

C.N.A.M.
Institut National d'Etude Du Travail et d'Orientation
Professionnelle

Master Professionnel de « Psychologie et pratiques de l'orientation professionnelle »
Promotion : 2008-2009

TITRE DU MEMOIRE

A la recherche de facteurs concourant à l'employabilité psychologique :
Influence de deux circonstances de chômage et de trois parcours d'accompagnement
professionnel à la recherche d'emploi sur l'estime de soi

Membres du jury : Even LOARER, Vincent GUILLON, Odile DOSNON, Nicolas FRANCOIS

Rédigé par : Ariel SIMONY

Responsables de la formation : Philippe CHARTIER et Marie Laure STEINBRUCKNER

Directeur de l'INETOP : Even LOARER

Directeur de mémoire : Vincent GUILLON

Enseignante-chercheur : Odile DOSNON

Responsable du marché des cadres de l'APEC et tuteur de stage : Nicolas FRANCOIS

SOMMAIRE

RESUME.....	4
INTRODUCTION.....	6
CADRE THEORIQUE	8
I- La relation entre employabilité, chômage et estime de soi.....	8
a) Vers une définition de l'employabilité.....	8
1-Un contexte socioéconomique.....	8
2-Une situation de chômage.....	9
b) Vers une définition de l'estime de soi.....	10
1-Une composante psychologique.....	10
2-Une distance entre le soi réel et le soi idéal.....	12
3-Un reflet de la perception des autres.....	13
4-Un besoin existentiel.....	13
5-Un sentiment de compétence.....	13
6-Quatre composantes.....	14
II- Influence du chômage sur les « différences » d'estime de soi.....	14
a) Différences d'estime de soi : quelles manifestations?.....	15
Sur le plan de....	
1-La subjectivité	15
2-L'interprétation.....	16
3-L'adaptation.....	16
4-La projection.....	16
5-Des actions	17
b) Les manifestations d'une différence d'estime de soi relative aux circonstances de chômage.....	18
1-Les circonstances de chômage	18
2-La cause de départ du dernier emploi.....	19
3-Le niveau de formation initial.....	19
III-Influence de l'accompagnement professionnel sur la « variabilité » de l'estime de soi.....	20
a) Variabilité de l'estime de soi : quelle stabilité ?.....	20
1-Un trait de personnalité stable.....	20
2-Un trait de personnalité instable.....	20

3-Une stabilité en fonction du contexte et du jugement social.....	21
4-Un système dynamique.....	22
b) L'accompagnement professionnel comme source de variabilité de l'estime de soi	23
1-Définition	24
2-Counselling de carrière et counselling personnel.....	24
3-Les différentes pratiques	25
4-Les objectifs	25
5-Recherches menées sur l'efficacité du conseil de carrière considérant l'estime de soi.....	25
a)Le conseil de carrière individuel	26
b) Le conseil de carrière collectif	27
c)Le conseil de carrière de notre terrain d'étude	27

PROBLEMATIQUE.....29

HYPOTHESES.....30

METHODOLOGIE31

a) Notre population	31
b) Instruments de mesure de notre étude.....	31
c) La procédure.....	32
d) Les variables distinguées.....	32

RESULTATS..... 35

1-Influence du niveau de formation et de la cause de départ du dernier emploi.....	35
a)Influence du niveau de formation initiale.....	35
b) Influence de la cause de départ.....	35
2-Influence du parcours renforcé de l'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi.....	36
a)Influence du temps	36
b) Influence des différents parcours d'accompagnement	36
c)Influence du niveau initial d'estime de soi	37
d) Influence de la situation professionnelle.....	38
e)Influence du parcours d'accompagnement renforcé suivant le niveau initial d'estime de soi et la situation professionnelle	38

DISCUSSION.....	40
a) La formation initiale.....	40
b) La cause de départ.....	40
c) L'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi	41
d) L'estime de soi	41
e) L'emploi.....	42
CONCLUSION.....	43
ANNEXES	44
Annexe 1 : Tableaux de répartition des sujets.....	45
Annexe 2 : Echelle d'estime de soi (Battle, 1992).....	46
REMERCIEMENTS.....	48
BIBLIOGRAPHIE.....	49

RESUME

Notre étude porte sur l'influence psychologique de déterminants et actions pouvant remettre en cause l'employabilité d'un demandeur d'emploi. Une influence qui est analysée au travers de « l'estime de soi », composante considérée comme l'un des indicateurs les plus représentatifs de l'employabilité dite « psychologique ».

En s'appuyant théoriquement sur les recherches mettant en évidence l'employabilité au travers de différences interindividuelles d'estime de soi, nous mesurons l'état de l'estime de soi de demandeurs d'emploi, quelque temps après leur entrée au chômage et à la suite de parcours d'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi :

-Au premier temps, nous étudions les différences d'estime de soi suivant deux circonstances de chômage que nous avons considérées : le niveau de formation initiale et la cause de départ du dernier emploi.

-Au bout de trois mois d'accompagnement (second temps), la variabilité de l'estime de soi est considérée suivant trois parcours d'accompagnement professionnel distingués, en tenant compte de deux variables modératrices (le niveau d'estime de soi initial et la situation professionnelle au troisième mois).

Ainsi, en prenant comme soutien les études montrant que les circonstances de chômage énoncées peuvent influencer le niveau d'estime de soi, nous nous attendions à observer, d'une part, une estime de soi inférieure pour les demandeurs ayant un niveau de formation considéré faible et ayant quitté leur dernier emploi suite à un licenciement (*hypothèse 1*), d'autre part et à l'inverse, une estime de soi supérieure pour les demandeurs ayant un niveau de formation considéré élevé et ayant quitté leur dernier emploi suite à une démission (*hypothèse 2*).

De même, en supposant qu'un parcours d'accompagnement considéré « renforcé » par notre terrain d'étude serait plus stimulant psychologiquement qu'un parcours considéré « modéré » ou « minimal », nous nous attendions à observer une amélioration supérieure de l'estime de soi pour les demandeurs ayant un niveau d'estime de soi faible et ayant retrouvé un emploi (*hypothèse 3*).

Pour mettre à l'épreuve nos hypothèses, nous avons fait remplir, à notre population d'étude (63 sujets), une échelle d'estime de soi (Battle, 1992) avant le parcours d'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi et trois mois plus tard. Avant ce parcours, cette échelle était accompagnée d'un questionnaire recueillant, le niveau de formation et la cause de départ du dernier emploi. Trois mois plus tard, cette même échelle était accompagnée d'un second questionnaire permettant de recueillir le parcours d'accompagnement suivi, le niveau initial d'estime de soi et la situation professionnelle.

Les résultats de cette étude nous permettent de valider partiellement nos hypothèses :

-Au premier temps, le score d'estime de soi diffère significativement suivant le niveau de formation mais d'une façon moindre suivant la cause de départ.

-Au second temps, l'estime soi varie significativement à la suite d'un parcours d'accompagnement professionnel renforcé, suivant que l'estime de soi initiale est considérée faible. Mais le fait d'être en négociation pour un nouvel emploi ou en emploi n'a pas d'effet significatif. Cette dernière variable modératrice ne fait varier que moyennement l'estime de soi.

Les résultats de cette étude nous incitent à considérer le niveau de formation et l'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi comme des facteurs concourant à l'employabilité psychologique.

INTRODUCTION

Les changements importants et de plus en plus rapides des environnements économiques, technologiques et sociaux, incitent à de profondes transformations de la structure et des modes de fonctionnement du marché du travail. Cette évolution n'est pas sans conséquences sur le sens du développement de carrière des travailleurs (Power & Rothausen, 2003), à qui l'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).

Dans ce contexte, marqué à la fois par une relative imprévisibilité de ces changements et par de fortes exigences d'adaptation (Fay, 2004), l'individu est davantage enclin à s'engager dans des parcours de formation et/ou à changer d'orientation professionnelle au cours de sa vie. Les transformations structurelles du marché du travail entraînent un élargissement des nécessités de mutation professionnelle en cours de carrière. Il s'ensuit l'obligation de la mise en place et du développement d'un ensemble de dispositifs qui tendent à la conscientisation de l'importance d'une flexibilité professionnelle (plan d'aide de retour à l'emploi, bilan de compétences, pratiques "d'outplacement", validation des acquis de l'expérience etc..).

Il devient alors essentiel de s'interroger sur l'influence de ce nouveau modèle de développement de carrière, qui considère la flexibilité professionnelle comme facteur nécessaire au bon fonctionnement des entreprises dans des environnements aussi fluctuants; cela d'autant plus lorsque le travailleur passe du statut de salarié à celui de demandeur d'emploi et qu'il est donc amené à devoir se repositionner professionnellement (Berton, 2001). Alors que cette situation peut être choisie par certains, elle peut être subie par d'autres, qui plus est dans un contexte où les entreprises sont de plus en plus exigeantes en matière de compétences et où les licenciements deviennent la cause principale du départ de ses salariés.

Le chômage peut ainsi constituer une véritable remise en question de son niveau d'employabilité et cela aussi bien sur le plan socioprofessionnel que psychologique (Dubar, 1995) :

-sur le plan socioprofessionnel, de nombreux secteurs et domaines d'activités sont actuellement en crise (téléphonie, industrie automobile etc..). Il n'est donc pas surprenant que le repositionnement professionnel soit difficile pour certains.

-sur le plan psychologique, les sentiments éprouvés face à une situation de chômage sont rarement de nature positive (échec, exclusion, incertitude etc..). La valeur « travail » étant une des valeurs principales de nos sociétés, elle reste inextricablement liée au sentiment positif de maîtriser sa vie. Le chômage peut donc profondément influencer ce sentiment positif qu'un individu a de lui-même. Des circonstances de chômage comme le licenciement peuvent remettre en cause la valeur qu'un individu s'accorde au constat de sa situation professionnelle. Elles peuvent handicaper psychologiquement l'individu en détruisant non pas tellement ses compétences mais plutôt sa capacité à les utiliser pour sortir de cette situation de chômage (Warr, 1983). Une situation perçue comme un cercle vicieux, où les causes du chômage deviennent également ses conséquences. C'est la raison pour laquelle on qualifie ces circonstances de facteurs «d'employabilité psychologique» (Ferrieux & Carayon, 1998, 2007).

L'employabilité dite « socioprofessionnelle », pouvant ainsi influencer l'employabilité dite «psychologique », le niveau d'employabilité perçu devient identifiable au travers de la valeur qu'un individu s'accorde, au constat de sa situation professionnelle. Cette valeur assimilée au

niveau d'employabilité peut dès lors s'analyser au travers de ce que l'on nomme « l'estime de soi » (Ferrieux, 1992,1993; Warr & Jackson 1983).

Cette estime de soi pouvant être perturbée à la suite d'une situation de chômage, devient la préoccupation principale de notre étude. Elle nous conduit à faire l'examen de cette composante psychologique à deux moments différents :

- le premier moment est celui où le travailleur se retrouve en situation chômage. L'on s'interroge sur les circonstances de chômage pouvant influencer l'estime de soi.
- le second est celui où ce même travailleur en situation de chômage bénéficie de l'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi. Cet accompagnement mis en place par Pole Emploi et appliqué par l'APEC, a pour objectif essentiel de faciliter et d'accélérer le retour à l'emploi des demandeurs. Cette démarche, s'inscrivant dans une logique de mise en place et développement de dispositifs favorisant la mobilité professionnelle, devrait pouvoir agir sur le niveau d'employabilité psychologique du demandeur d'emploi. Offrant la possibilité de valoriser ou revaloriser son positionnement professionnel, nous nous attendons à ce que le conseil de carrière, délivré par l'APEC, ait un effet probant sur l'estime de soi des demandeurs quelque peu déstabilisés par les nouvelles données nationales et internationales.

Cette étude a donc un intérêt à la fois pratique et théorique:

- sur le plan de la pratique du conseil de carrière, elle nous invite à relever l'importance des déterminants psychosociaux et des actions d'accompagnement professionnel pouvant avoir un impact sur l'employabilité psychologique du demandeur d'emploi.
- sur le plan de la recherche en psychologie du conseil, elle vise à défendre et développer le peu d'études francophones ayant montré les effets positifs du conseil de carrière, prenant comme indicateur l'estime de soi (Guillon, Cornet & Blanchard, 2008). Elle positionne ainsi l'influence de l'accompagnement professionnelle à la recherche d'emploi sur l'estime de soi, comme source d'efficacité du conseil.

CADRE THEORIQUE

Dans une première partie nous étudierons le lien entre employabilité, chômage et estime de soi, en considérant la dimension psychologique de l'employabilité. Après avoir établi ce lien, nous verrons en quoi les différences d'estime de soi peuvent s'expliquer à partir de circonstances de chômage. Dans une troisième et dernière partie, après avoir mis en évidence ces différences relatives aux circonstances de chômage, nous étudierons la variabilité de l'estime de soi suivant l'accompagnement professionnel suivi.

I- La relation entre employabilité, chômage et estime de soi

Dans cette partie nous montrerons le lien entre employabilité et chômage, ce qui nous amènera par la suite à considérer la dimension psychologique de l'employabilité à travers l'estime de soi.

a) Vers une définition de l'employabilité

1-Un contexte socioéconomique

L'employabilité est une notion très complexe et évolutive. L'adjectif employable (qui peut être employé) remonte au XVI^e siècle. Le sens moderne du vocable employabilité apparaît pour la première fois en Angleterre au début du XX^e siècle et s'inscrit alors dans le cadre de la mise en place d'une politique sociale de prise en charge des «*basses classes*» de la société. Il vise à séparer les employables des inemployables «*pour éviter que des pauvres non motivés, travailleurs occasionnels, indisciplinés et instables ne viennent constituer de faux chômeurs*» (Gazier, 1989). Il sera repris aux U.S.A. lors de la crise de 1930, avec la mise en place de politiques d'emploi du président Roosevelt. En France, le terme «*employabilité*» est utilisé pour la première fois par le sociologue Ledrut (1966) dans le cadre de l'étude du chômage qui donne à ce concept une orientation fondamentalement statistique. Il le définit comme «*l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un*» (Ledrut, 1988, p 68). Selon Ledru (1988), l'employabilité dépend des conditions générales de l'économie et des critères d'évaluation par un employeur de l'efficacité productive d'un individu.

