

VARIATIONS DE L'ESTIME DE SOI AU COURS D'UNE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ASCENDANTE ET VALORISATION DES DOMAINES DE VIE

Approche systémique

Jean-Luc MÈGEMONT, Université de Toulouse - le Mirail, France

Alexis LE BLANC, Université de Toulouse - le Mirail, France

Cette étude examine les effets d'une mobilité professionnelle ascendante sur l'estime de soi des sujets qui en font l'expérience. L'enquête a été réalisée auprès de 251 techniciens engagés dans la préparation, en cours de carrière, d'un diplôme d'ingénieur. En référence à un modèle d'analyse systémique, nous montrons, d'une part, que les effets d'une mobilité professionnelle sur l'estime de soi se différencient en fonction des domaines de vie auxquels celle-ci se rapporte, d'autre part, que la variation des niveaux d'estime de soi au cours des phases de la mobilité s'explique par le degré de valorisation que le sujet accorde à ses aspirations en différentes sphères de vie. De manière plus générale, cette étude met en lumière l'importance des processus de signification dans la construction de l'identité au travail ainsi que l'intérêt d'une perspective théorique qui prend en compte les relations d'interdépendance entre ce domaine d'activités et les autres lieux de socialisation du sujet.

1. INTRODUCTION : LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE, UNE PROBLÉMATIQUE ACTUELLE POUR LES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Les changements importants et de plus en plus rapides de leurs environnements économiques, technologiques et sociaux, incitent les organisations de travail à initier, depuis quelques années, des transformations de leurs structures et de leurs modes de fonctionnement (Greenan et Mairesse, 2003 ; Preece, Steven et Steven, 1999 ; Wanberg et Banas, 2000). Dans ce contexte, marqué à la fois par une relative imprévisibilité de ces changements et par de fortes exigences d'adaptation (Fay, 2004), nombre d'organisations orientent leur politique de gestion des ressources humaines vers la recherche d'une plus grande flexibilité de leur main-d'œuvre (Brangier, Lancry et Louche, 2004). Cette évolution n'est pas sans conséquence sur les conduites de développement de carrière des salariés (Power et Rothausen, 2003) auxquels on demande aujourd'hui de préserver et/ou d'accroître leur "niveau d'employabilité" face à un avenir professionnel de plus en plus incertain (Palmade, 2003). Ces transformations structurelles se traduisent par un élargissement des perspectives de changement en cours de carrière et, corrélativement, par la mise en oeuvre d'un ensemble de dispositifs qui tendent à promouvoir et

soutenir les conduites de mobilité professionnelle : bilan de compétences, gestion par les compétences, développement des pratiques "d'outplacement", validation des acquis de l'expérience, droit individuel à la formation...

Il est alors légitime de s'interroger sur les significations que prend, pour les salariés, l'émergence de ce nouveau modèle de développement de carrière qui considère la mobilité professionnelle comme un facteur essentiel au bon fonctionnement et à la pérennité des organisations de travail dans des environnements aussi fluctuants. Cette mobilité peut être vécue par certains comme une contrainte socialement située dans un contexte de précarité croissante de l'emploi (Berton, 2001) et de succession de périodes de chômage. Désirée par d'autres, elle est susceptible de constituer un instrument privilégié du développement professionnel et/ou personnel en réponse aux aspirations d'ascension sociale et/ou de réalisation de soi dans le travail. Dans le champ des sciences humaines et sociales, les questionnements que soulèvent les phénomènes de mobilité doivent conduire, non seulement à décrire les flux de main-d'œuvre entre catégories sociales et professionnelles et leurs évolutions, mais aussi à identifier les conséquences, aux plans psychologique et identitaire, de ces changements, à analyser comment ces salariés vivent, dans différentes phases de leur parcours de mobilité, ce passage d'une situation d'emploi à une autre. Dans cette perspective, nous considérons qu'une approche des conduites de mobilité qui viserait à mettre à jour les processus psychosociaux qui les sous-tendent peut contribuer au renouvellement des problématiques qui leur sont liées.

Aborder la question telle que nous l'avons précédemment énoncée suppose, en amont, de clarifier le concept de "mobilité" dont l'usage courant et polysémique a masqué la pluralité de ses acceptions. Boudon (1989) propose ainsi de définir la mobilité sociale comme "*l'ensemble des mécanismes statistiquement significatifs qui décrivent soit les mouvements des individus à l'intérieur du système professionnel au cours de leur existence, soit les mouvements qui caractérisent les individus d'une génération au regard de la précédente ou des précédentes*". Si cette définition de la mobilité sociale exclut du champ conceptuel les phénomènes de mobilité géographique (Hirschhorn et Berthelot, 1996), elle conduit toutefois à distinguer deux principales formes de mobilité :

- la première, le plus souvent qualifiée de "mobilité professionnelle", concerne le parcours du sujet au cours de sa carrière et se réfère aux différents changements de situation qui la spécifient (mobilités horizontales impliquant par exemple un changement de métier ou mobilités verticales, ascendantes ou parfois descendantes, supposant un changement de statut professionnel) ;
- l'autre, à laquelle on doit réserver le terme de "mobilité sociale" (ou de "mobilité intergénérationnelle"), correspond au déplacement des individus par rapport à leur milieu familial d'origine (cf. la construction de "tables de mobilité" visant à décrire ces mouvements inter-générationnels et à comparer les positions sociales occupées par les individus avec celles de leur milieu d'origine).

Toutefois, reprendre cette distinction, heuristiquement fondée, ne doit pas pour autant amener à considérer ces deux dimensions de la mobilité comme indépendantes l'une de l'autre. En effet, elles peuvent être liées dans la mesure où l'accès à un nouveau statut professionnel peut impli-

quer la définition d'une nouvelle position au sein du milieu familial. Aussi, dans la suite de cet article, si notre intérêt se porte plus particulièrement sur une situation de "mobilité professionnelle ascendante", en l'occurrence celle par laquelle s'opère l'accès au statut de cadre¹, il nous paraît important de ne pas exclure d'emblée la prise en compte des enjeux sociofamiliaux de ce changement professionnel.

