mais uniquement d'adhésion ou de critique. Il est donc tout à fait possible de parler de norme à propos de l'allégeance, norme d'autant plus efficace qu'elle engendre une stigmatisation des déviants. Cette stigmatisation des non allégeants renvoie au processus de « naturalisation » (Doise, Deschamps, & Mugny, 1978), et à sa fonction d'immunisation du système social contre les contestataires en ruinant leur crédibilité.

- 87 Ensuite, le passage de l'internalité au second plan sur la scène normative entre en conflit avec une conception dominante, qui fait de l'idéologie libérale l'ultime point d'attaque des phénomènes de pouvoir et de domination dans notre société. Ainsi, il est très probable que les discours libéraux développés au sein des entreprises, et par l'ensemble des professions psycho-socio-éducatives, ne soient qu'un vernis lexical sous lequel opère un puissant système de normalisation et de préservation de l'ordre établi. L'état agentique de Milgram (1974), dans lequel le sujet abandonne son autonomie et se considère comme l'agent exécutif d'une volonté supérieure, est probablement encore d'actualité dans la sphère socioprofessionnelle.
- 88 Nous souhaiterions ouvrir le débat sur la pertinence d'une typologie des explications causales basée essentiellement sur la dimension internalité. Nous venons de voir que l'allégeance peut être un facteur important dans l'élaboration de la valeur sociale des explications. La prise en compte des indices de valeurs en lien avec le pouvoir nous semble une étape importante pour la suite des recherches sur les explications causales.

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Aldrovandi, M., & Gryselier, M. (1986). Théories implicites de la personnalité professionnelle. *Psychologie Française*, 31, 2, 123-127.
- 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 : P.U.F.
- Beauvois, J.-L. (1994). *Traité de la servitude libérale*. Paris : Dunod.

- Beauvois, J.-L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, 40, 4, 375-387.
- Beauvois, J.-L., & Le Poutier, F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie Française*, 32, 1, 100-108.
- Bertone, A., Delmas, F., Py, J., & Somat, A. (1989). Une échelle d'internalité pour enfants : le Questionnaire d'Internalité Attribution/Locus ou Q.I.A.L. *Revue de Psychologie Appliquée*, 39, 249-267.
- Castel, R. (1973). *Le psychanalyste*. Paris : Maspéro.
- Castra, D. (1998). Internalité et exclusion sociale. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 37, 45-62.
- Cueillens, C., & Castra, D. (1998). Norme d'internalité et sphères de vie. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 4, 1-2, 44-53.
- Dagot, L. (2001). *Contribution à l'étude de la norme d'allégeance : élaboration d'un questionnaire d'allégeance*. Communication au 28<sup>e</sup> Congrès de la Société Interaméricaine de Psychologie, Santiago Chili.
- Dagot, L. (2000). *L'allégeance et l'internalité dans le travail d'aide à l'insertion socioprofessionnelle : le cas du bilan de compétences*. Communication au Congrès de l'A.I.P.T.L.F., Rouen.
- Demaziere, D. (1992). *Le chômage en crise ?* Lille : P.U.L.
- Divay, S. (2000). L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation ? *Travail et Emploi*, 81, 67-79.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : A. Colin.
- Dubois, N. (1985). Une échelle française de « Locus of control ». *Revue de Psychologie Appliquée*, 35, 4, 215-233.
- Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : P.U.G.
- Dubois, N. (1998). Internalité et connaissance évaluative. In J.-L. Beauvois., R.-V. Joule, & J.-M. Monteil (Éds.), *20 ans de psychologie sociale expérimentale francophone (189-230)*. Grenoble : P.U.G.
- Doise, W., Deschamps, J.-C., & Mugny, G. (1978). *Psychologie sociale expérimentale*. Paris : A. Colin.
- Gangloff, B. (1995). La valorisation de la norme d'internalité : une hypothèse conditionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 1, 1, 28-34.
- Gangloff, B. (1997). La norme d'internalité et ses fondements : les tribulations d'une notion dans l'univers de l'évaluation professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 3, 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, 29-45.
- 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.
- Guyennot, C. (1998). *L'insertion, un problème social*. Paris : L'Harmattan.
- Jellab, A. (1997). La mission locale face aux jeunes. Quelle socialisation pour quelle insertion ? *Cahiers internationaux de sociologie*, 102, 85-106.
- Laberon, S. (2001). Les processus psychologiques à l'œuvre dans la procédure de recrutement. Thèse de Doctorat de l'Université Bordeaux 2.