Avec la crise, l'apparition de l'exclusion durable de certains chômeurs et les nouvelles politiques du travail, les critères de l'employabilité se sont étendus. L'employabilité devient également dépendante du bagage accumulé d'expériences et de compétences utiles dans son métier actuel ou ailleurs, à la volonté d'anticipation, à l'autonomie manifestée pour prendre le dessus d'une situation de changement et à la largeur de l'information ou du champ de vision dont le travailleur dispose pour orienter ses choix. Il convient ainsi, selon Gautié (1993), de considérer deux types de critères importants : les critères sociodémographiques et les critères d'embauche des entreprises. Adopter ce point de vue, c'est reconnaître que le maintien et le développement de cette capacité relèvent à la fois du salarié et de l'organisation (Aubret & Gilbert, 2003).

De ce point de vue, les Canadiens, ont élaboré un «profil des compétences relatives à l'employabilité» (Morin, 1996). On y découvre trois registres principaux :

- les compétences issues de la formation, c'est-à-dire communiquer, penser et apprendre, c'est-à-dire ne jamais cesser d'apprendre;

- des qualités personnelles faites d'attitudes et de comportements positifs, d'esprit de responsabilité et d'adaptabilité (créativité);
- l'esprit d'équipe : savoir travailler avec les autres.

Pour les jeunes en difficultés par exemple, les notions de savoir-être (maîtrise de soi, présentation vestimentaire, politesse, respect des consignes) et de qualifications sociales renvoient à des formes de socialisation déterminées.

Nous retenons ici que l'employabilité dépend aussi bien de compétences « socioprofessionnelles » comme celles issue de la formation, que des compétences « psychologiques » comme les attitudes et comportement positifs.

2- Une situation de chômage

Que devient cette employabilité lorsque le travailleur se retrouve au chômage ?

Ledrut (1988) établit un lien direct entre employabilité et chômage. Il considère que chômage est la principale raison qui conduit à devoir considérer l'employabilité de chacun. L'employabilité apparaît ainsi comme un concept explicatif de la réalité vécue par les chômeurs. Les personnes exclues de façon plus ou moins permanente du travail salarié peuvent vivre des processus de marginalisation du fait de la prise de conscience de leur employabilité ou « inemployabilité » (Sauret & Thierry, 1994),

De plus, l'emploi salarié, reste encore le moyen par excellence de s'insérer dans la vie sociale, de s'assurer un revenu décent, de se créer un réseau de relations, de se définir une « utilité ». Il est la condition d'une certaine autonomie et participe aussi à la construction identitaire. De nombreuses études ont montré que la santé mentale pouvait être affectée par le fait d'être au chômage (Jackson et al, 1983; Kasl et al., 1975; Lahelma, 1989; Payne et Jones, 1987; Warr et Jackson, 1985). Comme référence, l'étude de Warr (1978) a montré les chômeurs réinsérés professionnellement avaient une estime de soi plus améliorée que ceux qui étaient toujours en recherche d'emploi. Le chômage peut donc considérablement altérer les identités individuelles et collectives, car il est souvent accompagné d'une remise en question du statut social, support des identités (Demazière, 2003)¹.

Cette remise en question n'est pas sans conséquences sur la perception qu'un individu a de lui même (Vroom; 1964). Le choix professionnel est le résultat d'une ressemblance perçue entre le moi et la profession. Au prix d'une déformation de la réalité, les gens projettent leurs propres valeurs sur la profession envisagée, ce qui devient dès lors une partie d'eux même. En conséquence, la connaissance et surtout l'acceptation des réalités du marché du travail est souvent marqué par un mécanisme de projection déformé par la réalité perçue. Cette interdépendance entre perception de soi et comportement social a depuis été intégrée et élargie à l'ensemble des « ressources » et « contraintes » personnelles et environnementales dans lesquelles évolue une personne donnée (Curie, 1991). Les caractéristiques psychosociales des personnes deviennent à leur tour des leviers (Adam, 2008). Des caractéristiques comme le savoir être, l'utilisation de réseaux, la confiance en soi et l'estime de soi sont considérés comme les entités d'une « employabilité psychologique ». Comme référence, une étude (Roques, 1992) a montré que l'appartenance à des réseaux sociaux contribue à diminuer la durée du temps de chômage en multipliant les sources d'informations et les opportunités d'emploi. Cela mentionné, une caractéristique largement utilisée dans les recherches sur le chômage pour opérationnaliser les liens entre chômage et identité est l'estime de soi (Roques, 1995). Il ressort particulièrement des travaux de Warr et Ferrieux (1992) que l'employabilité « psychologique » serait à la l'origine de la capacité

¹ Demazière D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?* Paris, Belin.

d'activation de l'employabilité « socioprofessionnelle ». Cette employabilité qui elle-même serait fortement dépendante de l'image de soi et plus particulièrement du niveau de valeur que l'on s'attribue, c'est à dire l'estime de soi. Un niveau minimum « d'assurance » de sa valeur semble une condition nécessaire pour qu'il y ait mise en œuvre efficace des capacités sociales.

Le lien entre employabilité et chômage permet ainsi de considérer la dimension psychologique comme fondamentale dans le processus de mobilité professionnelle. Cette dimension psychologique transparait particulièrement à travers ce que l'on nomme l'estime de soi. Il nous semble dès lors important de définir ce concept.

b) Vers une définition de l'estime de soi

Il existe plusieurs approches et définitions du concept de l'estime de soi. Les définitions et approches que nous mentionnons ici sont celles qui nous sont apparues comme, à la fois, les plus reconnues et les adaptées à notre problématique. Nous partirons d'une approche générale en identifiant l'estime de soi comme une composante psychologique. Ensuite nous augmenterons en précisions, en montrant que l'estime de soi est considérée comme une distance entre soi réel et le soi idéal, qu'elle peut être le reflet de la perception des autres, qu'elle est considérée comme un besoin existentiel et qu'elle peut se traduire par un sentiment de compétences. Une dernière partie résumera la définition de l'estime de soi au travers de quatre composantes.

1- Une composante psychologique

Pour comprendre l'idée générale de l'estime de soi, Christophe André, reprend, dans son ouvrage sur l'estime de soi, l'expression d'un adolescent qui résume le concept : *"L'estime de soi ? Eh bien c'est comment on se voit, et si ce qu'on voit on l'aime ou pas."* (André et Lelord 1999, p.11). A travers cette définition, nous retrouvons 2 fondamentaux du « soi », souvent confondus car difficilement dissociables, l'image de soi et l'estime de soi :

- Le "comment on se voit" renvoi à l'image de soi ;
- Le "on l'aime ou on l'aime pas" renvoi à l'estime de soi ;

Etymologiquement, « Estimer » se dit en latin « oestimare » qui veut dire "évaluer". Sa signification est double : elle veut dire "déterminer la valeur de" et "avoir une opinion sur" (André et Lelord 1999, p. 11). "Déterminer la valeur de" qui se rapporte à une dimension affective ("le on aime ou on aime pas"). "Avoir une opinion sur" qui se rapporte à une dimension cognitive ("le comment on se voit"). Estime de soi et image de soi apparaissent donc ici comme intrinsèquement liées. Voyons ce que l'approche scientifique peut nous apporter comme éclairage sur le concept.

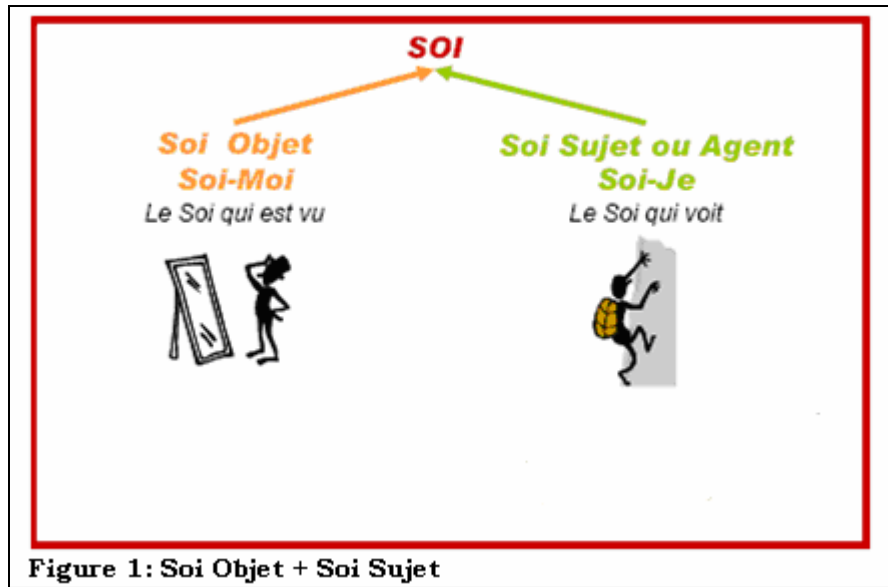
Depuis plus d'un siècle, le concept « d'estime de soi », apparaissant sous ce terme ou d'autres, a été le fruit de nombreuses études, pour en cerner les composantes, les déterminants ou processus de construction et dynamique interne.

A la lumière de ces études, il nous apparaît important de distinguer le concept de l'estime de soi, de celui de l'image de soi et de celui du soi : le soi comprend l'image de soi (appelé aussi concept de soi) et l'estime de soi.

•Le Soi : C'est ce qui compose notre identité, notre personnalité. Selon James² (1890), deux éléments composent le Soi (**Figure 1**)³.

-le Soi-objet : le soi qui est vu, somme des expériences passées, constitué de la connaissance et évaluation de nous même.

-et le Soi-agent ou Soi-sujet : le soi qui voit et agit, structure exécutive, acteur de ses pensées et de ses actes.



•L'image de soi : Elle est considérée comme la composante cognitive du concept de soi.
« L'image de soi est, en termes très généraux, la perception qu'a une personne d'elle-même. Ces perceptions se forment par son expérience dans son environnement et sont influencées pas les renforcements environnementaux et les autres significatifs » (Shalverson et al., 1976).

L'image de soi est présentée comme une structure multidimensionnelle (James, 1980 ; Shalverson, Hubner et Stanton, 1976 ; Markus 1977, Rosenberg 1979;Coopersmith 1981)

Les 3 principales dimensions considérées sont :

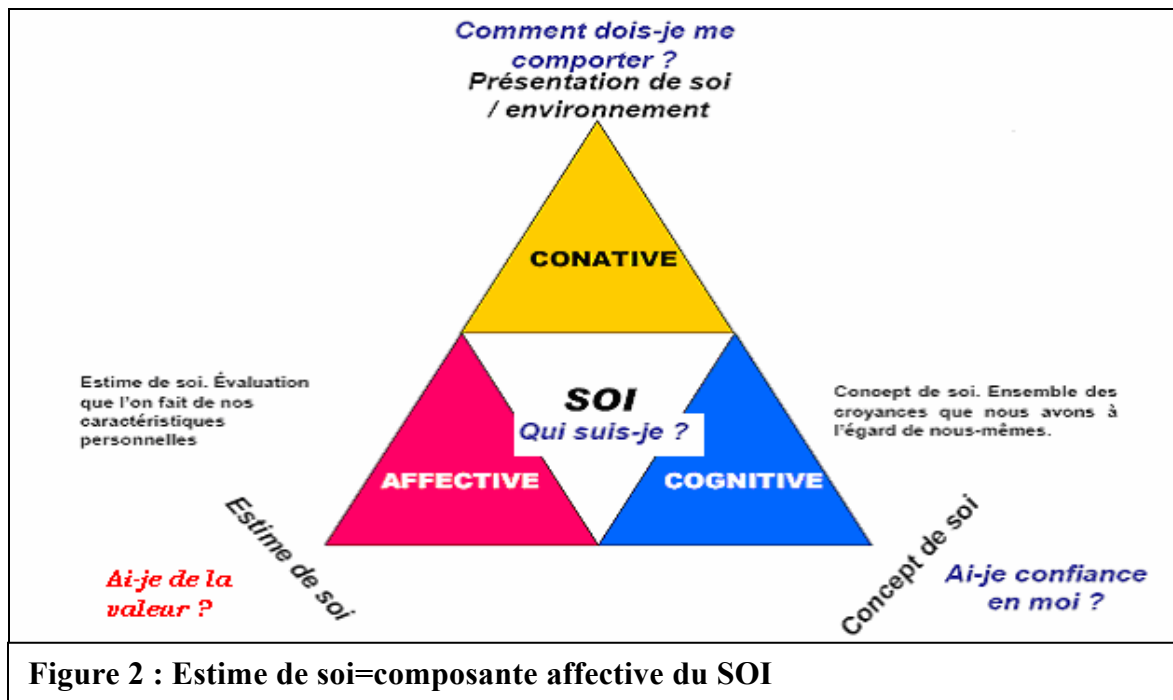
- le Soi matériel (ce qui nous est propre : corps, vêtement, possession), "Le corps est la plus grande partie du soi matériel en chacun de nous" (James, 1980, p177).
- le Soi social (reconnaissance par les autres de nos rôles sociaux). James précise nous avons autant de Soi social que d'individus qui nous reconnaissent.
- et le Soi spirituel ou connaissance (identité vue de l'intérieur, valeurs, idéaux, attitudes).