2. RELATION ENTRE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET ESTIME DE SOI

L'expérience que représente pour certains salariés l'accès à un nouveau statut professionnel, au cours de leur carrière, est susceptible, selon Dubar (1995), d'induire des transactions biographiques – entre le soi antérieur et le soi projeté – et relationnelles – entre le soi attribué par autrui et le soi revendiqué – dont les conséquences psychologiques restent encore aujourd'hui fort peu explorées. Ces transactions peuvent en effet se traduire par des transformations significatives des représentations que la personne se fait d'elle-même, observables notamment au niveau d'une de leurs composantes essentielles : l'estime de soi. Bien que l'estime de soi a souvent été définie de manière très diversifiée, ce concept psychologique est le plus fréquemment utilisé en référence à la définition proposée par Rosenberg (1986) selon laquelle l'estime de soi désigne le sentiment qu'a chacun de sa propre valeur en tant que personne. Considérée comme la composante évaluative et affective du concept de soi (Burns, 1979 ; Tap, 1998), elle renvoie à l'acceptation générale de la personne, c'est-à-dire au degré avec lequel une personne pense avoir de la valeur en tant qu'individu. Elle résulte d'un jugement évaluatif que les individus portent sur eux-mêmes et sur leurs compétences à réaliser leurs aspirations. Bien sûr, ce sentiment de valeur de soi est aussi une construction sociale dans la mesure où cette évaluation est étroitement liée aux images plus ou moins intériorisées que leur renvoie autrui (Harter, 1998).

La question relative au degré de stabilité de l'estime de soi fait l'objet d'un important débat en psychologie. Tandis que certains chercheurs tendent à l'assimiler à un trait de personnalité et donc à présupposer qu'elle demeure stable dans le temps (Fournier et Payne, 1994 ; Cheng et Furnham, 2003), nous considérons avec d'autres psychologues sociaux (Gergen, 1981 ; Jones, Rhodewalt, Berglas et Skelton, 1981 ; Wells, 1988 ; Murray, Griffin, Bellavia et Bellavia, 2003 ; Trzesniewsky, Donnellan et Robins, 2003) qu'elle est susceptible d'évoluer selon les étapes de vie du sujet, en fonction des situations sociales que celui-ci rencontre. En ce sens, l'activité de travail, et les expériences qui lui sont associées, sont de nature à jouer un rôle important dans la définition et dans les variations au cours de la vie adulte de la valeur que chacun accorde à lui-même (Hugues, 1958 ; Bruner, 1996). Dans ce cadre, la question se pose de savoir quelles conséquences peut avoir un changement professionnel majeur, tel que celui qu'implique une mobilité professionnelle, sur le niveau d'estime de soi des personnes qui en font l'expérience. Dans le cas particulier d'une mobilité ascendante, on pourrait s'attendre à une élévation du niveau d'estime de soi des sujets dans la mesure où ceux-ci vont, par ce biais, accéder à une catégorie professionnelle qui est socialement plus valorisée que leur catégorie d'origine. A l'appui de cette hypothèse, diverses études montrent que le niveau d'estime de soi est plus élevé chez des

sujets issus d'un milieu social "favorisé" que chez ceux issus d'un milieu social "défavorisé" (McMullin et Cairney, 2004 ; Miyamoto, Hishinuma, Nishimura, Nahulu, Andrade et Goebert, 2000 ; Zhang et Postiglione, 2001). Notons, toutefois, que la plupart de ces travaux ont mis à jour cette influence sociale auprès de populations d'enfants, d'adolescents ou de jeunes adultes (étudiants) en prenant comme critère de référence la catégorie sociale d'appartenance des parents. D'autre part, l'examen des études réalisées directement auprès de populations d'adultes font état de résultats contradictoires qui ne permettent pas de statuer clairement sur l'existence d'un lien entre estime de soi et position socioprofessionnelle tant sont hétérogènes les critères de mesure de cette position (Faunce, 1989). Au-delà d'une étude déjà ancienne de Rosenberg et Pearling (1978), réalisée auprès de sujets adultes, qui établissait une relation, qualifiée par les auteurs de "modérée", entre ces deux variables, rares sont les recherches, d'après Khon (1994), qui montrent de manière probante une relation directe entre le niveau de réussite professionnelle (dont l'expérience d'une mobilité ascendante peut constituer un indicateur) et le niveau d'estime de soi chez des populations de salariés.

3. PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSE DE LA RECHERCHE : LE RÔLE DES PROCESSUS DE VALORISATION DES DOMAINES DE VIE

De fait, la faiblesse des travaux consacrés à l'étude de cette problématique comme les résultats contradictoires auxquels ils parviennent, amènent à s'interroger sur l'existence d'un lien direct entre l'expérience d'une mobilité professionnelle ascendante chez des salariés et l'élévation de leur niveau d'estime de soi. Cette interrogation est soutenue par les résultats d'une recherche de Gecas et Seff (1990) qui remettent en cause l'établissement de cette relation directe et qui soulignent l'influence modératrice qu'exerce la centralité accordée au travail par le sujet : les auteurs observent en effet une relation significative entre statut social (appréhendé à partir du métier exercé) et estime de soi, uniquement lorsque la personne valorise fortement "le soi professionnel" ; par contre les auteurs n'observent pas d'influence modératrice des autres composantes du concept de soi (familial notamment).

Cette dernière étude introduit la perspective théorique que nous soutenons selon laquelle les expériences et les activités réalisées dans le domaine professionnel sont signifiées par les sujets en fonction des hiérarchies de valeurs qu'ils établissent entre ce domaine et leurs autres sphères d'existence : celles des activités familiales, personnelles et sociales (Baubion-Broye et Hajjar, 1998). Cette perspective affirme tout d'abord que les activités de l'individu forment système dans la mesure où chacune d'elles peut constituer une ressource ou une contrainte pour l'accomplissement de l'ensemble des autres. Dès lors, on doit considérer qu'elles sont interdépendantes : afin de réaliser une activité dans un domaine de sa vie (professionnel par exemple), la personne peut non seulement s'appuyer sur des ressources (temporelles, informationnelles, motivationnelles) propres à ce domaine, mais elle doit aussi tenir compte d'autres registres d'activités, qui peuvent aussi bien générer de nouvelles ressources que des contraintes supplémentaires pour cette réalisation. Les activités sont ainsi constituées en sous-systèmes (ou domaines de vie) spécifiques entre lesquels se produisent des échanges. Selon le modèle théorique

général (Curie, Baubion-Broye et Hajjar, 1988), l'ensemble du système obéit à des régulations qui peuvent se produire aussi bien à un niveau local (au sein d'un domaine) qu'à un niveau central (entre domaines) :