- LePoultier, F., & Beauvois, J.-L. (1985). Travail social et norme d'internalité. *Connexions*, 46, 73-81.
- Louche, C. (1998). The norm of internality and coordination mechanisms in organizations. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 48, 3, 189-192.
- Milgram, S. (1974). *Soumission à l'autorité*. Paris : Calman-Levy.
- Pansu, P. (1994). *La norme d'internalité et le jugement sur la valeur professionnelle*. Thèse de Doctorat. Université Pierre Mendès-France, Grenoble 2.
- Pichot, N. (1997). *La connaissance normative en matière d'internalité : stratégies d'autoprésentation et effets de contexte*. Thèse de Doctorat. Université Rennes 2.
- Sampson, E. E. (1987). A critical constructionist view of psychology and personhood. In H. J. Stam, T. B. Rogers, & K. J. Gergen (Eds.), *The analysis of psychological theory* (pp. 41-59). Washington : Hemisphere Publishing Corporation.
- Verdés-Leroux, J. (1978). *Le travail social*. Paris : Éditions de Minuit.

## ANNEXES

### Externe allégeant

Stéphane P. a 20 ans, est célibataire et réside à Bordeaux. Il y a deux semaines, il a perdu son emploi de vendeur-magasinier suite à un plan social. En effet, la société qui l'employait depuis deux ans a fait faillite.

Il vient aujourd'hui à la mission locale et rencontre un conseiller. Voici un extrait de leur conversation :

Conseiller : *Qu'est-ce que vous avez comme formation ?*

Stéphane : *J'ai un C.A.P. de vendeur-magasinier.*

Conseiller : *Comment se sont passés ces deux ans dans l'entreprise ?*

Stéphane : *Bon, c'était agréable de travailler dans cette boîte parce que l'organisation du travail était stimulante et très souple. Même si les conditions de travail étaient un peu difficiles, il ne fallait pas se plaindre car les règles étaient fixées dès le départ. C'était aussi très intéressant de participer aux séminaires organisés par la Direction des Ressources Humaines parce que les valeurs et les principes qui y étaient transmis étaient importants.*

Conseiller : *Et au niveau de la rémunération ?*

Stéphane : *J'avais un bon salaire parce que la direction avait une bonne politique salariale. Bon c'est vrai que quelques fois on m'a refusé une petite augmentation, mais c'était à cause des circonstances économiques qui faisaient que mon patron ne pouvait pas me dire oui.*

Conseiller : *Si vous deviez faire un bilan de cette expérience professionnelle ?*

Stéphane : *En fait c'était une bonne expérience parce que l'esprit de l'entreprise était agréable et stimulant.*

### Externe non allégeant

Stéphane P. a 20 ans, est célibataire et réside à Bordeaux. Il y a deux semaines, il a perdu son emploi de vendeur-magasinier suite à un plan social. En effet, la société qui l'employait depuis deux ans a fait faillite.

Il vient aujourd'hui à la mission locale et rencontre un conseiller. Voici un extrait de leur conversation :

Conseiller : *Qu'est-ce que vous avez comme formation ?*

Stéphane : *J'ai un C.A.P. de vendeur-magasinier.*

Conseiller : *Comment se sont passés ces deux ans dans l'entreprise ?*

Stéphane : *Souvent on me demandait de travailler le week-end ou tard le soir pour rattraper des retards à cause d'une mauvaise gestion de la part des dirigeants. Et puis ça me mettait de mauvaise humeur quand on m'annonçait un changement de programme au dernier moment. Il a fallu aussi participer à la mise aux normes de mon service parce que la direction mettait tellement la pression que c'était devenu obligatoire, mais sans être dit.*