•L'estime de soi : Elle est considérée comme la composante évaluative et affective du concept de soi (Burns, 1979 ; Tap, 1998 ; Coopersmith, 1967).Elle se distingue de la composante cognitive et conative (Coopersmith, 1967) : la composante cognitive se rapporte aux idées à l'égard de soi. La composante affective se rapporte aux sentiments positifs ou négatifs envers soi. Et enfin la composante conative se rapporte aux attitudes et comportements à l'égard de soi. Ces composantes du soi sont également distinguées par de nombreux auteurs (Bandura, 2002 ; Gergen, 1971 ; Rogers, 1961) (**Figure 2**)⁴.

² William James (1892-1910), en dehors d'être l'un des fondateurs de la psychologie américaine, est considéré comme le père scientifique de l'estime de soi. *Principles of psychology* (1890), le plus grand best-seller de l'histoire de la science, est considéré comme une référence séminale pour l'estime de soi.

³ Cette figure a été conçue par Deloche (2006)

⁴ Deloche (2006)

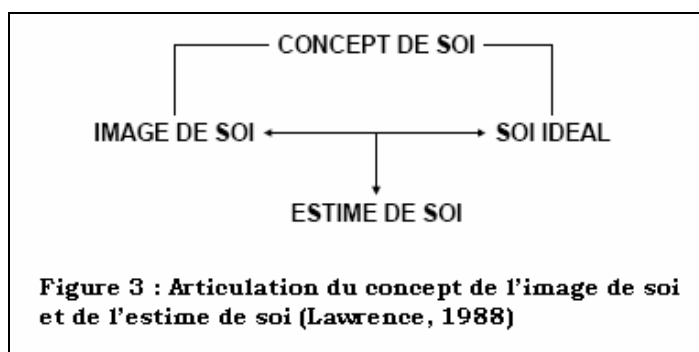


2- Une distance entre le soi réel et le soi idéal

Plus précisément pour James, l'estime de soi est la conscience de la valeur du moi, issue du rapport entre nos aspirations et nos succès "*Selfesteem = Success/Pretensions*" (James, 1890). Selon son approche, l'estime de soi représente l'écart entre ses aspirations et ses réalisations dans un domaine concerné (distance entre le soi réel et le soi idéal), suivant l'importance que l'individu accorde à ce domaine. Autrement dit, une bonne estime de soi peut être obtenue : soit en diminuant ses aspirations, soit en augmentant ses succès. Pour lui, l'estime de soi se traduirait de deux façons : la satisfaction et le mécontentement de soi. (James, 1890).

D'autres auteurs ont rejoint et /ou complété cette définition en décrivant les processus de construction de l'estime de soi :

Jacobson (1954), Cohen (1959), Silber et Tipett (1965), Pope et al. (1988) rejoignent la définition de James, en mentionnant que l'estime de soi résulte de la correspondance entre soi réel et soi idéal. L'estime de soi est l'articulation entre le soi actuel, fruit de l'expérience réelle vécue par l'individu, et le soi idéal défini comme une conception de soi construite par un ensemble de convictions (perceptions) que l'individu entretient au sujet de sa propre nature, de ses qualités et de ses comportements (Rogers et Dymond, 1954 ; Rogers, 1961). Rogers parle alors de congruence ou d'incongruence entre le soi actuel et le soi idéal, là où Lawrence (1988) parle de divergence "*L'estime de soi est l'évaluation individuelle de la divergence entre l'image de soi et le soi idéal*". (**Figure 3**)



3-Un reflet de la perception des autres

Cooley (1902) introduit l'idée que l'estime de soi est influencée par la perception des autres. « *La perception de soi est le résultat d'un effet de miroir social ; ma valeur est déterminée par la façon dont les autres me valorisent, mon image dépend de la façon dont ils me perçoivent* ». Mead (1934) rejoint et développe cette idée en considérant que l'estime de soi est le produit des interactions au cours desquelles les individus expérimentent leur soi comme réfléchi dans le comportement des autres. Il met ainsi l'accent sur le rôle du jugement et de la perception des autres dans le processus d'évaluation de soi. Rogers (1961) affine cette idée en expliquant que l'estime de soi dépend de l'estime portée par les personnes « significatives », c'est-à-dire celles des personnes qui comptent pour soi. White (1963) complète la pensée de Rogers, en décrivant l'estime de soi comme un processus se développant à partir de 2 sources :

- une source interne, propre à soi, allant dans le sens de l'accomplissement personnel.
- une source externe, relative aux autres, allant dans le sens de l'affirmation par rapport aux autres.

4-Un besoin existentiel

Maslow (1968), quant à lui, introduit l'estime de soi positive comme un besoin existentiel de l'individu. Tajfel et Turner (1986) développent cette idée dans la théorie de l'identité sociale, en montrant que non seulement l'individu a besoin d'avoir une estime de soi positive mais qu'en plus il va chercher à maintenir ou augmenter cette estime en se valorisant auprès de son groupe social d'appartenance. Ce dernier point de définition est soutenu par la théorie de la comparaison sociale de Festinger (1954) qui montre que la comparaison à d'autres personnes détermine le niveau d'estime de soi de l'individu. Dans un même sens, Rosenberg en 1965 démontre l'importance des performances sociales, du mérite personnel, et de l'apparence physique. Robert Reasoner, Président de The international Council of Self Esteem, donne la définition suivante : *"L'estime de soi est la conscience de la valeur personnelle qu'on se reconnaît dans différents domaines."* (Reasoner, 1992, 1995).

5-Un sentiment de compétence

Coopersmith (1967), quant à lui, insiste sur le sentiment de compétence et de pouvoir dans la valeur qu'un individu s'accorde.

Gecas (1982) poursuit cette théorie en faisant ressortir la distinction entre l'estime de soi fondée sur un sens de la compétence, du pouvoir, de l'efficacité et l'estime de soi fondée sur un sens de la qualité et de la valeur morale. L'estime de soi qui repose sur la compétence est liée à la performance effective et est associée à l'auto-attribution et aux processus de comparaison sociale. L'estime de soi liée à la valeur de soi, à la vertu, est fondée sur des valeurs et des normes de la conduite personnelle et interpersonnelle. Le sens de la valeur peut être fortement affecté par le sens de la compétence et vice versa (Gecas, 1982). Bandura (1986) développe la notion de valeur sous le concept de sentiment d'auto-efficacité ou d'efficacité personnelle (self efficacy). Selon Bandura, le sentiment d'efficacité c'est l'évaluation que fait une personne de ses chances d'atteindre ses objectifs personnels. Ainsi, Bandura différencie l'efficacité personnelle, de l'estime de soi : *"L'efficacité personnelle perçue concerne les évaluations par l'individu de ses aptitudes personnelles, tandis que l'estime de soi concerne l'évaluation de sa valeur personnelle."* (Bandura, 2002, p.24).

Frey et Carlock (1989) nuancent cette thèse en considérant que le sentiment de compétence et celui d'amour propre sont intrinsèquement liés. Mruk (1999) affine cette idée en considérant l'estime de soi comme une interaction entre dignité (avoir de l'affection pour soi en tant qu'être humain) et compétence (avoir de la valeur en tant qu'individu faisant partie d'une société). Il a d'ailleurs conceptualisé une matrice indiquant un continuum entre estime de soi et comportement compétent ou efficace.

Alaphilippe (1999) quant à lui définit l'estime de soi comme la représentation que se construit un individu de sa propre valeur, en référence à l'idée qu'il se fait de ses propres compétences et capacités adaptatives. L'estime de soi est conceptualisée comme un système auto protecteur permettant à l'individu d'interagir au mieux dans l'environnement qui l'entoure.

6-Quatre composantes

Duclos⁵ (2004)⁶ reprend l'idée de ces derniers auteurs. Il définit quant à lui 4 composantes de l'estime de soi : la confiance en soi (sécurité), la connaissance de soi, le sentiment d'appartenance à un groupe et sentiment de compétence (**figure 4**).

-La confiance en soi est considérée comme un préalable à l'estime de soi.

-La composante connaissance de soi recouvre l'aspect « conscience de ses ressources et de ses limites ».

-Le sentiment d'appartenance renvoie à la valeur de soi sur une échelle sociale.

-Le sentiment de compétence se rapporte au sentiment d'utilité que l'individu éprouve envers lui-même.



Pour conclure cette partie, l'estime de soi est un sentiment émanant de la perception qu'un individu a de lui-même. Ce sentiment construit à partir d'une distance entre ses aspirations et ses succès apparaît comme un besoin existentiel. Ce besoin serait nourri par le sentiment de compétence et de reconnaissance des autres mais aussi par la connaissance de soi et la confiance en soi. La perception ou les perceptions de soi que l'on construit par nos processus cognitifs vont donc être les déterminants principaux de l'élaboration de l'image de soi et par conséquent de notre estime de soi. Cette estime de soi ayant, en retour, un impact sur notre image de soi et donc sur notre employabilité psychologique. Qu'en est-il de ses impacts ?

II- Influence du chômage sur les différences d'estime de soi

Nous mettrons ici en évidence les manifestations d'une différence d'estime de soi de façon générale, puis nous montrerons celles qui sont particulièrement associées aux circonstances de chômage de notre étude.

a) Différences d'estime de soi : quelles répercussions?

De nombreuses études ont permis de décrire les états et conséquences d'un niveau faible ou élevé d'estime de soi. Nous les avons catégorisés et hiérarchisés suivant la nature des

⁵ Depuis 25 ans, **Germain Duclos** intervient auprès des enfants et des adolescents qui vivent des difficultés d'apprentissage et d'adaptation scolaire. Il exerce actuellement ses fonctions de psychoéducateur et d'orthopédagogue au Centre de services psychologiques et éducatifs de la Montérégie. Auteur, formateur, chargé de cours à l'Université de Sherbrooke, Germain Duclos est aussi un conférencier recherché.

⁶ DUCLOS G., *L'estime de soi un passeport pour la vie*. Édition Le magazine et l'Hôpital Ste-Justine, collection Parents, 2004, 115 p.

manifestations qui nous a semblée la plus commune. Nous avons distingués les manifestations associées à...

-la subjectivité : celles-ci renvoient aux ressentis de l'individu.

-l'interprétation : celles-ci renvoient aux processus cognitifs de traitement des informations

-l'adaptation : celles-ci renvoient aux processus cognitifs d'acquisition de nouvelles informations

-la projection : celles-ci renvoient aux processus cognitifs de développement des informations

-l'action : celles-ci renvoient au processus de prise de décision et de comportements

1-Sur le plan de la subjectivité

En psychiatrie, le DSM-IV (manuel de classification des troubles mentaux) inclut l'estime de soi parmi les critères de diagnostic de dépression et de dysthymie. Une basse estime de soi indiquerait donc un risque dépressif non négligeable. Heimpel (2002)⁷, psychiatre reconnu aux Canada et aux Etats Unis qui a longuement travaillé sur les manifestations associées à l'estime de soi, a montré que les sujets à basse estime d'eux sont moins optimistes que les autres, ils entrent ainsi plus facilement dans une spirale négative. Nombreux psychologues rejoignent cette idée en considérant qu'une haute estime de soi est signe de bien être subjectif (Campbell, 1981 ; Diener & Diener, 1995) et une faible estime prédisposant à un état dépressif (Harte, 1988 ; Rosenberg 1986), au névrosisme (Bagley & Evan-Wong, 1975), à l'anxiété (Rosenberg, 1965 ; Percell, Berwick & Beigel, 1974), aux symptômes somatiques et à la vulnérabilité (Jendoubi, 2002).

L'estime de soi étant considérée comme liée à la compétence perçue (Blaine & Crocker, 1993 ; Dutton & Brown, 1997 ; Taradi & Swann, 1995), une haute estime de soi serait associée aux personnes se croyant capables, efficaces et agissant dans le sens de la réussite. A contrario, une faible estime serait associée aux personnes peu confiantes en leur habileté et leur capacité et ayant peu d'attente vis-à-vis d'elles. Ces personnes seraient susceptibles d'être plus dépendantes d'autrui.

Les personnes qui ont une estime de soi élevée montrent ainsi de la confiance en leurs perceptions et en leurs jugements et croient généralement qu'elles peuvent résoudre de façon favorable leurs affaires au moyen de leurs propres efforts (Coopersmith, 1967). Elles ont également une plus grande stabilité émotionnelle.

L'estime de soi étant également associée à la connaissance de soi, Duclos (2004) précise que l'estime de soi suppose une conscience de ses difficultés et de ses limites personnelles. Toute personne qui a une bonne estime de soi est capable de dire d'elle même «J'ai des qualités, des forces et des talents qui font que je m'attribue une valeur personnelle, même si je fais face à des difficultés et que je connais mes limites. »(p92). Campbell (1990), rejoint cette idée en montrant que l'estime de soi est en lien avec la consistance interne du concept de soi (clarté du soi):Un niveau élevé d'estime de soi révèle une bonne connaissance de soi. A l'inverse, une estime de soi faible révèle une faible connaissance de soi.

2-Sur le plan de l'interprétation

Les individus à faible estime d'eux ont tendance à expliquer les échecs en utilisant des causes internes : auto attribution de ses échecs (Harter, 1986 ; Peterson & Seligman, 1984), à l'opposé d'un individu ayant une « bonne » estime de lui-même, qui tendra à s'attribuer ses réussites, et reportera la responsabilité de ses échecs sur des causes externes (facteurs

⁷ University Of Washington (2002, August 6). People with low self-esteem less motivated to Break a negative Mood. *ScienceDaily*

extérieurs, action d'autres personnes, malchance,...) en vue de maintenir un même niveau d'estime de soi (Greenwald, 1980).