- au niveau local, la régulation est assurée par un "modèle d'action" par lequel l'individu établit une hiérarchie d'objectifs au sein d'un sous-système d'activités, se représente les conditions nécessaires à l'atteinte de ceux-ci et élabore des projets ;
- au niveau central, le "modèle de vie" assure quant à lui le contrôle des échanges entre les différents sous-systèmes d'activités. C'est par cette instance centrale de régulation que s'opère l'intersignification des activités de sorte que "*les comportements dans un domaine de vie sont régulés par la signification que le sujet leur accorde dans d'autres domaines*" (Malrieu, cité par Hajjar et Curie, 1985, p.75). Cette intersignification met en jeu, notamment, des processus de hiérarchisation et de valorisation des objectifs et aspirations que les sujets poursuivent dans une pluralité de domaines d'existence.

La prise en compte des relations d'interdépendance entre les différentes sphères d'activités de la personne nous conduit à examiner le rôle que jouent les processus de valorisation des activités ou projets attachés aux différents domaines de vie de la personne dans la définition de son estime de soi. De plus, cette perspective systémique suppose d'envisager que les représentations de soi ne sont pas forcément homogènes puisqu'elles se rapportent, de fait, à une multitude de registres d'activités et d'évaluation de soi. Ce qui nécessite, selon nous, de privilégier la définition d'indicateurs d'estime de soi spécifiques à chacun des domaines de vie distingués au détriment d'une seule mesure globale de l'estime de soi générale.

Nous soutenons alors l'hypothèse selon laquelle, lors d'une situation de mobilité professionnelle ascendante, l'insertion dans une catégorie socioprofessionnelle "supérieure" n'aura pas d'effet direct sur son niveau d'estime de soi et que cet effet dépendra du degré de valorisation accordé par le sujet à chacun de ses domaines de vie. C'est dire que pour analyser les effets psychologiques d'une telle situation de mobilité, il nous paraît essentiel d'appréhender le rôle des valorisations dont sont objets non seulement l'activité de travail mais aussi l'ensemble des activités de la personne, dans leurs rapports réciproques.

4. DISPOSITIF DE LA RECHERCHE

Afin de mettre à l'épreuve notre hypothèse de recherche, nous avons réalisé une enquête par questionnaire auprès d'une population de 251 sujets adultes engagés dans la préparation d'un diplôme d'ingénieur par la voie de la Formation Professionnelle Continue (Mègemont, 2000). D'une durée de deux années à temps complet (3600 heures, soit l'équivalent de trois années universitaires), cette formation, organisée par le Centre d'Études Supérieures Industrielles (CESI), s'adresse à une population de techniciens supérieurs et d'agents de maîtrise possédant au moins un niveau "Bac + 2" et justifiant d'une expérience professionnelle de cinq années. La sélection très exigeante des candidats lors de l'entrée en formation, et le suivi individualisé assuré par cette école, garantissent un taux de réussite des études très élevé (supérieur à 90%). Ainsi, les élèves admis sont quasiment certains, s'ils suivent leurs études sérieusement jusqu'au

bout du cursus, d'obtenir leur diplôme d'ingénieur. De plus, l'organisme se charge du placement des élèves ingénieurs dans les entreprises partenaires après l'obtention du diplôme. Précisons que le CESI, organisme implanté nationalement (avec 30 centres régionaux) a été fondé au début des années soixante par de grandes entreprises françaises et qu'il bénéficie d'une excellente image dans le milieu industriel. On peut donc considérer que l'entrée en formation marque véritablement le début d'un parcours de mobilité professionnelle ascendante qui comporte de très faibles risques d'échec.

L'échantillon, représentatif de cette population, est composée de 93% d'hommes et de 7% de femmes, 13% d'entre eux ont moins de 30 ans, 55% ont entre 30 et 35 ans et 32% ont plus de 35 ans. Lors de l'entrée en mobilité, 57% étaient en activité et 43% au chômage. Parmi ceux qui étaient en activité, certains ont demandé un congé formation afin d'accomplir leur parcours de mobilité (32%), d'autres ont démissionné de leur entreprise (16%), quelques-uns ont été inscrits par leur entreprise (9%) et bénéficient d'un financement complet de leur formation. L'origine sociale des sujets est relativement diversifiée : sur la base du critère le plus fréquemment retenu dans les recherches (à savoir la profession exercée par le père), on constate que 7% sont issus d'un milieu agricole, 25% d'un milieu d'ouvriers ou d'employés, 14% sont fils ou filles de commerçants ou d'artisans, 18% des pères exercent des professions intermédiaires (technicien, agent de maîtrise, instituteur), et 27% sont issus d'un milieu social "supérieur" (père cadre, ingénieur, professeur, profession libérale).

A défaut d'une approche longitudinale qu'il n'a pas été possible de mettre en œuvre dans cette recherche, nous avons opté pour une approche transversale afin d'appréhender comment l'estime de soi des sujets est susceptible de varier en fonction des différents moments du parcours de mobilité². Trois groupes de sujets ont ainsi été comparés :

- ceux situés au démarrage du cursus de formation (temps "T1", n= 86),
- ceux qui achèvent leur première année de formation (temps "T2", n=85) et qui vont entamer une période d'alternance entre stage en entreprise et formation théorique, ce qui marque le début du processus de professionnalisation sur le terrain ;
- ceux qui ont achevé le cursus de deux années de formation et viennent d'obtenir leur diplôme d'ingénieur (temps "T3", n= 80).

Nous notons que ces trois sous-échantillons présentent des caractéristiques sociobiographiques relativement similaires.