Conseiller : *Et au niveau de la rémunération ?*

Stéphane : *En fait les salaires étaient très corrects, surtout grâce aux syndicats qui ont négocié dur avec la direction pour avoir des augmentations.*

Conseiller : *Si vous deviez faire un bilan de cette période de votre vie professionnelle ?*

Stéphane : *Je peux dire que c'était une bonne expérience, surtout parce que les mouvements du personnel ont obligé la direction à faire des concessions. Mais je dois quand même dire que j'étais parfois fatigué à cause des horaires trop irréguliers.*

### **Interne allégeant**

Stéphane P. a 20 ans, est célibataire et réside à Bordeaux. Il y a deux semaines, il a perdu son emploi de vendeur-magasinier suite à un plan social. En effet, la société qui l'employait depuis deux ans a fait faillite.

Il vient aujourd'hui à la mission locale et rencontre un conseiller. Voici un extrait de leur conversation :

Conseiller : *Qu'est-ce que vous avez comme formation ?*

Stéphane : *J'ai un C.A.P. de vendeur-magasinier.*

Conseiller : *Comment se sont passés ces deux ans dans l'entreprise ?*

Stéphane : *J'aimais beaucoup tout ce qui était démarche qualité et mise aux normes parce je pense que l'engagement est important au travail. Il m'arrivait aussi parfois d'avoir des semaines très longues parce que cela ne me dérange pas de faire des heures supplémentaires. Je participais aussi au journal d'entreprise car ça me permettait d'être plus efficace en connaissant mieux les gens.*

Conseiller : *Et au niveau de la rémunération ?*

Stéphane : *J'avais un bon salaire parce que j'étais impliqué dans mon travail. Mais je dois dire aussi que certaines fois on m'a parfois refusé une petite prime de fin d'année, mais c'était parce que je n'avais pas atteint mes objectifs.*

Conseiller : *Si vous deviez faire un bilan de cette période de votre vie professionnelle ?*

Stéphane : *D'abord je dirais que j'allais travailler avec plaisir parce que c'est pour moi un moyen de m'épanouir. Et puis je pense qu'il faut être volontaire et dynamique pour avoir un bon travail.*

### **Interne non allégeant**

Stéphane P. a 20 ans, est célibataire et réside à Bordeaux. Il y a deux semaines, il a perdu son emploi de vendeur-magasinier suite à un plan social. En effet, la société qui l'employait depuis deux ans a fait faillite.

Il vient aujourd'hui à la mission locale et rencontre un conseiller. Voici un extrait de leur conversation :

*Conseiller : Qu'est-ce que vous avez comme formation ?*

*Stéphane : J'ai un C.A.P. de vendeur-magasinier.*

*Conseiller : Comment se sont passés ces deux ans dans l'entreprise ?*

*Stéphane : J'avais peu d'autonomie, mais cela ne me gênait pas car je ne voulais pas prendre trop de responsabilités. Étant donné que je n'aime pas trop les changements, j'étais content que mes horaires soient très stables. En fait je ne me suis jamais trop stressé au travail car cela n'est pas ma vision du travail bien fait. Par exemple je n'ai presque jamais participé aux séminaires sur la motivation car je n'ai pas de leçon à recevoir là-dessus.*

*Conseiller : Et au niveau de la rémunération ?*

*Stéphane : Je trouve que j'avais un bon salaire car je ne suis pas du genre à faire du zèle pour être mieux payé.*

*Conseiller : Si vous deviez faire un bilan de cette période de votre vie professionnelle ?*

*Stéphane : J'en garde un souvenir plutôt bon mais pas essentiel puisque pour moi le travail n'est pas la priorité principale dans la vie.*

## QUESTIONNAIRE

1) Selon vous, Stéphane retrouvera du travail très facilement ou très difficilement ? :

(utilisez l'échelle de réponse en 6 points en cochant la case de votre choix)

Très difficilement Très facilement

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

2) Vous serait-il possible sur la base de la présentation du cas de Stéphane, d'imaginer son portrait en utilisant la liste d'adjectifs suivants ?