Les sujets à basse estime de soi ont également tendance « surgénéraliser » un échec dans un domaine donné, à l'ensemble de ses compétences, de même qu'au sentiment de valeur globale (Harter, 1986 ; Kernis et al., 1989). Une estime de soi positive permet ainsi une auto-évaluation plus fiable et plus précise

Ceux qui ont une faible estime d'eux-mêmes seraient donc plus affectés par l'échec, tandis que ceux qui ont une haute estime d'eux-mêmes ont plutôt tendance dévaloriser la dimension sur laquelle ils ont échoué.

3-Sur le plan de l'adaptation

Wells et Maswell (1976), résumant les études d'autres auteurs (Kardiner & Oversay 1951); Reckless & Dinitz, 1967; Fitts, 1972), indiquent que l'estime de soi est un outil qui permet de s'adapter à l'environnement.

Une bonne estime de soi serait associée à une bonne adaptation et à une bonne intégration sociale, scolaire ou professionnelle (Hammond & Romney, 1996). Elle facilite l'adoption de stratégies adaptées à une résolution de problèmes : recherche de soutien social, remise en question mesurée, confrontation à la réalité. Elle permet d'affronter plus facilement une situation difficile, et encourage la personne à présenter une image positive d'elle-même (Alaphilippe, Bernard & Otton, 1997)⁸.

A contrario, face à la résolution d'un problème, une mauvaise estime de soi sera source de repli sur soi (réticence à parler de ses soucis), d'autocritique excessive, de déni des difficultés et d'évitement du problème réel. Coopersmith (1981) montre que les personnes ayant une faible estime de soi peuvent profondément être affectées dans la capacité à s'adapter au changement. Zémone et Bretell (1983) montrent qu'une estime de soi diminuée peut conduire à l'isolement.

4-Sur le plan de la projection

L'estime de soi est une composante essentielle qui permet à chaque individu d'oser faire des projets et de mettre en jeu tout ce qui est nécessaire pour qu'ils puissent exister (Cattin, 2004)⁹. Il ressort de nombreux travaux (Super, 1963; Breton, 1972; Friel & Carkhuff, 1974 ; Pietrofesa & Splete, 1975 ; Wise, Charner & Randour, 1978) que le projet professionnel dépend fortement de l'image de soi et plus particulièrement du niveau de valeur que l'on s'attribue, c'est-à-dire de l'estime de soi. Super (1957; 1969) est l'un des premiers auteurs à avoir souligné le rôle de l'image de soi dans la formation des préférences professionnelles.

Une estime de soi négative rend le sujet vulnérable, et rend toute projection dans l'avenir difficile. Elle conduit avoir une « anticipation négative » des événements, entraînant une moindre prise de risque dans les décisions et les actions, de même que le recours à des stratégies d'évitement (Seiffge-Krencke, 1990 ; Josephs, Larrick, Steele & Nisbett, 1992). A l'inverse, une bonne estime de soi facilite l'engagement dans des actions : les personnes à forte estime de soi, auront plus de capacités à s'engager dans une action qui peut comporter des inconvénients dans l'immédiat et qui n'apporte des bénéfices que sur le long terme.

Le sujet à faible estime de soi, hésitera à prendre des décisions.

L'estime de soi est donc interdépendante avec la capacité de s'engager efficacement dans l'action, elle rejoint à ce niveau la notion de « confiance en soi ».

⁸ Alaphilippe D, Bernard C, Otton S. (1997). Estime de soi, locus de contrôle et exclusion. Bulletin de psychologie (no 429):331-7 Tome L.

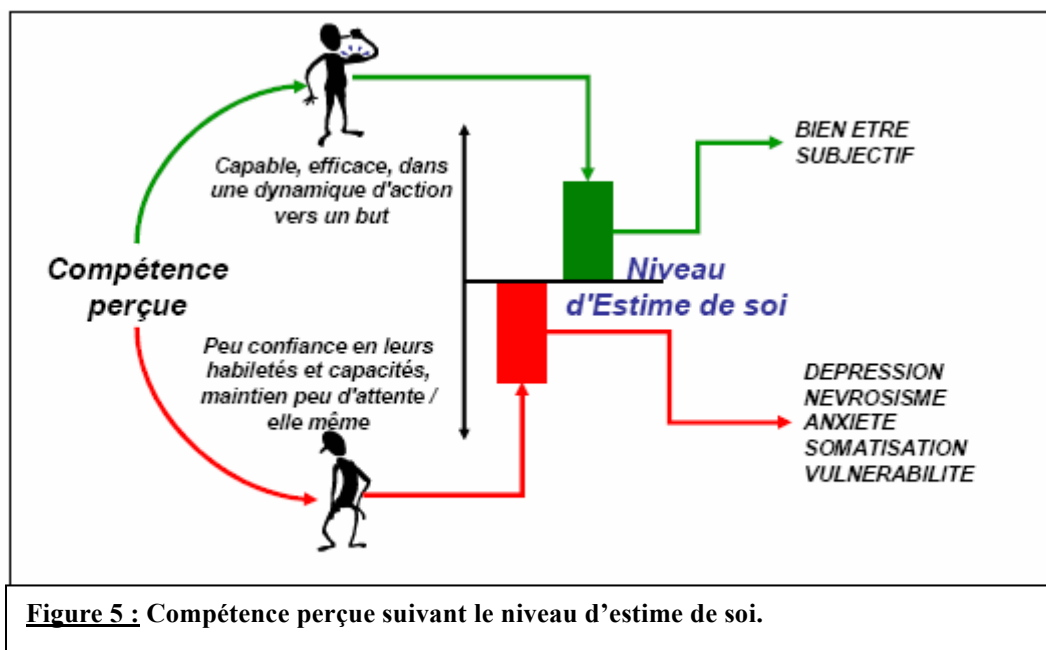
⁹ Cattin, M. (2004). "Estime de soi et réussite professionnelle". Lausanne : Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF), 63 p.

5-Sur le plan des actions

L'estime de soi étant associée au sentiment de compétences, celle-ci se manifeste par des attitudes d'approbation ou de désapprobation envers soi. Ces attitudes stimulent ou inhibent l'action selon leur caractère positif ou négatif. L'estime de soi peut donc affecter l'action d'un individu. (Kesser et al., 2004). Elle agit non seulement sur l'intérêt manifesté envers un but mais aussi sur la perspective d'un rendement efficace de l'action.

Des études ont démontré une corrélation positive entre « estime de soi et « performance » (Korman, 1970 ; Brockner, Davy & Carter, 1985 ; Brockner, Omalley, Grover et al., 1987 dans Brockner, 1988 b). Kanfer et al (2001)¹⁰ ont trouvé qu'une bonne estime de soi était positivement reliée à une recherche d'emploi intense et à des efforts de recherches.

Pour conclure, le niveau d'estime de soi détermine ainsi la capacité que nous avons à croire en nous-même, en notre réussite, en nos compétences, à nous adapter à de nouvelles situations, et à nous projeter plus positivement dans l'avenir, en facilitant ou en encourageant notre engagement dans certaines actions (figure 5)¹¹.



L'estime de soi apparaît ici comme une fonction active, un centre d'orientation et d'adaptation et de motivation qui permet de nous adapter à notre environnement, d'en révéler les défis et d'en tirer de la satisfaction. Dans le cadre d'un processus de mobilité professionnelle, il nous semble que l'estime de soi comme fonction active prend tout son sens. L'adaptation, la capacité à relever les défis, la motivation représente l'ensemble des enjeux d'un tel processus.

b) Les manifestations d'une différence d'estime de soi relative aux circonstances de chômage

¹⁰ Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.

¹¹ Deloche (2005)

1-Les circonstances de chômage

De nombreuses études ont pu montrer que l'estime de soi pouvait être affectée par la façon dont l'individu s'est retrouvé au chômage. Dans l'ouvrage « Comprendre les chômeurs » ,les auteurs (Hayes & Nutman, 1983)¹² expliquent : « la façon dont l'individu s'est retrouvé chômeur peut également influencer sa réaction au chômage, ne fût ce que dans les premiers temps .La réaction psychologique au chômage varie sans doute selon que l'individu a été licencié ou est partie de lui-même. Dans chacun de ces cas, l'individu est privé de maintenir une image de soi particulière, mais on peut penser qu'être licencié représente une plus grande menace pour l'image de soi ».

Une étude, qui a été menée pour le compte des Directions des Études et Statistiques de l'ANPE et de l'UNEDIC en juin 2004¹³ a montré en quoi l'attachement à l'entreprise peut constituer une donnée explicative des répercussions de la perte d'emploi sur le devenir professionnel d'anciens employés. Son auteur explique que le type de contrat de travail, la renommée de l'entreprise, les promotions professionnelles et les avantages sociaux ou financiers de l'entreprise concouraient à l'émergence d'un sentiment de protection dans l'emploi. L'image de l'entreprise donnait l'assurance d'une société de bonne renommée qui rejaillissait sur l'estime de soi des personnes (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994, p. 4) mais également sur l'estime sociale dans le sens d'une confiance attribuée au statut de salarié. Les troubles psychosomatiques apparus après le licenciement sont notables. Le malaise provoqué par la perte d'emploi se décline sous différentes formes. Près de 40 % des personnes déclarent avoir vécu une période de tristesse ou de déprime suite au licenciement. Le deuxième type de troubles causés par la perte d'emploi concerne les problèmes de sommeil subséquents au licenciement (32,3 %). Les déclarations concernant les prises de médicaments représentent des indicateurs relativement objectifs de la santé des individus. La prise d'anxiolytiques est la plus répandue. Elle concerne 14,5 % des individus. Viennent ensuite la prise de somnifères (11,8 %) et d'anti-dépresseurs (9,6 %). Le licenciement provoque ici des ruptures au niveau de l'estime de soi, une baisse de la confiance en soi mais aussi une dégradation de son image sociale.

Dans un rapport d'enquête sur la situation du marché du travail commandité par Le Ministre français chargé de l'Emploi et de la cohésion sociale (SABEG, 2005)¹⁴ il a été considéré que le licenciement reste vécu comme une rupture traumatisante pour les salariés : « Au delà des conséquences en termes de perte de revenu, c'est bien le basculement dans le système du chômage qui suscite une forte déstabilisation psychologique et met en cause leur identité professionnelle et personnelle. »

2-La cause de départ de son dernier emploi

Une étude sur l'impact des licenciements de la zone franche à l'Ile Maurice (Keng & Koop 2004) a montré que le licenciement considéré comme « une diminution de l'espace social » était également reliée à une dégradation de l'image de soi. Nombreux interviewés ont mentionné que ce n'est pas uniquement un salaire que l'entreprise a supprimé mais une identité, une image de soi valorisée, une image de personne dynamique et soignée. Cette

¹² Hayes, J. and P. Nutman (1981). Comprendre les chômeurs. Bruxelles. traduit par Tanziana (1983)

¹³ Les résultats sont issus du rapport réalisé par Manuella Rounpel pour le compte des Directions des Études et Statistiques de l'ANPE et de l'UNEDIC en juin 2004 : « L'histoire et le vécu des anciens salariés des usines Moulinex de Basse-Normandie ». Rapport SABEG cité dans Transitions et mobilités professionnelles : impact de l'évaluation comparative sur les modèles : *Strasbourg 2008 ; société française de l'évaluation*

¹⁴ Rapport SABEG cité dans Transitions et mobilités professionnelles : impact de l'évaluation comparative sur les modèles : *Strasbourg 2008 ; société française de l'évaluation*

situation de non-emploi est pour certains ressentie comme une honte, qui doit être dissimulée. Un des témoignages retranscrit mentionne : « Alors on ne dit pas qu'on n'a plus de travail mais qu'on est en congé ou en congé maladie » Beaucoup décrivent leur état ultérieur comme une sorte d'état de choc.

Une étude nationale américaine (Uchitelle, 2006)¹⁵ a fait apparaître le dommage provoqué par le licenciement en tant que tel, indépendamment du chômage qui s'ensuit. En lui-même, le traumatisme du congédiement défait les vies, abîme l'estime de soi, détériore les mécanismes d'adaptation normaux (...). Selon l'Association américaine de psychiatrie, les licenciements "diminuent la capacité de recommencer. Ils sont le contraire du don de vie ; littéralement, ils épuisent la vie". (...) [Mais] il n'a jamais formellement été déclaré que le licenciement était dangereux pour la santé. Acquiesçant à cette pratique, cette association cherche plutôt à favoriser une prise en charge des victimes.

Une autre étude sur l'identification des étapes émotionnelles liées à la perte d'emploi des cadres (Joannette & Brunel, 2003)¹⁶ a montré que le licenciement produisait un choc pouvant conduire à un sentiment de culpabilité, d'anxiété, de panique et remise en question de soi.

Considérant ces recherches, nous soutiendrons dans notre étude que les personnes ayant quitté leur entreprise suite à un licenciement auront une estime d'eux-même comparativement plus basse que ceux ayant quitté suite à une autre cause. A l'inverse, les personnes ayant quitté leur entreprise suite à une démission auront une estime d'eux même comparativement plus élevée que ceux ayant quitté suite à une autre cause.

3-Le niveau de formation initial

D'autres chercheurs défendent la thèse d'une incidence négative moindre du chômage sur la santé mentale des individus ayant un niveau éducationnel supérieur (Banks & Jackson, 1982; Jackson et al., 1983; Warr, 1984). En somme, cette thèse stipule que les gens instruits possèdent davantage de ressources que les autres pour affronter avec succès des situations difficiles (Feather et Bond, 1983; Warr, 1984), dont entre autres le chômage (Estes & Wilensky, 1978; Fryer & Payne, 1986; Hartley, 1980; Hepworth, 1980). Aussi, ces individus se distinguent-ils des autres par un comportement proactif de recherche d'emploi (Fryer & Payne, 1984), un haut niveau d'estime de soi (Pukey, 1970) et un plus grand accès à des emplois considérés comme des solutions alternatives (Kjos, 1988).