Pour mesurer le niveau d'estime de soi, nous avons élaboré un inventaire sur la base de celui proposé par Coopersmith (1967) dans sa version adulte. Toutefois, les items de cette échelle ont été remaniés afin de les adapter au mieux aux objectifs de notre recherche ainsi qu'à la population étudiée³. A cette fin, nous nous sommes appuyés sur deux autres questionnaires d'estime de soi pour le choix et la formulation des items : le "Personal Evaluation Inventory" de Shrauger (1990) et le "Texas Social Behavior Inventory" de Helmreich, Stapp et Ervin (1974). L'inventaire d'estime de soi ainsi établi comporte 32 items (voir annexe n°1) répartis de manière équilibrée en quatre domaines de vie : familial, professionnel, social et personnel. Les items sont formulés de manière positive ou négative à proportion égale. Les sujets doivent indiquer le degré de

correspondance entre chacune de ces affirmations et l'opinion qu'ils ont d'eux-mêmes sur une échelle à 4 niveaux (de 1=" *ne me correspond pas*" à 4=" *me correspond*"). Les indices de fiabilité étant satisfaisants (alpha de Cronbach $>.70$) pour chacun des quatre indicateurs retenus, nous avons établi des scores d'estime de soi relative aux différents domaines de vie du sujet (estime de soi familiale, professionnelle, sociale et personnelle) par addition des notes obtenues aux items relatifs à chacun de ces domaines. L'inventaire ainsi élaboré, sensiblement différent de la version originale de Coopersmith, n'a pu bénéficier des opérations de validation scientifique normalement requises. Aussi, les résultats obtenus devront être interprétés avec une certaine prudence, surtout dans la comparaison éventuelle avec d'autres études ayant eu recours à des échelles d'estime de soi validées.

Conformément à notre hypothèse, nous avons également mesuré la valeur que les sujets attribuent à leurs différents domaines de vie à partir d'un instrument mis au point par notre équipe de recherche : il s'agit de l'Inventaire du Système des Activités (Curie, Hajjar, Marqué et Roques, 1990 ; Baubion-Broye et Hajjar, 1998 ; le Blanc, 1993, 2001). Cet instrument permet, notamment, d'appréhender le degré de valorisation des objectifs assignés aux différents domaines de vie. Dans l'exercice n°1 "*Importance des aspirations*" du protocole, une liste de 32 objectifs répartis en 4 domaines de vie (familial, professionnel, personnel et social) est proposée au sujet (voir annexe n°2). Celui-ci doit indiquer le degré d'importance (en notant de 1=*pas important* à 4=*très important*) qu'il attribue à l'accomplissement de chacun de ces objectifs. L'homogénéité de l'échelle pour chaque domaine de vie étant jugée satisfaisante (les indices alpha de Cronbach sont tous supérieurs à $.65$)⁴, les notes obtenues aux items relatifs à chacune des sous-dimensions de l'échelle ont été additionnées afin d'établir des scores de valorisation par domaine de vie du sujet.

5. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

5.1. Niveaux d'estime de soi en fonction des différents temps du parcours de mobilité

L'analyse de la variance réalisée sur les moyennes des scores d'estime de soi des trois groupes de sujets situés à différents moments du parcours de mobilité (comparaison entre groupes T1, T2 et T3) indique qu'il n'y a pas de différence significative (au seuil $p \leq .05$) du niveau d'estime de soi professionnelle en fonction des temps de la mobilité ($F=.44$, $p=.64$). De même, les niveaux d'estime de soi sociale et personnelle ne varient pas de manière significative en fonction des temps de la mobilité (respectivement : $F=.61$, $p=.54$ et $F=.08$, $p=.93$). On constate cependant que le niveau d'estime de soi familiale est significativement plus élevé en début du parcours que lors des phases ultérieures de la mobilité ($F=4.2$, $p=.016$).

Tableau n°1

**Niveaux moyens d'estime de soi et écarts-types correspondants
en fonction des différents temps de la mobilité**

Moments de la mobilité	Estime de soi professionnelle	Estime de soi familiale	Estime de soi sociale	Estime de soi personnelle
Début (T1)	m= 2.88, σ =.44	m= 3.38, σ =.46	m= 2.96, σ =.44	m= 2.79, σ =.50
Milieu (T2)	m= 2.92, σ =.44	m= 3.19, σ =.54	m= 2.91, σ =.45	m= 2.81, σ =.50
Fin (T3)	m= 2.94, σ =.54	m= 3.16, σ =.53	m= 2.98, σ =.43	m= 2.78, σ =.51

Ces premiers constats vont à l'encontre d'une analyse intuitive selon laquelle l'accès à un statut professionnel socialement valorisé se traduirait systématiquement par une élévation de la valorisation de soi. Ils mettent ainsi en question les travaux (cités ci-dessus) qui tendent à affirmer l'existence d'une relation directe entre la position sociale occupée par les sujets et leur niveau d'estime de soi (toutefois, cette affirmation mérite d'être nuancée en raison des modifications apportées à l'échelle de Coopersmith originale, ainsi que nous l'avons suggéré dans la présentation de notre dispositif méthodologique). De plus, la perspective systémique que nous avons adoptée permet de repérer que l'accomplissement d'un parcours de mobilité ascendante produit des effets différents selon les composantes de l'estime de soi étudiées. Les différences observées de l'estime de soi familiale entre des sujets situés à différents moments du parcours de mobilité tendent à confirmer l'existence de relations d'interdépendance entre ce domaine de vie et celui du travail. On peut supposer que plus les sujets se rapprochent de la fin de leur parcours de mobilité et donc du statut d'ingénieur, mieux ils perçoivent ces relations d'interdépendance. Sans doute prennent-ils alors conscience des retombées négatives au plan de la vie familiale de ce changement de situation professionnelle (implication au travail plus importante, moindre disponibilité pour s'investir dans les activités familiales, etc.) et des "coûts" que ce changement induit.

A partir de ces résultats et premières interprétations, on devine que l'accès à un statut socioprofessionnel "supérieur" présente certes l'avantage de faire évoluer "vers le haut" une situation professionnelle mais qu'il s'accompagne aussi d'un certain nombre de renoncements susceptibles d'affecter les sphères d'activités "hors travail", notamment celle de la vie familiale, ce qui expliquerait les différences d'estime de soi observées dans ce domaine.

