

**Sous la direction de
Marc-Eric BOBILIER CHAUMON, Michel DUBOIS,
Jacqueline VACHERAND-REVEL Philippe SARNIN
et Dongo Rémi KOUABENAN**

**LA GESTION DES PARCOURS
PROFESSIONNELS EN
PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL**

**Collection Psychologie du Travail et Ressources
Humaines**

Dirigée par Bernard Gangloff

Chapitre 17

LA DISTANCE SOCIONORMATIVE EN QUESTIONS

Daniel PASQUIER

Université François Rabelais de Tours. EA 2114 : Psychologie
des Ages de la vie.

dpasquier@avenirentreprise.fr

Résumé

La distance socionormative (DSN) a été définie par Pasquier (2011) comme le degré d'appariement entre la représentation de soi et un prototype normatif préalablement identifié et établi par un groupe d'experts. De tels prototypes ont été établis dans le cadre du questionnaire autodéscriptif de l'image de soi au travail (Q-ISAT), et du questionnaire d'acculturation - insertion pour les publics jeunes. Les premières recherches sur la DSN ont montré des liens avec différentes variables. Ce papier constitue la documentation de cette notion

1. Introduction

La notion de distance socionormative a émergé du croisement de recherches relatives aux normes sociales de jugement et de travaux sur la description de la personnalité. Ainsi, on a pu montrer (Gangloff et Pasquier, 2011) que le trait personologique renvoyait, *via* la désirabilité sociale qui pilotait le choix des items, à l'expression de normes sociales et que les inventaires de personnalité mesuraient principalement de la norme sociale, du conformisme et de la déviance. On rappellera également les propos de Levy-Leboyer (1997) ou de

Villette (1996) sur l'existence d'un profil de salarié idéal. En conséquence, on qualifiera la distance entre un profil personologique particulier et un profil prototypique exprimant une norme sociale de jugement, de distance socio-normative - ou D.S.N.

A partir de ces éléments théoriques, on a établi un *corpus* provisoire de propositions susceptibles d'inspirer des pistes de recherches :

- La D.S.N. est l'écart entre le contenu et la structure de la représentation individuelle d'un objet, ou de soi-même, et un prototype normatif de cet objet.

- La D.S.N. est le reflet du positionnement mental d'un individu donné dans un espace des normes édictées par le groupe dominant d'une société, et de l'appropriation psychologique de ces normes par cet individu, ces deux aspects formant système.

- Les représentations des normes se structurent sur un biface : en tant que stéréotypes ayant valeur universelle car légitimées par les groupes et institutions dominants ; en tant qu'interprétation personnelle qui leur donne un sens, interprétation élaborée à travers les codes culturels, l'histoire de vie et la personnalité de tout un chacun, sens qui s'écarte plus ou moins du prototype normatif.

- La D.S.N. s'accompagne d'une résonance affectivo-émotionnelle, produit de la confrontation aux normes, produit de la normalisation en termes d'allégeance ou de soumission, résonance qui intègre donc le rapport sensible à l'itinéraire parcouru des renoncements.

L'évolution du réglage de la D.S.N. et de la résonance affectivo-émotionnelle forment un système interactif dans le champ plus vaste d'un processus d'identification - d'évolution de l'identité.

- La D.S.N. tient à la fois de l'écart géométrique comme distance d'un profil individuel aux normes dominantes, de l'écart sociopolitique hiérarchisé entre classes, de l'écart de contenus et de pratiques culturels entre groupes.

- L'image de soi exerce une fonction d'expression de la D.S.N.

- La D.S.N. se négocie dans le cadre d'une forme de rhétorique qui porte sur le soi, la dynamique des représentations normatives et autrui.

- La D.S.N. peut varier en fonction de l'âge, du sexe, de la classe sociale d'appartenance et de la pratique culturelle.

- La transmission de la D.S.N. pourrait relever d'un processus épigénétique.

2. Rappel des recherches déjà menées

Nous avons commencé à documenter la DSN dans le cadre de précédentes recherches mobilisant le Q-ISAT en lien avec différentes variables. Certaines de ces recherches ont été présentées il y a deux ans au précédent congrès de l'AIPTLF. Ces premières explorations nous apportent déjà un certain nombre de connaissances relatives à la DSN.