Pour cela, vous devez cocher les 5 descripteurs qui vous paraissent être ceux qui le caractérisent le mieux.

1. Subit, se laisse aller
1. Courageux
2. Naïf, peu conscient des obstacles
3. A besoin d'aide, de suivi
4. Volontaire, motivé
5. Personnalité antisociale
6. Persévérant
7. Instable

8. Personnalité paranoïaque
9. Sentiment de culpabilité
10. Sociable
11. Confiant
12. Autodépréciation
13. Autonome
14. Personnalité mélancolique
15. Intelligent
16. Coupé de la réalité
17. Conscient, lucide
18. Personnalité obsessionnelle
19. Trop focalisé sur ses difficultés
20. Déviant, marginalisé
21. Potentiellement violent
22. Sentiment de persécution
23. Problèmes psychologiques
24. Discours plaqué, « bluff »
25. Fataliste, défaitiste
26. Actif
27. Complexe d'infériorité
28. Honnête, sincère
29. Personnalité hyper-conformiste

3) Imaginez que vous deviez aider Stéphane P. dans son parcours de recherche d'emploi. Pourriez-vous classer les 4 phases de travail suivantes selon l'importance que vous leur donneriez dans le cas de Stéphane ?

(marquez 1 pour la phase que vous jugez la plus importante, 4 pour la moins importante, 2 et 3 pour les intermédiaires).

- Mise en relation avec des employeurs
- Session d'Orientation Active ou Module d'Orientation Approfondie
- Bilan de compétences
- Soutien ponctuel (aide à la recherche d'emploi telle que atelier C.V., lettre de motivation, entretien)

## RÉSUMÉS

Cette étude part de l'hypothèse théorique d'une norme d'allégeance qui interviendrait dans les processus évaluatifs en jeu au sein de la sphère socioprofessionnelle. L'expérimentation menée auprès de conseillers en Missions Locales intègre deux facteurs : l'allégeance et l'internalité. Les résultats montrent que l'allégeance est une variable déterminante dans l'élaboration des pronostics de réinsertion et dans la planification des phases d'aide au retour à l'emploi. On constate également que le discours non allégeant est nettement dévalorisé voire stigmatisé. Par contre, la variable internalité a beaucoup moins de poids dans l'élaboration de ces évaluations. La discussion des résultats pointe deux interrogations. La première porte sur les objectifs sous-jacents des professionnels de l'insertion. La deuxième questionne les relations entre l'allégeance et l'internalité dans l'étude des explications causales.

This study is based upon the theoretical hypothesis of an existing norm of allegiance that would play a part in the processes of evaluation within the context of work. The experiment was conducted to show the role played by the norm of allegiance and the norm of internality onto a population of careers advice counsellors. Results showed that the norm of allegiance played a relevant part for the integration into the working world. What should also be taken into account is that the non allegiance aspect is rather demeaning and even denounced whereas the norm of internality counts less for these evaluations. In conclusion, two questions are put forward. First, what are the real objectives of these careers guidance counsellors? Second, what is the exact relation between the two norms?

## INDEX

**Mots-clés** : aide à l'insertion professionnelle, Missions Locales, Normes d'allégeance et d'internalité

**Keywords** : Locals assignments, Norms of allegiance and internality, occupational counselling

## AUTEURS

### LIONEL DAGOT

est doctorant au sein de l'équipe de Psychologie Sociale des Insertions du Laboratoire de Psychologie de l'Université Bordeaux 2. Contact : Université Victor Segalen-Bordeaux, 2, Laboratoire de Psychologie EA526, 3 ter place de la Victoire, 33076 Bordeaux Cedex. Courriel : ldagot@club-internet.fr

### DENIS CASTRA

est Professeur de Psychologie Sociale, au sein de l'équipe de Psychologie Sociale des Insertions du Laboratoire de Psychologie de l'Université Bordeaux 2.