5.2. Rôle modérateur⁵ des processus de valorisation des domaines de vie

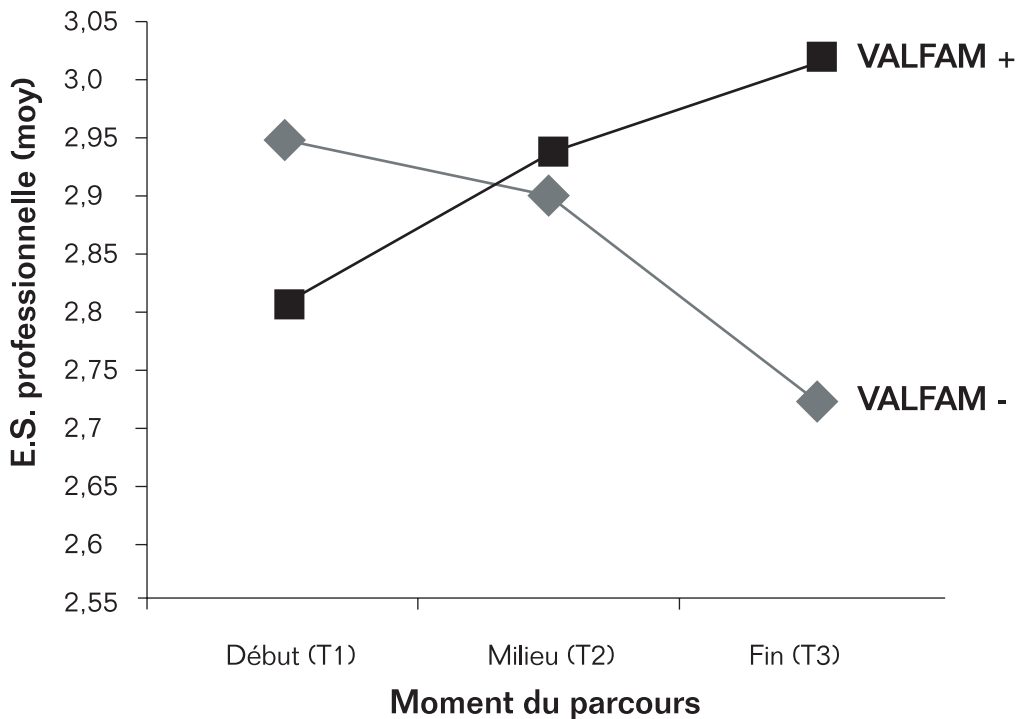
Le recours à une ANOVA à deux facteurs nous a permis d'analyser les différences de niveau d'estime de soi des sujets en fonction de l'effet conjugué des phases du parcours et des modalités de valorisation des domaines de vie. On remarque d'abord que la centralité (ou le degré de valorisation) accordée au domaine professionnel n'a pas d'influence significative sur la variation

de l'estime de soi professionnelle au cours de la mobilité ($F=.06, p=.94$), ni sur les composantes familiale ($F=.20, p=.82$), sociale ($F=1.17, p=.31$) et personnelle ($F=.36, p=.70$) de l'estime de soi. Ce résultat tend ainsi à nuancer les conclusions de l'étude de Gecas et Seff (1990), évoquée plus haut, selon lesquelles l'accès à un statut professionnel supérieur se traduirait par une élévation de l'estime de soi lorsque le domaine professionnel est valorisé par le sujet.

Par contre, nous observons (figure n°1) une interaction significative entre le degré de valorisation du domaine familial et les différents temps de la mobilité dans la détermination du niveau d'estime de soi professionnelle ($F=4.07, p=.018$) : plus les sujets avancent dans leur parcours de mobilité et se rapprochent du statut d'ingénieur, plus leur estime de soi professionnelle est élevée à la condition, toutefois, qu'ils valorisent fortement le domaine familial (valfam+). Tandis que pour ceux qui accordent une faible valeur aux objectifs relevant de ce domaine de vie (valfam-), on observe le phénomène inverse : plus les sujets se rapprochent du statut d'ingénieur, plus leur niveau d'estime de soi professionnelle est faible.

Figure n°1

Effet d'interaction entre temps de mobilité et degré de valorisation du domaine familial sur le niveau d'estime de soi professionnelle



Notons qu'il n'y a pas d'effet d'interaction significatif entre les temps du parcours de mobilité et les modalités de valorisation des autres domaines de la vie professionnelle, sociale et personnelle sur les différentes composantes de l'estime de soi des sujets. Précisons encore, pour être complet, que le degré de valorisation du domaine familial (comme celui des autres domaines de vie) ne varie pas de manière significative en fonction des moments du parcours de mobilité, pas plus qu'en fonction du milieu d'origine ou de la situation antérieure (en activité ou au chômage).

Il est alors permis de supposer que le domaine familial, lorsqu'il est fortement valorisé, c'est-à-dire lorsque le sujet lui accorde beaucoup d'importance, procure des ressources psycho-affectives (partage d'activités avec des proches, soutien perçu...) susceptibles de soutenir une évaluation positive de soi, en particulier dans le domaine professionnel. Sans doute, ces ressources deviennent-elles plus précieuses et sont-elles davantage mobilisées en fin de parcours, lorsque les sujets s'aperçoivent qu'il existe une plus forte porosité entre leur vie au travail et leur vie hors travail, ce qui caractérise au premier chef le mode de vie des catégories professionnelles "supérieures" auxquelles ces sujets aspirent. Par contre, en début de parcours, les visées d'accomplissement de soi au plan professionnel sont sans doute perçues comme peu compatibles avec la réalisation des aspirations familiales : il est vraisemblable que l'engagement en mobilité induit des perturbations plus ou moins importantes de l'équilibre familial (baisse des revenus, incertitude par rapport à l'avenir, prise de décision parfois conflictuelle avec le conjoint, réorganisation des activités familiales...). Ainsi, les sujets situés en "T1" manifestent plus facilement une valorisation positive de soi au plan professionnel lorsqu'ils minorent l'importance des aspirations familiales qui sont susceptibles, au début d'un long et difficile parcours de mobilité (reprise d'études avec deux années de formation à temps plein), de faire obstacle aux visées d'accomplissement des sujets dans la sphère professionnelle.