2.1. Les contextes d'étude

La première étude⁹ a été menée à l'occasion de l'élaboration et de la mise au point de trois questionnaires d'acculturation (Q-sort vie quotidienne, Q-sort travail, Q-sort santé) auprès d'un échantillon composé de 115 étudiants de psychologie. Ces étudiants ont répondu aux trois Q-sorts d'acculturation, au Q-ISAT (version brève réduite à 50 items, papier-crayon), et à un questionnaire composite comportant 6 variables, 10 items étant attribués à chacune des six variables : estime de soi, faire face centré sur le problème, style relationnel, orientation acculturative, localisation du contrôle des renforcements et interférence cognitive.

La seconde étude¹⁰ a été conduite à l'occasion d'une recherche menée sur le thème des liens entre implication organisationnelle et anxiété au travail. L'échantillon

⁹ Etude menée en collaboration avec René Mokoukolo de l'université de Tours.

¹⁰ Etude menée avec Patrick Valéau, I.A.E. de Saint-Denis de la Réunion.

comprend 313 répondants adultes, sensiblement représentatif de la population active. Les questionnaires suivants ont été donnés. Le questionnaire d'implication organisationnelle d'Allen et Meyer (1990) donne quatre scores d'implication : IA pour implication affective¹¹, IN pour implication normative¹², et l'implication continue¹³ subdivisée en ICLA pour l'implication par manque d'alternatives et ICI pour l'implication par investissement. Un questionnaire d'anxiété-trait avec comme situation évoquée : « Vous êtes à votre domicile, chez vous », ce qui donne un score anx_domi puis avec comme situation évoquée : « Vous êtes à votre travail, dans l'entreprise qui vous emploie », ce qui donne un score anx_trav. Un questionnaire de désirabilité sociale, avec comme situation évoquée : « Vous vous regardez devant la glace », ce qui donne un score auto_dup d'autoduperie et un score hetero_d d'hétéroduperie. Un questionnaire de localisation du contrôle des renforcements, qui donne un score loc_int d'internalité et un score loc_ext d'externalité.

La troisième étude¹⁴ a été menée à l'occasion d'une recherche relative à la contrevalidation de l'étude précédente explorant des liens entre implication organisationnelle et anxiété au travail. Le Q-ISAT ainsi que différents autres questionnaires ont été donnés à un échantillon de 230 répondants adultes salariés. En plus du Q-ISAT, la batterie de questionnaires comprenait le questionnaire d'implication organisationnelle d'Allen et Meyer ; le questionnaire D.A.S. 21 qui donne un score de dépression, un score d'anxiété et un score de stress, passé à deux reprises, en invitant le répondant à se situer à son domicile pour la première passation anx_dom, dep_dom et stress_dom et dans son entreprise pour la seconde passation anx_ent, dep_ent et stress_ent ; le questionnaire P.A.N.A.S. (Positive and Negative Affect Schedule) qui

¹¹ Alpha de Cronbach = 0,87.

¹² Alpha de Cronbach = 0,79.

¹³ Alpha de Cronbach = 0,75.

¹⁴ Etude menée avec Patrick Valéau, I.A.E. de Saint-Denis de la Réunion.

donne un score d'affects positifs PA et un score d'affects négatifs NA ; trois indices décrivent le rapport au supérieur hiérarchique : les qualités attribuées au chef qual_chef, le soutien apporté par le chef soutien_chef et la distance perçue au chef dist_chef ; la qualité des relations avec les collègues est abordée à l'aide de deux indices, relations avec les collègues rel_col et réactions affectives react_af ; l'avenir perçu par les répondants renvoie à deux indicateurs : l'intention de faire carrière au sein de l'entreprise car_intra et l'intention de quitter l'entreprise quit_ent ; l'influence du contexte est appréhendée par un indice de fréquence des ressentis positifs face aux événements survenant dans l'entreprise feven_pos.