Une recherche de De Grâce et Joshi (1986)¹⁷ croisant le niveau d'estime de soi, la durée du chômage et la détention d'un diplôme universitaire a montré que chez les individus au chômage depuis moins de quatre mois, les diplômés ont une estime de soi plus élevée que les non diplômés. Cependant, chez les chômeurs chroniques, les diplômés vivent plus de dépression que leurs collègues non diplômés.

¹⁵ Uchitelle, Louis. 2006. *The Disposable American; Layoffs and Their Consequences*. New York: Alfred A. Knopf., p. 179, 181 et 185.

¹⁶ Joannette N ET Brunel M.L (2003) : Identification des étapes émotionnelles liées à la perte d'emploi de cadres à l'aide du modèle du deuil du Kubler-Ross. *Carrièreologie*, 9(1), 233-250.

¹⁷ Gaston-R De Grâce and Purushottam Joshi : « Estime de Soi, Solitude et Dépression Chez Les Chômeurs Diplômés D'Université Selon La Durée du Chômage: Une Comparaison Avec Les Non Diplômés », revue canadienne de santé mentale communautaire, vol. 5, n°1, printemps, p.99-109

Considérant ces recherches, nous soutiendrons dans notre étude que les personnes ayant un niveau de formation relativement inférieur auront une estime d'eux même comparativement plus basse que ceux ayant un niveau de formation relativement élevé.

Dans cette partie nous avons relevé les études montrant que nombreuses circonstances de chômage peuvent influencer l'estime de soi d'un individu. Celles que nous avons mises en études sont la perception de la cause de départ du dernier emploi et la perception de son niveau de formation. Ces circonstances pouvant influencer l'estime de soi, nous soutiendrons, dans notre étude, les hypothèses qui suivent :

Hypothèse 1

Les personnes ayant un niveau de formation inférieur et ayant quitté leur dernier emploi suite à un licenciement auront une estime de soi comparativement plus faible.

Hypothèse 2

Les personnes ayant un niveau de formation supérieur, ayant quitté leur dernier emploi suite à une démission auront une estime de soi comparativement plus élevée.

Dans la partie qui suit, nous verrons en quoi l'accompagnement professionnel peut agir sur l'estime de soi d'un individu.

III-Influence de l'accompagnement professionnel sur la variabilité de l'estime de soi

Avant d'examiner l'influence de l'accompagnement professionnel sur l'estime de soi, il nous apparaît tout d'abord important de voir dans quelle mesure l'estime de soi peut elle être variable. Cette variabilité sera donc étudiée, dans un premier temps, à partir des différents courants de l'estime de soi, avant d'être considérée dans un second, à partir des différentes formes de pratiques du conseil.

a) Variabilité de l'estime de soi : quelle stabilité ?

Qu'en est-il de la stabilité de l'estime de soi ? Pouvons-nous considérer notre estime de soi variable en fonction des expériences que nous vivons ou doit t-on la considérer comme figée depuis l'enfance ?

Alors que certaines théories considèrent l'estime de soi comme un trait de personnalité stable, d'autres la considère comme variable. Il existe ainsi plusieurs approches scientifiques concernant la mécanique de l'estime de soi. Nous pouvons distinguer 4 courants principaux : le courant dispositionnel, le courant situationniste, le courant interactionniste et le courant dynamique (Fortes, 2003).

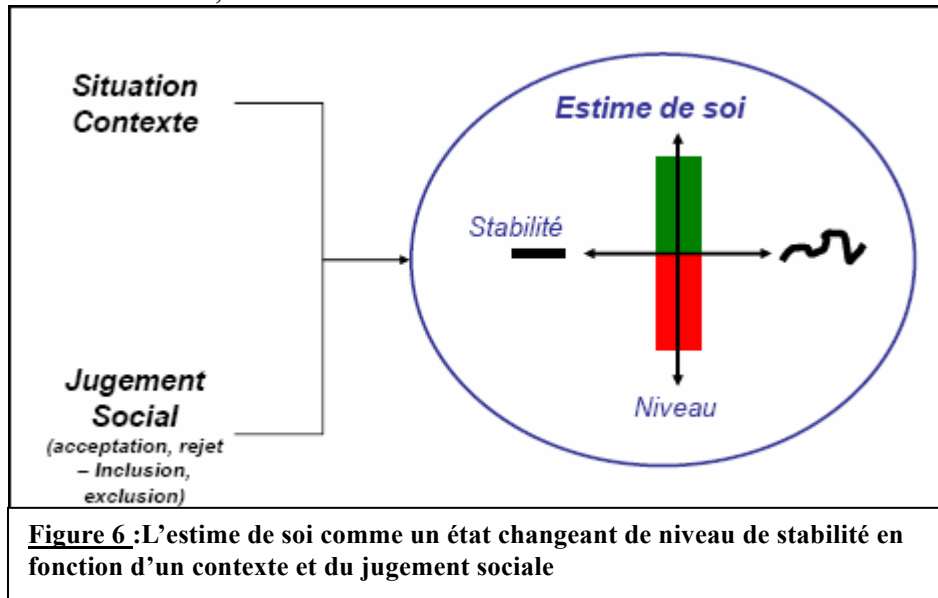
1-Un trait de personnalité stable

D'après le courant dispositionnel, l'estime de soi est considérée comme un trait de personnalité présenté comme stable, voir immuable dont il faut maintenir la stabilité car c'est le déterminant du bien-être, de valeurs et de sentiments positifs. (Epstein, 1979 ; Harter, 1988 ; Tap, 1980 ; Tesser, 1988). Pour Epstein (1990, p99) le trait correspond à "*des comportements relativement stables dans un ensemble représentatif de situations ou occasions écologiques*". L'objectif de cette approche est d'arriver à prédire les attitudes et les comportements des

personnes manifestant ce "trait" en fonction de leur niveau d'estime de soi. (Baumeister, 1998 ; Brown, 1998).

2-Un trait de personnalité instable

D'après le courant situationniste (**figure 6**)¹⁸, l'estime de soi est, à l'inverse, un état de personnalité relativement instable qui se construit, se maintient et varie en fonction de l'environnement, du contexte et de la situation.



Plusieurs travaux ont démontré ce caractère changeant de l'estime de soi (Brown & Mankowski, 1993 ; Gergen, 1981 ; Markus & Kunda, 1986 ; Tesser, 1988).

L'estime de soi se montre fortement sensible au jugement social (perception d'acceptation et d'inclusion ou de rejet). Elle est décrite comme un baromètre transitoire de perception personnelle vis-à-vis des autres (Leary & Baumeister, 2000) "*L'estime de soi serait un baromètre de notre relation avec les autres, un baromètre psychologique construit en nous pour nous aider à détecter et pour nous pousser à éviter la menace du rejet social*" (Leary, 1995). D'un côté le regard d'autrui (perception d'acceptation et d'inclusion ou de rejet) agit sur le construit du niveau d'estime de soi, comme il agit sur la stabilité de ce niveau. D'un autre côté, le niveau d'estime et sa stabilité vont agir sur la perception du regard d'autrui.

Considérant les recherches du courant situationniste, nous soutiendrons dans notre étude une variabilité de l'estime de soi relative au jugement social. Ce jugement social sera représenté par l'accompagnement professionnel.

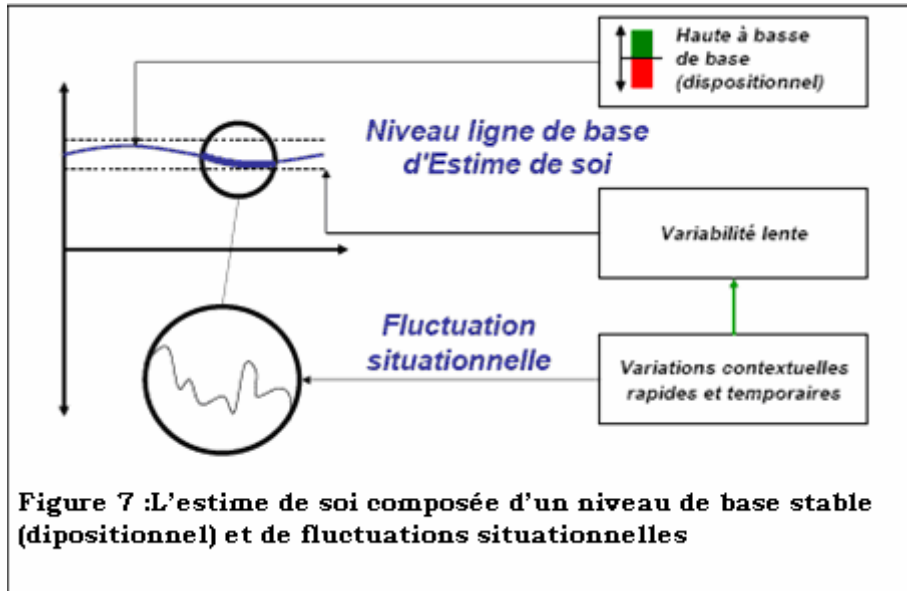
3-Une stabilité en fonction du contexte et du jugement social

D'après le courant interactionniste, l'estime de soi est un état équilibre (**Figure 7**)

Ce courant intègre les 2 courants précédents en les complétant. Les interactionnistes "*cherchent à comprendre les régularités et constances dans le comportement social en terme d'influence interactive des caractéristiques dispositionnelles et situationnelles*" (Snyder & Ickes, 1985, p.884). La notion d'instabilité barométrique (James, 1890 ; Rosenberg, 1986) est reprise mais en distinguant l'instabilité du niveau de base (ou qualité dispositionnelle), associée à des changements lents sur une longue période et l'instabilité liée à un contexte (situationnelle) qui s'associe à des fluctuations rapides et temporaires du

¹⁸ Deloche (2005)

sentiment identitaire. L'instabilité de l'estime de soi est présentée comme la résultante de facteurs contextuels (Kernis, 1983 ; Kernis, Grannemann & Barclay, 1989) qui dépendent des feedbacks évaluatifs que reçoit la personne (Markus & Kunda, 1986) et des caractéristiques propres de la personne (Rosenberg, 1986). Le niveau et la stabilité de l'estime de soi sont donc considérés comme distincts (Kernis et al., 1989).



Rosenberg (1962) montre cependant que les sujets dont l'estime de soi est élevée sont moins sensibles à la menace que les autres individus. Il relève que..

- les personnes cherchent à créer et maintenir des identités cohérentes et stables
- les personnes préfèrent s'évaluer positivement

Ces deux efforts sont considérés par un bon nombre d'auteurs (Tajfel et Turner, 1986 ; Tajfel, Flament, Billig & Bundy, 1971 ; Billig & Tajfel, 1973 ; Turner, Sachdev & Hogg, 1983), comme des forces centrales dans le système motivationnel des individus. Dans ce cas, l'estime de soi est considérée comme une force motivationnelle : ceux avec une estime de soi haute travaillent à la maintenir, ceux avec une estime de soi basse cherchent à l'améliorer.

Considérant les recherches du courant interactionniste, nous soutiendrons dans notre étude que les personnes ayant un niveau d'estime de soi faible seront plus susceptibles de connaître une amélioration de celle-ci.

4-Un système dynamique

D'après le courant dynamique, l'estime de soi est une propriété émergente d'un système dynamique (**Figure 8**)¹⁹. Le courant dynamique étudie l'évolution temporelle des construits psychologiques et cherche à comprendre comment cet ensemble complexe d'éléments du soi se coordonnent pour former une structure dynamique (Novak, Vallacher, Tesser & Borkowski, 2000 ; Vallacher, Novak, Froehlich & Rockloff, 2002 ; Marks-Tarlow, 1999, 2002).

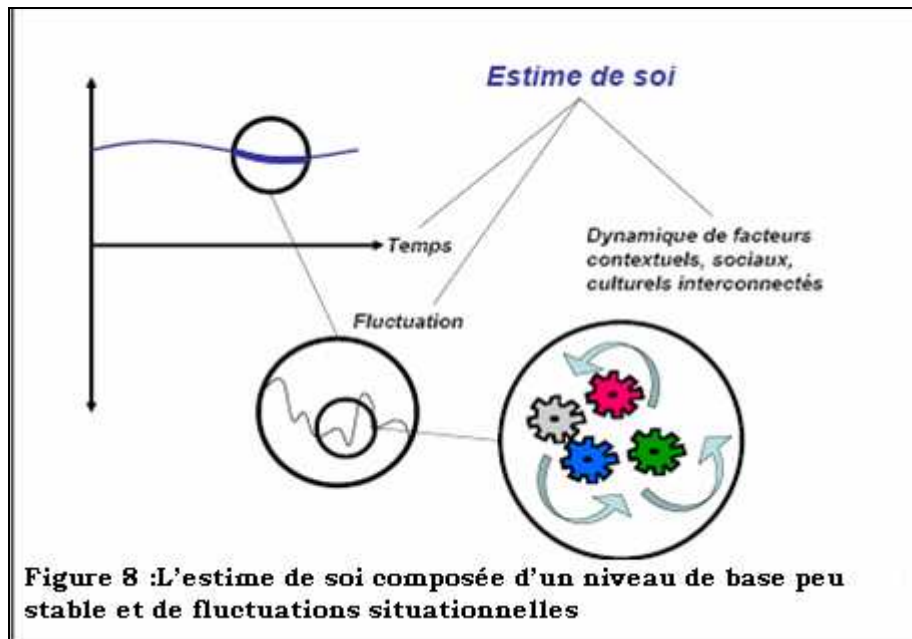
Pour ce courant l'estime de soi inclue, dans sa fluctuation, des facteurs contextuels, des facteurs sociaux et des facteurs culturels. Duclos, Laporte et Ross illustre cette dynamique en mentionnant "Chaque individu se fait une idée de lui-même. Cette image de soi, qui est

¹⁹ Deloche (2005)

fortement influencée par tous les changements sociaux, se construit au fil des années et n'est jamais acquise pour toujours" (Duclos, Laporte & Ross, 1995).