6. DISCUSSION

Sous réserve qu'ils soient confirmés par d'autres recherches à caractère longitudinal, les résultats présentés contribuent à mettre en question l'existence d'un lien direct et systématique entre l'accomplissement d'un parcours de mobilité professionnelle ascendante et l'évolution de l'estime de soi. Ils attestent que la valorisation de soi, en particulier dans le champ professionnel, mobilise des processus de signification qui ne sont pas circonscrits à la seule sphère de travail. Ils donnent ainsi argument aux critiques formulées à l'égard d'approches qui restreignent l'analyse des dynamiques identitaires au travail à ce seul domaine d'activités. Ces résultats tendent à montrer que si les représentations de soi sont objets de restructuration au cours d'une mobilité ascendante, c'est à la condition de considérer que l'expérience de la mobilité professionnelle ici visée n'est pas seulement une expérience significative dans la "carrière" mais qu'elle l'est aussi sur un plan familial et socioaffectif. Ce résultat prolonge celui établi par Dupuy, le Blanc et Rossi (2000) auprès de jeunes diplômés de haut niveau de qualification et inscrits dans un dispositif de formation professionnelle. Centrée sur l'analyse des transformations des représentations du futur métier, au cours de la formation, l'étude soulignait le rôle joué par les processus de valorisation des domaines de vie, notamment personnel et familial.

Ces recherches convergent à dégager l'intérêt d'une approche systémique des activités de construction de l'identité de la personne, qui seule permet de saisir les relations d'interdépendance

entre les visées de valorisation de soi dans le travail et celles attachées à d'autres domaines de vie. Comme tend à le montrer cette étude, la redéfinition des représentations de soi – ici saisie au plan axiologique – que suscite l'engagement du sujet dans un parcours de mobilité professionnelle active des processus d'évaluation des conséquences du changement anticipé (ici, l'accès à un nouveau rôle professionnel). C'est que le changement d'occupation professionnelle, qui dans le cas d'une mobilité ascendante suppose notamment une redéfinition de sa "position" au sein de l'ensemble des catégories sociales, n'est pas sans incidence sur les activités, les projets, mais aussi les relations de la vie "hors travail". Le sentiment d'accomplissement de soi au travail – dont l'estime de soi professionnelle peut être considérée comme un indicateur majeur – apparaît fortement lié à la capacité du sujet de réorganiser son "modèle de vie", sur la base de transactions plus ou moins explicites (réelles ou symboliques) avec des "autrui significatifs". Selon notre modèle théorique, la prise en compte des processus de valorisation des différentes sphères de vie informe sur le rôle que joue le modèle de vie de la personne. Rappelons que celui-ci est une instance de signification et de délibération, non seulement entre des rôles identifiables dans une pluralité de scènes sociales (tels que définis par exemple dans les travaux de Super), mais aussi entre des registres d'expériences et des sous-systèmes d'activités dont l'hétérogénéité peut être source de dissonances pour la personne (Baubion-Broye, 1998).

Ainsi, les différences d'estime de soi observées dans une telle situation de mobilité ne sauraient être strictement déterminées par les caractéristiques "objectives" de la situation, pas plus qu'elles ne sauraient être le résultat d'un simple effet d'inculcation ou d'adaptation anticipée au nouveau rôle professionnel. Comme le suggèrent Roberts et Rosenwald (2001), il est vraisemblable que, lors d'une phase de changement professionnel, émergent des tensions conflictuelles entre, d'une part, la volonté ou la nécessité de faire évoluer des représentations de soi en réponse à la situation nouvelle et aux enjeux identitaires dont elles est porteuse, et, d'autre part, les résistances qu'oppose le désir contradictoire, et plus ou moins conscient, de préserver les équilibres antérieurement construits, notamment au plan socioaffectif. Ainsi peut-on mieux comprendre que les élèves ingénieurs ne vivent pas tous le changement dans lequel ils sont engagés sur le mode d'une valorisation de soi positive.

Les enseignements tirés de notre étude méritent d'être resitués dans un contexte de transformation du travail qui suscite de nos jours un renouvellement des questionnements relatifs à la place qu'il occupe dans la vie du sujet et aux fonctions psychologiques qu'il remplit (Clot, 1999). Il est vrai que les évolutions rapides des contextes sociaux, économiques, organisationnels et technologiques des environnements professionnels confrontent, plus fréquemment qu'auparavant, les individus à des changements plus ou moins subis ou désirés qui ne sont pas sans incidence sur la définition, et l'évolution, de leur sentiment d'identité. Adopter une approche systémique pour appréhender les dynamiques identitaires à l'œuvre dans une telle expérience de mobilité, c'est aussi en retour, au plan pratique, éclairer les conditions d'engagement du sujet dans l'organisation de travail.

Jean-Luc Mégemont et **Alexis le Blanc** sont Maîtres de Conférences à l'université de Toulouse-le Mirail (France) et membres du laboratoire "Personnalisation et Changements Sociaux". Leurs travaux portent sur la construction des identités et projets professionnels tout au long de la carrière. Courriel : megemont@univ-tlse2.fr et aleblanc@univ-tlse2.fr

Université de Toulouse-le Mirail, UFR de Psychologie, 5 allées Antonio Machado, 31058 Toulouse cedex 9.

- ¹ Ce choix de privilégier les situations de mobilité professionnelle ascendante (donnant accès au statut de cadre) tient en partie aux spécificités culturelles du développement de carrière en France et aux enjeux symboliques dont cette transition est porteuse pour les salariés concernés (cf. Boltanski, 1982).
- ² Bien sûr, il sera important, notamment lors de l'interprétation et la discussion des résultats, de garder en mémoire les limites inhérentes à ce type d'approche méthodologique quand il s'agit, comme c'est le cas dans cette étude, d'inférer des transformations à partir d'une simple comparaison entre groupes situés en des temps différents de la mobilité.
- ³ Nous avons, notamment, réduit le nombre d'items de manière à rendre l'inventaire compatible avec la durée de passation qui nous était impartie.
- ⁴ De manière détaillée, on relève les indices suivants : $\alpha = .72$ pour E.S. familiale, $\alpha = .66$ pour E.S. professionnelle, $\alpha = .67$ pour E.S. sociale, $\alpha = .70$ pour E.S. personnelle.
- ⁵ On parle d'effet modérateur (ou modulateur) lorsque l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante est différent selon les niveaux de la variable modératrice. On évoquera un effet médiateur lorsque l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante est indirect car il est transmis par la variable médiatrice. Ce dernier cas suppose l'existence d'une relation significative entre la variable indépendante et la variable médiatrice de même qu'entre celle-ci et la variable dépendante (Brauer, 2000).