Pour chacune de ces études, on a pratiqué une série d'analyse de régressions descendantes pour les trois indices de distance de l'image de soi aux prototypes élaborés par les experts : prototype désirabilité sociale¹⁵, prototype intégrité professionnelle¹⁶ et prototype intégrité professionnelle ajustée¹⁷ par élimination de la part de la désirabilité sociale. On a pris en compte les modèles lorsque le F de Snedecor était égal ou inférieur à 0,05 et à l'intérieur des modèles retenus, on a classé les variables selon la valeur du coefficient bêta, cette valeur devant être supérieure à 0,10. On a rassemblé les résultats extraits de ces quatre études en trois parties, chacune consacrée à l'explication statistique de la DSN à chacun des trois prototypes disponibles dans le Q-ISAT.

2.2 Explication de la distance aux différents prototypes

Les répondants les plus proches du prototype désirabilité sociale sont ceux qui présentent la meilleure estime de soi (0,24), l'hétéroduperie la plus marquée

¹⁵ On demandait aux experts de classer les items du Q-ISAT pour décrire un individu socialement désirable.

¹⁶ On demandait aux experts de classer les items du Q-ISAT pour décrire un individu professionnellement intègre.

¹⁷ Les deux prototypes désirabilité et intégrité étant corrélés (0,86), par le moyen des corrélations partielles, on a retiré la part de désirabilité sociale biaisant le score d'intégrité professionnelle.

(0,17), des réactions affectives positives (0,24), une bonne qualité de relation avec leurs collègues (0,16), un faire face centré sur le problème (0,16) et un style relationnel sécure (0,14) ; a contrario, des niveaux d'anxiété ou de dépression à domicile (-0,29 et -0,20) ou dans l'entreprise (-0,40 et -0,18), une tendance aux affects négatifs (-0,15), une perception négative du chef (-0,18) et une implication fautive d'alternatives (-0,11) éloignent du prototype de la désirabilité sociale.

Les répondants les plus proches du prototype intégrité professionnelle sont ceux qui présentent le meilleur niveau de faire face au problème (0,25), l'acculturation dans la vie quotidienne (0,11), l'estime de soi (0,15), un style relationnel sécure (0,11), l'hétéroduperie la plus marquée (0,17), les réactions affectives positives au travail (0,26), le stress en entreprise (0,30) et l'intention de mener sa carrière en intra (0,22) ; a contrario, des niveaux d'anxiété ou de dépression à domicile (-0,17 et -0,40) ou d'anxiété dans l'entreprise (-0,41) ; une tendance aux affects négatifs (-0,17), une perception négative du chef (-0,16) et une implication fautive d'alternatives (-0,13) éloignent du prototype de l'intégrité professionnelle.

Les répondants les plus proches du prototype intégrité professionnelle ajustée sont ceux qui présentent la meilleure proximité avec le prototype d'acculturation au travail (0,24), le meilleur niveau de faire face au problème (0,24), l'orientation acculturative (0,15), l'hétéroduperie la plus marquée (0,21), le stress en entreprise (0,30), la localisation interne du contrôle des renforcements (0,11), les réactions affectives au travail (0,14) et l'intention de mener sa carrière en intra (0,25) ; a contrario, des niveaux d'anxiété à domicile (-0,23) ou dans l'entreprise (-0,37), la dépression à domicile (-0,35) et une implication fautive d'alternatives (-0,12) éloignent de l'intégrité professionnelle ajustée.

L'étude¹⁸ porte sur 120 étudiants de première année des différentes facultés de l'université polytechnique de Timisoara. En début d'année universitaire, ils ont passé le D70 comme test d'aptitude mentale générale et le Q-ISAT comme descripteur de personnalité. Les moyennes des notes académiques de l'année ont été recueillies et elles sont considérées comme critère de réussite à prédire. Le prototype de l'intégrité professionnelle a été construit à parti des réponses d'un panel de 34 enseignants des différentes matières et facultés de l'université polytechnique de Timisoara. Par ordre décroissant de leurs valeurs prédictives (r ; d de Cohen) on obtient le classement suivant : la DSN intégrité professionnelle ajustée (0,20 ; 0,41) ; le pôle négatif de la dimension personnologique agréabilité (-0,19 ; 0,39) ; le pôle positif de la dimension personnologique conscience (0,17 ; 0,35) ; le D70 (0,14 ; 0,28) ; la DSN intégrité professionnelle (0,13 ; 0,26) ; le névrosisme (0,10 ; 0,20).