L'estime de soi apparaît ici comme la résultante d'un système complexe (grand nombre de facteurs endogènes et exogènes), systémique (interreliés) et dynamique (fluctuant dans le temps en fonction de variations lentes et rapides liées aux interactions du système).

Considérant les recherches du courant dynamique, nous soutiendrons que l'estime de soi dispose d'un niveau de base stable et que la variabilité est associée à une fluctuation situationnelle. Cette fluctuation situationnelle sera associée au suivi d'un parcours d'accompagnement professionnel.



b) L'accompagnement professionnel comme source de variabilité de l'estime de soi

Un élément considéré comme pilier de l'employabilité dans la stratégie européenne pour l'emploi est la reconnaissance de la nécessité d'une intervention précoce, avant que les intéressés ne deviennent des chômeurs de longue durée et la mise à disposition d'une aide personnalisée et ciblée sur les besoins individuels. Dans la méthode du profilage, la qualification professionnelle individuelle importe autant que le comportement social et l'adaptabilité. Les facteurs liés aux caractéristiques psychologiques de l'individu sont le plus souvent évalués au cours d'un entretien avec un demandeur d'emploi. "Ils comprennent les effets de recherche d'un emploi et la motivation à travailler, la volonté de s'adapter à de nouvelles conditions de travail et la confiance en soi". L'approche individualisée et le suivi des personnes sont les deux constituants essentiels d'une orientation professionnelle accompagnée.

L'accompagnement professionnel peut-il alors restaurer ou rehausser l'estime de soi d'un individu affecté par sa situation de chômage ? Dans un premier temps, nous définirons l'accompagnement professionnel. Ensuite, nous catégoriserons sa pratique, nous délimiterons ses objectifs, puis nous aborderons les recherches menées sur les effets de l'accompagnement

professionnel considérant l'estime de soi. Pour finir, nous présenterons les dispositifs d'accompagnement professionnel de notre étude et distinguerons leurs effets.

1-Définition

L'accompagnement professionnel est une expression polysémique (Paul, 2004). Accompagner l'autre c'est faire un bout de chemin avec lui vers « quelque chose », ce bout de chemin se construit en marchant et ce « quelque chose » s'invente en se faisant »(Beauvais,2004)²⁰. Nous partirons de cette première définition pour désigner par « accompagnement professionnel » toutes actions de conseil susceptibles « d'orienter » professionnellement un individu ou groupe d'individus.

Le terme « orientation », plus clarifié, peut être vu sous deux aspects (Guillon 2008)²¹ :

- l'aspect de rassembler et répartir les compétences allant dans le sens d'un objectif défini par une structure ou plus largement par une politique de gestion de carrière.
- l'aspect de rassembler et répartir les compétences allant dans le sens d'un objectif défini par le consultant sur la base de ses motivations, compétences ou souhaits. C'est l'aspect de « tenir conseil ». Cet aspect du « tenir conseil » peut aussi inspirer des décisions structurelles mais il reste dans le registre d'une orientation au service du consultant concerné.

Nous défendons dans notre étude l'aspect de « tenir conseil », plus évoqué sous le terme de counselling, qui désigne l'ensemble des pratiques visant à orienter, aider, informer soutenir ou traiter (Tourette-Turgis 1996)²².

2-Counselling de carrière et counselling personnel

Nombre de travaux ont mis en évidence l'interaction entre les sphères personnelles et professionnelles (qu'il s'agisse de l'adaptation au travail, de la satisfaction dans la carrière, des répercussions de la perte d'un emploi au plan psychologique...). Lecomte et Guillon (2000) traduisent ainsi cette proposition : « Ce qui émerge, c'est le caractère éminemment personnel de toute problématique d'orientation ; c'est l'indissociable inscription du travail dans l'expérience subjective et intersubjective ; c'est l'intrication profonde de deux facettes fondamentales de la condition humaine, aimer et travailler ». Le counselling de carrière est toujours, chez les adultes, un counselling personnel (Guillon 2008)²³. « Les déterminants fondamentaux du développement et du choix de carrière sont les mêmes que ceux qui déterminent le développement et les choix dans tous les domaines de l'activité humaine. » (Krumboltz 1990²⁴, p. 173). « Les praticiens du conseil savent que les problèmes évoqués par le consultant constituent le plus souvent un point de départ et que, à mesure que se déroule la démarche, d'autres problèmes vont émerger. Les problèmes de carrière deviendront alors souvent des problèmes personnels-émotionnels et des problèmes familiaux, puis à nouveau

²⁰ (Beauvais, M 2004 Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement. *Savoirs* n°6, pp. 99-109, page 102).

²¹ Guillon (2008). Document de connaissances sur le counselling

²² Tourette-Turgis, C. (1996). *Le counselling*. Paris : Presses Universitaires de France.

²³ Guillon (2008). Document de connaissances sur le counselling

²⁴ Krumboltz, J.D., & Nichols, C.W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.). *Career counseling – contemporary topics in vocational psychology* (pp. 159-192). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

des problèmes de carrière. Les pensées, émotions et sentiments se trouvent alors tous impliqués” (Gysbers, Heppner & Johnston, 2000²⁵)

3-Les différentes pratiques

Les pratiques d’orientation sont diverses. On distingue généralement :

- les pratiques d’orientation « individuelles » : la relation de conseil en fait partie, mais aussi l’interprétation de tests papier - crayon ou informatisés, les logiciels d’aide à l’orientation, le bilan de compétences à destination des adultes…,
- et les pratiques « collectives » parmi lesquelles on situera le conseil de groupe, les séances d’information, l’interprétation de tests en situation collective, les « workshops » ou ateliers de travail sur le projet, les séances d’EAO (Education à l’Orientation) ou exercices en classe, de plus longue durée.

4-Les objectifs

Il existe un large consensus quant aux objectifs généraux des pratiques d’orientation : « Elles visent à faciliter l’autonomie des individus (jeunes et adultes), à les rendre acteurs du processus d’orientation, et à leur donner les moyens de résoudre eux-mêmes les diverses questions et difficultés que pose leur orientation » (Guichard & Huteau, 2001).

Autrement dit, toutes relèvent d’une conception de l’orientation qui se veut éducative : il s’agit « d’accompagner le sujet, et de favoriser son développement personnel », intimement lié à son évolution dans la sphère scolaire, de la formation, ou professionnelle.

Pour les auteurs québécois Lecomte et Tremblay (1987), dans le registre du conseil d’emploi destiné aux adultes, le conseil désigne un processus qui consiste en une rencontre, entre un conseiller (d’emploi) et un client (travailleur), qui vise à évaluer, sur une base mutuelle, les ressources et les limites du client en vue d’objectifs réalistes.

Dans notre étude, l’accompagnement professionnel est associé à un programme d’actions destiné à accélérer et faciliter le retour à l’emploi. Il est appelé projet personnalisé d’accès à l’emploi (PPAE). Parmi ces actions, l’on distingue les entretiens en face à face que l’on assimile au conseil de carrière individuel et les entretiens collectifs que l’on assimile aux ateliers.

5-Recherches menées sur l’efficacité du conseil de carrière considérant l’estime de soi

Peu d’études ont été menées à propos de l’influence de l’accompagnement professionnel sur l’estime de soi. Une recension, faite par Guillon, Cornet et Blanchard (2008²⁶), sur les recherches en counselling a identifié que moins de 20 études francophones, analysant les rapports entre l’estime de soi et le counseling de carrière, existaient.

Considérée comme une thématique majeure de la relation d’aide, l’estime de soi fait partie des indicateurs d’efficacité du conseil de carrière. Elle constitue un des piliers de l’adaptation à son environnement professionnel et révèle si l’individu a pu intérioriser les différentes transitions psychosociales qu’il a pu vivre. L’estime de soi laisse entrevoir la modification opérée à l’intérieur de l’individu. Ainsi l’influence du conseil de carrières sur l’estime de soi révèle une action sur les processus psychologiques sous-jacent aux comportements de l’individu. C’est d’ailleurs pourquoi elle est un indicateur d’efficacité.

²⁵ Gysbers, N.C., Heppner, M.J., & Johnston, J.A. (2000). Le conseil à la carrière : une perspective “ au long de la vie ”. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 91-115.

²⁶ Guillon, V., Cornet, J., & Blanchard, S. (soumis pour publication) (2008). Alliance de travail et conseil en orientation : une étude auprès de lycéens de l’enseignement français.

Agir sur l'estime de soi, c'est montrer que le conseil de carrière est en mesure d'opérer des changements internes et donc des changements stables qui vont stimuler ou renforcer les comportements sein de l'individu.

Bien que l'on dispose de peu de connaissances en matière d'interaction entre processus et efficacité dans le domaine du counseling de carrière, les méta-analyses faites à ce sujet (Spokane & Oliver, 1983 : 49 études réalisées entre 1950 et 1979 ; Oliver & Spokane, 1988 : 58 études faites entre 1950 et 1982 ; Whiston, Sexton & Lasoff, 1998 : 46 études entre 1983 et 1995 ; Brown, Ryan & Krane, 2000 : 62 études de 1950 à nos jours)montrent, dans son ensemble, que toutes formes d'intervention confondues (entretiens de conseil individuel, ateliers d'orientation, travail sur ordinateur...), sont efficaces. Cependant cet effet est relevé plus nuancé dans deux de ces métanalyses (Oliver &Spokane, 1988 ; Whiston & al., 1998). Leurs résultats font apparaître une efficacité élevée, du conseil de carrière individuel et du conseil de groupe.

Les tailles d'effet dégagées par les métaanalyses portant sur le counseling de carrière, sont calculées à partir d'un ensemble de variables hétérogènes regroupées dans des cadres larges. Si l'on s'intéresse à des variables « spécifiées », la méta-analyse d'Oliver et Spokane (1988) montre, par exemple, des effets élevés pour l'augmentation de « la connaissance de soi », du « besoin de réussite », de l'internalité du contrôle, autant de variables concernant bien les « dimensions personnelles » des individus (Guichard & Huteau, 2001). L'étude plus récente de Whiston & al. (1998) le confirme : 1/5ème des changements observés touchent des variables personnelles (dont l'estime de soi)

a)Le conseil de carrière individuel

C 'est ainsi que des recherches sur les effets du conseil de carrière individuel (Bernaud, J.-L. (1998) ; Ferrieux, D., & Carayon, D. (1998) ; Gaudron, J.-P., Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2001) ont mis en évidence l'effet d'une amélioration de l'estime de soi :

Celle de Bernaud (1998) a montré que « La hausse d'estime de soi » a un effet considérable au niveau de plusieurs variables : sentiment d'auto-analyse (5% variance expliquée), connaissance de soi (18%) et maturité vocationnelle (17%) ; repérage de compétences à développer (5%). L'estime de soi apparaît ici comme faisant évoluer les sujets dans le sens d'une meilleure connaissance de soi.

Celle de Ferrieux et Carayon (1998) a montré qu'une bonne estime de soi peut aider à un repositionnement social et psychologique et, au-delà, à la réinsertion de chômeurs. Les facteurs psychosociaux composant l'employabilité d'un individu (son niveau d'estime de soi, la précision de son projet professionnel, sa capacité à évaluer ses compétences par rapport à ses objectifs) sont significativement influencés par un dispositif d'accompagnement tel que le bilan de compétences. L'évolution des images de soi conduit à une meilleure adéquation entre les positionnements de la personne et les réalités d'un bassin d'emploi. L'employabilité psychosociale est ainsi améliorée en favorisant le développement d'un projet professionnel .L'estime de soi joue ici un rôle de médiation dans la capacité à se repositionner professionnellement

Celle de Gaudron, Bernaud et Lemoine (2001) a montré que la hausse d'estime de soi se traduisait par l'enrichissement du contenu du soi et offre à l'individu de meilleurs éléments de réflexion et de décision quant à son horizon professionnel. Cette étude a évalué le niveau d'estime de soi, avant et après la mise en application d'un dispositif d'accompagnement, à partir de l'échelle de Battle(1992), instrument de mesure de l'estime de soi de notre étude.

b) Le conseil de carrière collectif

En matière d'effets de pratique collective de conseil de carrières, nous avons pu identifier une étude qui mettait en évidence une amélioration de l'estime de soi suite à des ateliers d'accompagnement à la recherche d'emploi.

Cette étude de Masserey et Regamey (2006)²⁷ a analysé l'impact psychologique de deux ateliers pour chômeurs. Elle montre que les ateliers de techniques de recherche d'emploi contribuent à l'amélioration de l'employabilité globale et plus spécifiquement l'employabilité psychologique : Ils renforcent l'estime de soi et augmentent le sentiment d'efficacité personnelle.

Ces résultats rejoignent les constatations de Gangloff et Sourisse (1995)²⁸, pour qui les ateliers de techniques de recherche d'emploi ont un effet internalisant.

Le contenu des ateliers et le discours des animateurs, visant tous deux le renforcement du sentiment de contrôle des chômeurs, pourraient expliquer en grande partie ce phénomène. La hausse en parallèle de l'estime personnelle des candidats indiquerait en outre que leur internalité plus prononcée ne soit pas vécue comme culpabilisante ou «sur - responsabilisante».