This study examines the effects of upward professional mobility on the subjects' self-esteem. The investigation was carried out on a sample of 251 technicians preparing for their engineering degree during their career. In reference to a model of systemic analysis, we show, on one hand, that the effects of a professional's mobility on their self-esteem differ according to the domains of life to which this one relates ; on the other hand, that the variation of self-esteem levels during the phases of mobility is explained by the valuation of the subject's aspirations in various spheres of life. In a more general way, this study highlights the importance of meaning processes in the construction of identity at work as well as the interest of a theoretical perspective which considers the interdependent links between this domain of activities (i.e., work) and other places of the subject's socialization.

RÉFÉRENCES

- BAUBION-BROYE, A., HAJJAR, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In A. Baubion-Broye (Ed), *Événements de vie, transitions et construction de la personne*. Toulouse : Erès, 17-44.
- BERTON, F. (2001). Carrières salariales et marchés professionnels. *Actes du colloque "Marchés du travail et différenciations sociales : approches comparatives"*, huitièmes journées de sociologie du travail, Aix en Provence.
- BOLTANSKI, L. (1982). *Les cadres : la formation d'un groupe social*. Paris : Les Éditions de Minuit.

- BOUDON, R. (1989). La mobilité sociale. *Encyclopaedia Universalis*, vol. 15, p. 505-508.
- BRANGIER, E., LANCERY, A., LOUCHE, C. (2004). *Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations*. Nancy : Presses Universitaires de Nancy.
- BRAUER, M. (2000). L'identification des processus médiateurs dans la recherche en psychologie. *L'Année psychologique*, 100, 661-681.
- BRUNER, J. (1996). *Écrits en hommage à I. Meyerson*. Paris : PUF
- BURNS, R.B. (1979). *The self concept in theory, measurement, development and behavior*. New-York : Longmans.
- CHENG, H., FURNHAM, A. (2003). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. <http://www.sciencedirect.com/science>, 34, n° 6, 921-942.
- CLOT, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.
- CODOL, J. P. (1981). Une approche cognitive du sentiment d'identité. *Social Science Information*, vol. 20, n°1, p. 111-136.
- COOPERSMITH, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco : Freeman
- CURIE, J., BAUBION-BROYE, A., HAJJAR, V. (1988). Interférences entre conduites, système des activités et mode de vie. *Actes du Congrès de la Société Française de Psychologie "Changements psychologiques : modèles d'apprentissage et de transformation"*, Montpellier, 6-31.
- CURIE, J., HAJJAR, V., MARQUIÉ, H., ROQUES, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités, *Le Travail Humain*, 53, 2, 103-118
- DUBAR, C. (1995). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- DUPUY, R., LE BLANC, A., ROSSI, P. (2000). Socialisation plurielle : représentations du métier chez des diplômés de haut niveau de qualification et valorisation des domaines de vie. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 6 (1-2), 121-145.
- FAUNCE, W.A. (1989). Occupational status-assignment systems : the effect of status on self esteem. *American Journal of Sociology*, 95, n°2, 378-399.
- FAY, D. (2004). Current themes in organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, n°2, 113-119.
- FOURNIER, V., PAYNE, R. (1994). Change in self construction during the transition from university to employment : a personal construct psychology approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, n°67, 297-314.

- GECAS, V., & SEFF, M. A. (1990). Social class and self-esteem: Psychological centrality, compensation, and the relative effects of work and home. *Social Psychology Quarterly*, 53, 165-173.
- GERGEN, K. J. (1981). The functions and foibles of negotiating self-conceptions. In M. D. Lynch, A. A. Norem-Hebeisen, K. J. Gergen (Eds.), *Self-concept : Advances in theory and research*. Cambridge, MA: Ballinger, 59-73.
- GREENAN N. ET MAIRESSE J. (2003). <http://www.cee-recherche.fr/fr/publications.pdf> sHow do New Organizational Practices Shape Production Jobs? Results from a Matched Employer-Employee Survey in French Manufacturing. *Document de travail du Centre d'Études pour l'Emploi*, n° 28.
- HAJJAR, V., CURIE, J. (1985). Système des activités, personnalisation et mode de vie. *Psychologie et Éducation*, vol. 9, n°1-2, p. 63-80.
- HARTER, S. (1998). Comprendre l'estime de soi de l'enfant et de l'adolescent : considérations historiques, théoriques et méthodologiques. In M. Bolognini, Y. Prêteur (Eds), *Estime de soi : perspectives développementales*. Lausanne : Delachaux et Niestlé, p. 57-81.
- HELMREICH, R., STAPP, J., ERVIN, C. (1974). The Texas Social Behavior Inventory (TSBI): An objective measure of self-esteem or social competence. *J.S.A.S. Catalog of Selected Documents in Psychology*, n° 4, p. 79.
- HIRSCHHORN, M., BERTHELOT, J.M. (1996). *Mobilités et ancrages : vers un nouveau mode de spatialisation ?* Paris : L'Harmattan.
- HUGUES, E.C. (1958). *Men and their work*. Glencoe, Ill. : Free Press.
- JONES, E. E., RHODEWALT, F., BERGLAS, S., & SKELTON, J. A. (1981). Effects of strategic self-presentation on subsequent self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 407-421.
- KOHN, A. (1994). The truth about self-esteem. *Phi Delta Kappan*, 76 : 272-283.
- LE BLANC, A. (1993). *La socialisation des jeunes en attente d'emploi. Projets professionnels et interdépendance des domaines de vie*. Thèse de Doctorat Nouveau Régime, Université de Toulouse – le Mirail.
- LE BLANC, A. (2001). Annexe méthodologique : I.S.A.-Jeunes. In C. Louche, *Psychologie sociale des organisations*. Paris : Armand Colin, 181-190.
- MCMULLIN, J.A., CAIRNEY, J. (2004). Self-esteem and the intersection of age, class, and gender. *Journal of Aging Studies*, <http://www.sciencedirect.com/science>, 18, n°1, 75-90.
- MÈGEMONT, J.L. (2000). *Processus de socialisation et de construction de l'identité dans une situation de mobilité professionnelle : le cas des élèves ingénieurs du Centre d'Études Supérieures Industrielles*. Thèse de Doctorat Nouveau Régime, Université de Toulouse – le Mirail.