Ni les autres dimensions de la personnalité, ni la DSN désirabilité sociale, ni l'estime de soi ne seront retenues, la valeur du d de Cohen étant inférieure à 0,20. On observe que c'est la DSN int prof ajust qui constitue le meilleur prédicteur des notes académiques parmi l'ensemble des prédicteurs.

2.3. Premiers constats

Le tableau (Tab. 1) ci-dessous fournit les coefficients bêta issus des régressions linéaires et exprimant leur valeur explicative de la DS N pour chacun des trois prototypes.

¹⁸ Etude menée avec Alina Mazilescu, université polytechnique de Timisoara.

Tableau 1. Récapitulatif des coefficients bêta par variable et par prototype.

variables explicatives	prototype désirabilité sociale	prototype intégrité professionnelle	prototype intégrité professionnelle ajustée
hétéroduperie	0,17	0,17	0,21
réactions affectives positives au travail	0,24	0,26	0,14
faire face au problème	0,16	0,25	0,24
dépression à domicile	-0,20	-0,40	-0,35
anxiété à domicile	-0,29	-0,17	-0,23
anxiété dans l'entreprise	-0,40	-0,41	-0,37
implication fautive d'alternatives	-0,11	-0,13	-0,12
estime de soi	0,24	0,15	
style relationnel sécure	0,14	0,11	
affects négatifs	-0,15	-0,17	
perception négative du chef	-0,18	-0,16	
stress en entreprise		-0,30	-0,30
vouloir mener sa carrière dans l'entreprise		0,22	0,25
relations avec les collègues	0,16		
dépression dans l'entreprise	-0,18		
acculturation dans la vie quotidienne		0,11	
acculturation			0,24

au travail			
orientation acculturative			0,15
LOC interne			0,11
notes étudiants			0,20

On observe que, pour les trois prototypes, la DSN est expliquée positivement par le versant hétéroduperie de la désirabilité sociale, les réactions affectives positives au travail, le faire face au problème et négativement par la dépression et l'anxiété à domicile, ainsi que par l'anxiété dans l'entreprise. Communes aux prototypes désirabilité sociale et intégrité professionnelle, on trouve positivement comme variables explicatives l'estime de soi, le style relationnel sécure, et négativement le stress en entreprise, les affects négatifs et la perception négative du chef. Dans les cas des prototypes intégrité professionnelle et intégrité professionnelle ajustée, la DSN est expliquée positivement par la volonté de mener sa carrière dans l'entreprise.

Reste les spécificités propres aux DSN associées à chacun des trois prototypes : positivement les relations avec les collègues et négativement la dépression dans l'entreprise pour le prototype désirabilité sociale, l'acculturation dans la vie quotidienne pour le prototype intégrité professionnelle, l'acculturation au travail, l'orientation acculturative, la réussite d'étudiants et le LOC interne pour le prototype intégrité professionnelle ajustée.

Une fois intégrés les résultats des recherches qui vont être présentées, une première élaboration théorique globale deviendra envisageable.

3. Références bibliographiques

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Gangloff, B., & Pasquier, D. (2011). *Décrire et évaluer la*

- personnalité : mythes et réalités*. Paris : L'Harmattan.
- Levy-Leboyer, C. (1994). Postface : quelques réflexions sur les Big Five. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 4 (1), 73-75.
- Pasquier, D. (2011). Vers une théorie de la distance socio-normative. In S. Pohl, P. Desrumaux, et A.-M. Vonthron (Eds). *Jugement socio-professionnel, innovation et efficacité au travail* (pp 47-56). Paris : L'Harmattan.
- Villette, M. (1996). *Le manager jetable*. Paris : La découverte.