L'amélioration de l'image de soi pourrait aussi traduire le regain en assurance des participants, dû à la réappropriation de leurs compétences. Dans cette étude, est particulièrement identifié le rôle très important que joue le groupe dans l'amélioration de l'estime de soi. En effet, de multiples témoignages de participants évoquent ce cadre à la fois rassurant – «ça fait du bien de retrouver des personnes qui vivent la même situation que soi» et valorisant «le fait de devoir présenter son parcours à d'autres, permet de mieux voir sa propre richesse». A la vue de ces résultats, on pourrait déduire que les ateliers de recherches d'emploi remplissent tout à fait leur rôle en renforçant le versant psychologique de l'employabilité.

c)Le conseil de carrière de notre terrain d'étude

Dans ce nouveau contexte d'obsolescence rapide des qualifications et des compétences, l'agence nationale pour l'emploi, ANPE (nouvellement appelé Pole Emploi depuis 2009), a intensifié les prestations et services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. C'est ainsi que l'ANPE a créé un service personnalisé pour un nouveau départ (SPND) qui s'inscrit dans le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) et le projet d'action personnalisé (PAP) qui l'accompagne, sont entrés en vigueur en juillet 2001. Ce dispositif permet un accompagnement approfondi du demandeur d'emploi, dont on fait l'hypothèse qu'il sera un facteur améliorant l'employabilité pour le demandeur d'emploi. Financé par l'Etat et l'UNEDIC, le projet d'action personnalisé pour un nouveau départ constitue un changement d'échelle et un élargissement du service rendu par l'Agence. C'est un suivi plus régulier, plus personnalisé et qui mobilise plus de ressources de l'Agence. Il concerne tous les demandeurs d'emploi, et ce, jusqu'à leur sortie du chômage.

²⁷ Masserey R., & Regamey, C. (2006). L'impact psychologique de deux cours pour chômeurs : Le rôle internalisant des cours de techniques de recherche d'emploi. Recherche de Diplôme, Institut de Psychologie, Université de Lausanne.

²⁸ Gangloff, B. & Sourisse, M. (1995). Influence de la durée du chômage et de stages chômeurs longue durée sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité. Psychologie et Psychométrie, 16,4-19.

Le terrain de notre étude (l'APEC) étant en relation de cotraitance avec Pole Emploi met en pratique le projet d'action personnalisé pour sa population de demandeur d'emploi .Il considère comme « un parcours d'accompagnement renforcé », le suivi d'entretiens en face à face associés à un groupement d'ateliers appelé « METEOR ».Nous nous attendons à ce que ce parcours permette une amélioration significative de l'estime de soi pour les demandeurs d'emploi l'ayant suivi.

PROBLEMATIQUE

L'employabilité nous amène à considérer l'estime de soi comme une composante psychologique importante dans le processus de mobilité professionnelle. Elle devient dès lors un moyen de mesurer la distance à l'emploi suivant plusieurs critères. Ces critères n'ont pas le même poids suivant le pays, le secteur d'activité, l'entreprise, ni même l'individu qui les considère. Nous avons malgré tout choisi les critères qui semblent avoir le plus de poids dans le contexte socioéconomique actuel. Le départ massif des salariés, depuis la déclaration officielle d'une crise économique, nous apparaît, à la lumière des études réalisées à son sujet, comme un facteur d'employabilité psychologique important. De même que le niveau de formation, s'inscrivant dans une logique actuelle de développement de compétences et performance de l'entreprise, devient un atout ou une faiblesse pouvant s'inscrire dans la valeur qu'un individu au chômage s'accorde. Il reste à savoir si ces facteurs considérés, transparaissent dans la première mesure d'estime de soi que nous ferons.

D'autre part, face à cette problématique d'employabilité, nous avons considéré un moyen qui serait en mesure de faire varier cette estime de soi : l'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi. L'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi a comme vocation principale de faciliter ou accélérer le retour à l'emploi, en considérant différents indicateurs d'employabilité (comme référence d'indicateur, le niveau de formation). Il nous laisse ainsi supposer qu'il devrait améliorer l'employabilité psychologique des demandeurs ayant suivi un accompagnement renforcé. L'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi constitue dès lors, en lui-même, un facteur d'employabilité puisqu'il conduit le demandeur à en dépendre ou tout au moins à pouvoir en éprouver la nécessité. Il reste à savoir si l'accompagnement professionnel que nous avons distingué permet d'améliorer l'estime de soi. Pour évaluer au mieux cette amélioration, nous avons considéré deux variables modératrices. Le niveau initial d'estime de soi redéfinit à partir d'une distinction d'un niveau faible et élevé. La situation professionnelle au moment de la seconde mesure, en distinguant ceux qui étaient toujours demandeurs d'emploi et ceux qui étaient en emploi ou en négociation pour un nouvel emploi. Par le biais de ces deux variables modératrices, nous nous attendons à relever une amélioration significative de l'estime de soi des personnes suivies d'un parcours d'accompagnement renforcé.

A la prise en compte des facteurs que nous cherchons à mesurer et des éléments de réponses théoriques que nous avons présentés, nous formulons les hypothèses qui suivent.

HYPOTHESES

Considérant les études qui ont montré que la cause de départ du dernier emploi peut impacter sur l'estime qu'un individu a de lui-même :

les personnes au chômage suite à un licenciement auront une estime de soi plus faible que ceux étant au chômage suite à une autre cause. A l'inverse, les personnes au chômage suite à une démission auront une estime de soi plus élevée que ceux étant au chômage suite à une autre cause.

Considérant les études qui ont montré que la perception de son niveau de formation peut impacter sur l'estime qu'un individu a de lui-même :

les personnes ayant un niveau de formation comparativement plus faible auront une estime de soi plus faible. A l'inverse, les personnes ayant un niveau de formation comparativement plus élevé auront une estime de soi plus élevée.

Nous formulons dès lors les deux premières hypothèses qui suivent :

Hypothèse 1

Les personnes ayant un niveau de formation inférieur et ayant quitté leur dernier emploi suite à un licenciement auront une estime de soi comparativement plus faible.

Hypothèse 2

Les personnes ayant un niveau de formation supérieur et ayant quitté leur dernier emploi suite à une démission auront une estime de soi comparativement plus élevée.

Considérant les études qui ont montré que la recherche d'une estime de soi positive dépendait du niveau d'estime de soi perçue :

Les personnes ayant un niveau d'estime de soi plus faible au démarrage de l'accompagnement professionnel seront plus susceptibles de connaître une amélioration de celle-ci au bout de 3 mois.

Considérant les études et documents du terrain de notre étude qui ont montré la différence et l'influence des actions d'accompagnement professionnels :

Les personnes ayant suivi des actions d'accompagnements considérées comme un « parcours d'accompagnement renforcé » seront plus susceptibles de connaître une amélioration de leur estime de soi

Considérant les études qui ont montré qu'une réinsertion professionnelle pouvait positivement influencer l'estime qu'un individu a de lui-même :

Les personnes ayant retrouvé un emploi ou étant en négociation pour un nouvel emploi auront plus de probabilité que leur estime de soi augmente.

Nous formulons dès lors la troisième hypothèse qui suit :

Hypothèse 3

Les personnes ayant un niveau d'estime de soi initialement faible, suivant un parcours d'accompagnement renforcé et ayant retrouvé un emploi ou étant en négociation pour un nouvel emploi connaîtront une amélioration de leur estime comparativement plus élevée.

METHODOLOGIE

a) Notre population

63 sujets ont participé à cette étude.

Tous nos sujets sont des demandeurs d'emploi de catégorie socioprofessionnelle « cadre ». Il n'existe pas de définition précise des cadres. C'est un employé ayant des responsabilités importantes dans l'entreprise. Selon l'INSEE « cette catégorie regroupe des professeurs et professions scientifiques salariés qui appliquent directement des connaissances très approfondies dans les domaines des sciences exactes ou humaines, a des activités d'intérêt général de recherche, d'enseignement ou de santé. Des professionnels de l'information des arts et des spectacles dont l'activité est liée aux arts et aux médias. Des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, salariés qui ont des responsabilités importantes dans la gestion des entreprises. Des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, salariés exerçant des fonctions de responsabilité qui nécessitent des connaissances scientifiques approfondies. ».

Les informations relevées pour cette étude sont :

- dans un premier temps, le niveau de formation initial et la cause de départ du dernier emploi
- dans un second temps, la situation professionnelle (au bout de mois), le niveau initial d'estime de soi et le parcours d'accompagnement suivi.

En annexe, un tableau de répartition de notre échantillon (annexe 1).

b) Instruments de mesure de notre étude

Pour notre étude, nous avons mis en place un dispositif d'auto-évaluation comprenant un questionnaire et une échelle d'estime de soi.

-Questionnaires retenant les facteurs que nous considérons

Parmi les questions posées, notre questionnaire demandait, au démarrage de l'accompagnement; la cause de départ du dernier emploi et le niveau de formation atteint. Pour la cause de départ, l'on a distingué « le licenciement » et « la démission » des autres causes qui sont « la rupture conventionnelle négociée » et « la fin de contrat ». Pour le niveau de formation, l'on a considéré le niveau « entre bac + 1 et bac +2 », le niveau « entre bac +3 et bac + 4 » et le niveau « bac +5 et + ». Les niveaux « sans diplômes » sont apparus en ne cochant aucune case.

Au bout de 3 mois, un second questionnaire permettait de retenir la situation professionnelle au troisième mois et les actions d'accompagnements suivies. Concernant la situation professionnelle, l'on a considéré ceux qui étaient « en emploi » ou en « négociation pour un nouvel emploi » de ceux qui étaient « en recherche d'emploi ».

Concernant les actions d'accompagnements suivies, nous avons considéré le « nombre d'entretiens en face à face avec le consultant », « le nombre d'ateliers suivis » et « le type d'ateliers suivant qu'il s'agissait du séminaire « Météor » ou des autres ateliers qui sont « présentez votre offre de service » ; « préparez vos entretiens » « réseau et communication » et « recherche d'information et veille ».

-Echelle d'estime de soi :

Le test d'estime de soi permet de mesurer la perception qu'une personne a de sa propre valeur. Il existe de nos jours, plus de 2000 instruments d'évaluation de l'estime de soi

(Mecca, Smelser & Vasconcellos, 1989 ; Mruck, 1999), dont la plupart sont des questionnaires d'auto-évaluation.

Une recherche menée à partir des bases de données ERIC et PsycINFO, entre 1993 et 2000 (Guindon, 2002), répertorie 58 instruments concernant l'estime de soi.

Parmi ceux-ci, prédominant en fréquence d'utilisation dans les recherches : le RSE (Rosenberg Self-esteem Scale) de Rosenberg (1965), l'inventaire d'estime de soi (SEI) de Coopersmith (1967,1981), et le Tennessee Self-concept Scale de Roid et Fitts (1988)...

L'instrument d'évaluation que nous avons retenu est le *Culture-Free Self-Esteem Inventory (CFSEI)* de Battle (1992)

Nous avons choisi cette échelle car elle a été utilisée et adaptée pour mesurer l'effet d'un dispositif d'accompagnement professionnel (Gaudron 2001).

Le *Culture-Free Self-Esteem Inventory* est un questionnaire auto-administré qui évalue la perception que le sujet possède de sa propre valeur en fournissant un quotient global d'estime de soi (Global Self-Esteem *Quotient GSEQ*). Il comprend 40 items mesurant 4 dimensions de l'estime de soi: La dimension générale, la dimension sociale (vis-à-vis des pairs), la dimension personnelle et l'attitude défensive en évaluant l'usage du mensonge. En ce qui concerne les propriétés psychométriques, cet instrument possède une consistance interne acceptable et a une assez bonne corrélation avec l'inventaire d'estime de soi de Coopersmith (1981). La fiabilité de l'échelle totale est très bonne.

Nous avons fait passer cette échelle au démarrage de l'accompagnement professionnel puis au bout de 3 mois.

c) La procédure

Une première partie du dispositif d'auto-évaluation est passée au démarrage de l'accompagnement professionnel, à la suite d'un atelier d'initiation à la recherche d'emploi. Cette première partie comprend donc un questionnaire nous renseignant sur les facteurs étudiés au temps T1 et une première mesure de l'estime de soi. Une seconde partie est passée au bout de 3 mois, à distance, par Internet .Elle comprend un questionnaire renseignant sur la situation professionnelle du cadre et les actions d'accompagnement suivies (nos facteurs étudiés au temps T2) ainsi qu'une seconde mesure de l'estime de soi.

d) Les variables distinguées

-Variables indépendantes

Au démarrage de l'accompagnement, 2 variables indépendantes sont distinguées .Elles permettent d'étudier l'influence de circonstances de chômage sur l'estime de soi.

1-le niveau de formation : il est représenté par le nombre d'année de formation après le baccalauréat.

Les sujets ayant un statut de « cadre »et ayant majoritairement un niveau de formation entre Bac +5 et plus, nous avons réparti notre échantillon en 2 groupes :

-le niveau « inférieur à Bac +5 et + »

-Le niveau « Bac + 5 et plus »

2-La cause de départ du dernier emploi : il est représenté par une question demandant la nature du contrat qui a séparé le travailleur de son ancienne entreprise. Nous distinguerons 3 catégories.

- Celle des personnes ayant quitté leur dernier emploi suite à « un licenciement ».
- Celle des personnes ayant quitté leur dernier emploi suite à « une démission ».
- Celle des personnes ayant quitté pour une « autre cause »

Au bout de 3 mois, 1 variable indépendante est distinguée et 2 variables modératrices.

3-Parcours d'accompagnement suivi (P1/P2/P3) :3 parcours ont été distingués.