- MIYAMOTO, R.H., HISHINUMA, E.S., NISHIMURA, S.T., NAHULU, L.B., ANDRADE, N.N., GOEBERT, D.A. (2000). Variation in self-esteem among adolescents in an Asian/Pacific-Islander sample. <http://www.sciencedirect.com/science>, 29, n°1, 13-25.
- MURRAY, S.L., GRIFFIN, D.W., BELLAVIA P. R., BELLAVIA, G.M. (2003). Calibrating the Sociometer: The Relational Contingencies of Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, n° 1, 63-84.
- PALMADE, J. (2003). *L'incertitude comme norme*. Paris : P.U.F.
- POWER, S.J., ROTHAUSEN, T.J. (2003). The work-oriented midcareer development model : An extension of Super's maintenance stage. *The Counselling Psychologist*, 31, n°2, 157-197.
- PREECE, D., STEVEN, G., STEVEN V. (1999). *Work, Change and Competition : Managing for Bass*. Routledge.
- ROBERTS, J.S., ROSENWALD, G.C. (2001). Ever upward and no turning back : social mobility and identity formation among first-generation college student. In D.P McAdam, R. Josselson, A. Lieblich (Eds), *Turns in the road : Narrative studies of lives in transition*, Washington, DC : American Psychological Association.
- ROSENBERG, M., & PEARLIN, L. 1. (1978). Social class and self-esteem among children and adults. *American Journal of Sociology*, 84, 53-77.
- ROSENBERG, M. (1986). *Conceiving the Self*. Krieger: Malabar, FL.
- SHRAUGER, J. S. (1990). *Self-confidence : Its conceptualization, measurement, and behavioral implications*. Suny (Buffalo) : Éditeur inconnu.
- TAP, P. (1998). Préface. In M. Bolognini, Y. Prêteur (Eds), *Estime de soi : perspectives développementales*. Lausanne : Delachaux et Niestlé, p. 9-30.
- TRZESNIEWSKI, K.H., DONNELLAN, M.B., ROBINS, R.W. (2003). Stability of Self-Esteem Across the Life Span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, n°1, 205-220.
- WANBERG, C.R., BANAS, J.T. (2000). Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, n°1, 132-142.
- WELLS, A.J. (1988). Variations in Mothers' Self-Esteem in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, n° 4, 661-668.
- ZHANG, L.F. ET POSTIGLIONE, G.A. (2001). Thinking styles, self-esteem, and socio-economic status. <http://www.sciencedirect.com/science>, 31, n°8, 1333-1346.

ANNEXE 1

Annexe 1 : Échelle d'estime de soi

Domaine familial

Dans ma famille je suis très aimé de tout le monde
Ma famille me comprend bien
Je me sens en décalage avec mes parents
Il m'arrive de penser que j'aurais aimé vivre seul, sans attaches
Mes parents sont fiers de moi
Dans ma famille on a souvent tendance à me faire des reproches
Je passe souvent de bons moments en famille
Je souffre parfois de l'indifférence de mes parents à mon égard

Domaine professionnel

Je me sens en décalage avec mes collègues de travail
En situation d'apprentissage je comprends et assimile très vite
Je suis fier de mon parcours professionnel
Dans le domaine du travail, je ne réussis pas aussi bien que je le voudrais
On ne reconnaît pas suffisamment mes qualités professionnelles
Je pense pouvoir devenir quelqu'un de brillant sur le plan professionnel
Le domaine professionnel est un domaine où je me sens valorisé
Dans le domaine du travail je me sens souvent mal à l'aise

Domaine social

J'ai souvent des rapports difficiles avec les autres
Je trouve très pénible d'avoir à prendre parole dans un groupe
On recherche plutôt ma compagnie
Les autres ne me font pas souvent confiance
J'ai généralement de l'influence sur les autres
Dans les activités de groupe on a tendance à demander mon avis
Je suis plutôt méfiant dans mes relations avec autrui
Les gens ont tendance à se confier à moi

Domaine personnel

Je me sens en forme et bien dans ma peau
Je n'arrive pas à me sentir pleinement heureux
Je me sens calme et assuré
Je n'aime pas me voir en vidéo
Je me sens souvent maladroit
Je trouve que j'ai de l'éloquence
Je pense avoir du charme
Je suis trop souvent hésitant

ANNEXE 2**Echelle de valorisation des domaines de vie**Domaine familial

Participer aux tâches domestiques (cuisine, ménage, ...)
Avoir un enfant ou un autre enfant
Participer aux réunions familiales (fêtes, repas)
M'occuper de la maison (aménager, décorer,...)
Partager mes loisirs avec ma famille (balades, sport,...)
Comblé ma famille matériellement
Faire des voyages en famille
Partager mes connaissances et mes savoirs avec ma famille

Domaine professionnel

Progresser dans la hiérarchie
Faire un travail diversifié qui touche plusieurs domaines
Obtenir un salaire très confortable
Faire un travail créatif, mettre en œuvre mes idées personnelles
Faire des voyages professionnels à l'étranger
Être reconnu par ma hiérarchie et mes collègues
Faire un travail où je puisse continuer d'apprendre
Travailler avec des personnes que je trouve intéressantes

Domaine social

Être membre d'une association ou d'un club
Élargir le cercle de mes relations et de mes amis
Aider les personnes en difficulté (bénévolat)
Prendre une part active à la vie politique ou syndicale
Participer à des activités de groupe (sport, balade, jeux,...)
Entretiens des relations de bon voisinage là où j'habite
Améliorer mes compétences relationnelles en dehors du travail
Développer des relations extra-prof. avec mes collègues de travail

Domaine personnel

Pratiquer un sport en solitaire
Garder du temps pour lire
M'aménager des moments de réflexion personnelle
Profiter de la nature (balade en solitaire, pêche, chasse, ..)
Pratiquer une activité artistique (peinture, musique, ...)
Me détendre, regarder la télé, écouter la musique
Sortir en ville (faire les magasins, aller au marché, ...)
Voyager seul