- le parcours (P1) est considéré pour les individus en capacité de retrouver immédiatement un emploi .Il comprend seulement des entretiens en face à face.

- le parcours de recherche active (P2) est destiné soit aux demandeurs pour lesquels il est nécessaire de lever des freins à l'embauche (par le biais d'une formation par exemple), soit aux demandeurs qui recherchent des métiers pour lesquels le marché du travail n'est pas favorable ; Il est composé d'entretiens auxquels s'ajoute une participation à des ateliers thématiques. 5 ateliers durant une demi-journée sont distingués.

- « Présentez votre offre de services » : Cet atelier porte sur la rédaction d'une offre de Service(s) personnalisée et la présentation orale d'une réalisation probante. Il permet d'acquérir une méthodologie de présentation utilisable tant auprès des recruteurs que du réseau. Il implique des échanges sur les aspects suivants : la communication orale et non verbale, le retour d'image, la structuration de l'argumentaire.
- « Réseau et communication » : Cet atelier permet au cadre de comprendre ce que la mise en œuvre d'une démarche réseau peut lui apporter dans sa recherche d'emploi. Il va travailler sur ce qu'est son réseau relationnel et les méthodes pour le développer et en tirer partie.
- « Recherche d'Informations et Veille » : Cet atelier permet d'apprendre à formuler son besoin d'informations sous forme d'une combinaison pertinente de mots-clefs, d'identifier les sources d'information adéquates et de mobiliser les outils de recherche les mieux adaptés à la nature de sa recherche.
- « Préparation à l'entretien » : Cet atelier permet aux cadres de progresser en situation d'entretien, c'est-à-dire d'apprendre à rassurer et à convaincre les recruteurs. Il est conçu pour les conduire à être auteurs et acteurs de leurs entretiens de recrutement, à démystifier ce qui se joue en situation de recrutement et enfin d'être en capacité de parler d'eux.
- « Le RMS » complète les autres Ateliers thématiques sans s'y substituer .Il permet de traiter des questions relatives à la mise en œuvre des démarches de recherche d'emploi des cadres. Son objectif principal est d'améliorer l'efficacité de la recherche des cadres accompagnés.

Les entretiens et ateliers sont mis à disposition du cadre pour favoriser son retour rapide à l'emploi. Ce parcours est destiné aux cadres en recherche active qui ont besoin d'un soutien en termes de méthodes et outils

- les demandeurs présentant un risque important de chômage de longue durée sont orientés vers le parcours de recherche accompagnée (P3), et bénéficient d'une prestation spécifique. Ce parcours est composé d'entretiens complétés par la participation à un séminaire pour enclencher une dynamique positive de recherche d'emploi. Le séminaire appelé MEthodes et

Techniques pour Optimiser la Recherche d'emploi (METEOR) aborde en 3 journées et demie (2 jours consécutifs en 1ère semaine, 1 jour en 2nde semaine, 1 demie journée de suivi le mois suivant), l'ensemble des outils et techniques nécessaires au cadre pour mettre en place une recherche d'emploi active. Il est destiné aux cadres en recherche active qui ont besoin d'un accompagnement renforcé.

Ainsi, au constat de cette catégorisation des parcours d'accompagnement suivis, nous pouvons supposer que le parcours d'accompagnement renforcé (P3) aura un effet plus positif sur l'estime de soi du cadre que le parcours d'accompagnement apportant soutien en termes de méthodes et outils (P2). De même que le parcours d'accompagnement P2 devrait avoir un effet positif supérieur à celui comprenant seulement des entretiens (le P1).

Pour faciliter la compréhension de nos résultats nous nommerons...

- le parcours P1, comprenant seulement des entretiens individuels : parcours d'accompagnement « minimal ».
- le parcours P2, comprenant des entretiens individuels et un à 2 ateliers de groupe: le parcours d'accompagnement « modéré ».
- le parcours P3, comprenant des entretiens individuels et le séminaire appelé METEOR :le parcours d'accompagnement « renforcé »

-Variables modératrices²⁹

Situation professionnelle au troisième mois : Elle est représentée par une question demandant au troisième mois si le travailleur est toujours en recherche d'emploi, en négociation pour un nouvel emploi ou en emploi. Pour cette variable, nous avons considéré 2 modalités :

- en recherche d'emploi
- en emploi ou en négociation pour un nouvel emploi

Niveau d'estime de soi initial (faible/élevé) : Il est représenté par le niveau d'estime de soi identifié avant l'accompagnement. Il distingue, en deux groupes d'effectif semblable, les sujets ayant un score inférieur ou supérieur au score médian.

- Le niveau considéré faible est celui associé aux personnes ayant un score inférieur à la médiane.
- Le niveau considéré élevé est celui associé aux personnes ayant un score supérieur ou égal à la médiane.

-Variable dépendante

«Niveau d'estime de soi » de départ : Il est représenté par le score d'estime de soi recueilli au démarrage de l'accompagnement.

«Evolution d'estime de soi »: Elle est représentée par la différence entre le score d'estime de soi relevée avant l'accompagnement et celui relevé trois mois plus tard.

²⁹ Une variable modératrice est une variable qualitative ou quantitative qui affecte la direction / et ou la force de la relation entre une variable indépendante ou prédictive et un variable dépendante. Elle explique comment des événements externes à l'individu prennent une signification psychologique chez celui ci. (Baron & Kenny, 1986)

RESULTATS

1-Influence du niveau de formation et de la cause de départ du dernier emploi

a) Influence du niveau de formation initiale

Concernant le niveau de formation, les moyennes faites, nous permettent de constater que le groupe ayant un niveau de formation élevé dispose d'un score moyen d'estime de soi supérieur.

Descriptives

Analyse descriptive du niveau de formation

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard
inférieur à bac + 5	19	60,7368	12,29653	2,82102
bac + 5 et plus	44	66,8667	10,48505	1,56302
Total	63	65,1746	11,31151	1,41394

Une analyse de variance nous permet de constater que cette supériorité du score d'estime de soi des personnes à niveau de formation élevé est significative ($p < ,05$)

ANOVA

Analyse de variance de l'estime de soi suivant le niveau de formation

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	535,759	1	535,759	4,314	,042
Intra-groupes	7575,321	61	124,186		
Total	8111,079	62			

b) Influence de la cause de départ

Concernant la cause de départ du dernier emploi, les moyennes faites, nous permettent de constater que le groupe de sujets ayant quitté leur dernier emploi suite à une démission ont un score moyen d'estime de soi supérieur à celui du groupe des sujets licenciés ou du groupe de sujets ayant quitté leur dernier emploi suite à une autre cause. Le groupe des licenciés a cependant une estime de soi sensiblement supérieur au groupe de sujets ayant quitté suite à une autre cause.

Descriptives

Analyse descriptive de la cause de départ

					Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne	
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Borne inférieure	Borne supérieure
licenciement	28	65,1724	10,71071	1,98893	61,0983	69,2465
démission	4	68,0000	3,55903	1,77951	62,3368	73,6632
autre	31	64,5484	12,60645	2,26419	59,9243	69,1725
Total	63	65,1746	11,31151	1,41394	62,2213	67,8724

Une analyse de variance nous révèle que la supériorité du score d'estime de soi des sujets ayant quitté leur emploi suite à une démission n'est pas significative compte tenu de la faible proportion considérée.

ANOVA

Analyse de variance de l'estime de soi suivant la cause de départ

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	43,044	2	21,522	,164	,849
Intra-groupes	8017,815	61	131,440		
Total	8060,859	63			

Nos deux premières hypothèses sont donc partiellement validées :

Les personnes ayant un niveau de formation supérieur ou égal à bac+5 ont un score d'estime de soi significativement supérieur. En revanche, la cause de départ n'influence pas significativement le score d'estime de soi.

2) Influence du parcours renforcé de l'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi

a) Influence du temps

Pour mesurer l'influence des différents parcours d'accompagnement, nous avons, tout d'abord, effectué une analyse t de student pour mesurer la progression globale de l'estime de soi entre le démarrage de l'accompagnement (T1) et trois mois plus tard (T2).

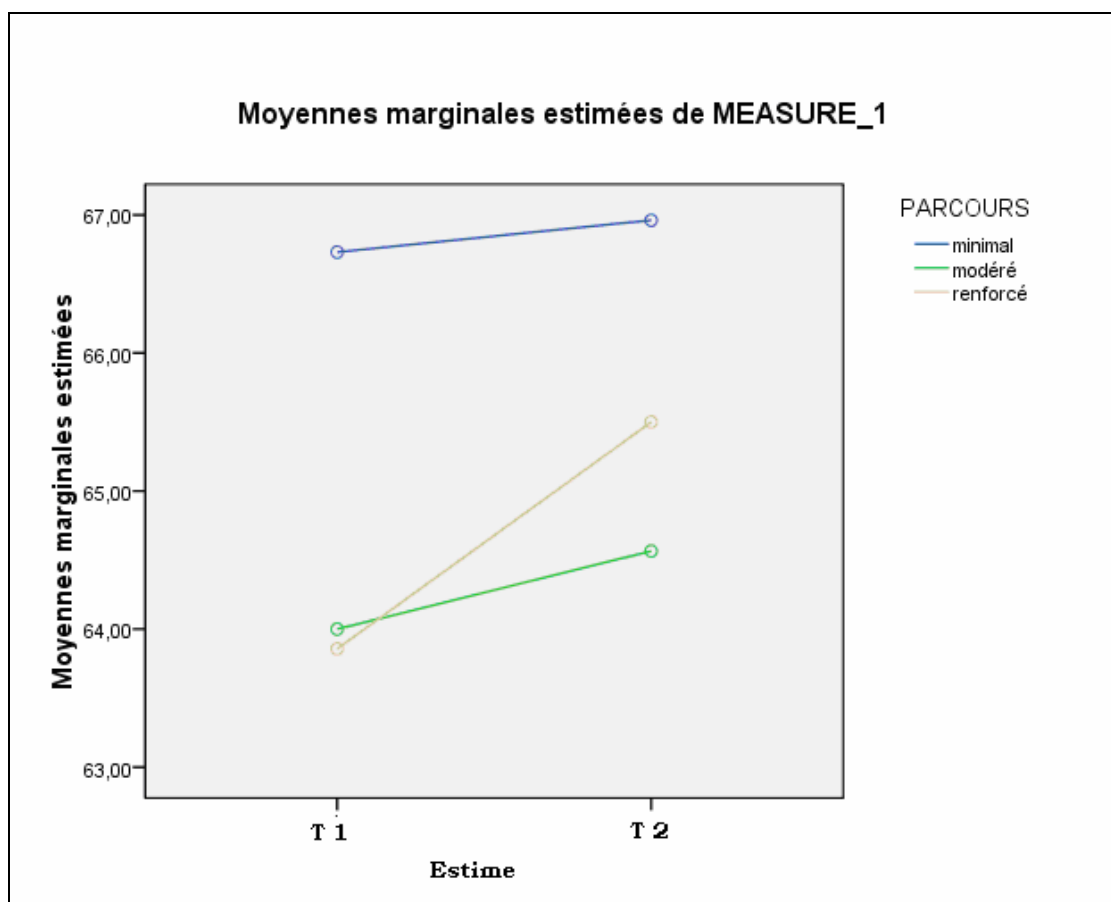
Test t pour des échantillons appariés l'estime de soi à T1 et T2

	Moyenne	Ecart-Type	N	Différence	Différence Ecart-Type	t	dl	p
EST_1	65,1746	11,4378						
EST_2	65,9206	10,7092	63	-0,7460	5,9567	-0,9940	62	0,32405115

Les résultats montrent un score moyen d'estime de soi supérieur au temps T2. Cependant cette supériorité ne se révèle pas être significative.

b) Influence des différents parcours d'accompagnement

Concernant la progression d'estime de soi entre T1 et T2 suivant le parcours d'accompagnement suivi, le graphique qui suit nous permet de constater que les personnes ayant suivi un parcours d'accompagnement renforcé connaissent une progression moyenne d'estime de soi supérieure, comparé aux personnes ayant suivi un parcours d'accompagnement modéré ou minimal. De même que les personnes ayant suivi un parcours d'accompagnement modéré connaissent une progression moyenne du score d'estime de soi supérieur aux personnes ayant suivi un parcours d'accompagnement minimal. Cependant, en réalisant un traitement statistique de comparaison par paire, il s'avère que cette supériorité n'est pas significative.



c) Influence du niveau initial d'estime de soi

-Pour considérer le niveau initial d'estime de soi nous avons, tout d'abord, comparé le groupe de sujets ayant une estime de soi faible et le groupe de sujets ayant une estime de soi élevée en effectuant une analyse t de student sur le score d'estime de soi à T1 et T2. Une progression significative du score d'estime de soi est constatée pour le groupe à faible estime de soi ($p < ,01$)

Test t pour des échantillons appariés l'estime de soi faible à T1 et T2

	Moyenne	Ecart-Type	N	Différence					
				Différence	Ecart-Type	t	dl	p	
EST_1	55,6774194	6,61506914							
EST_2	58,7741935	7,14474015		31	-3,09677419	5,50971771	-3,12939971	30	0,00388204

Nous avons dès lors cherché à mesurer l'influence des parcours d'accompagnement dans le groupe de sujets ayant une estime de soi initialement faible. Les différences de scores d'estime de soi moyens nous révèlent que les sujets ayant une estime de soi initialement faible et ayant suivi un parcours d'accompagnement renforcé connaissent la progression moyenne d'estime de soi la plus élevée. Une analyse T de student nous révèle que pour ce groupe de sujets, la progression d'estime de soi est significative ($p < ,05$)

Test t pour des Ech. Appariant l'estime de soi faible sur le P3 à T1 et T2

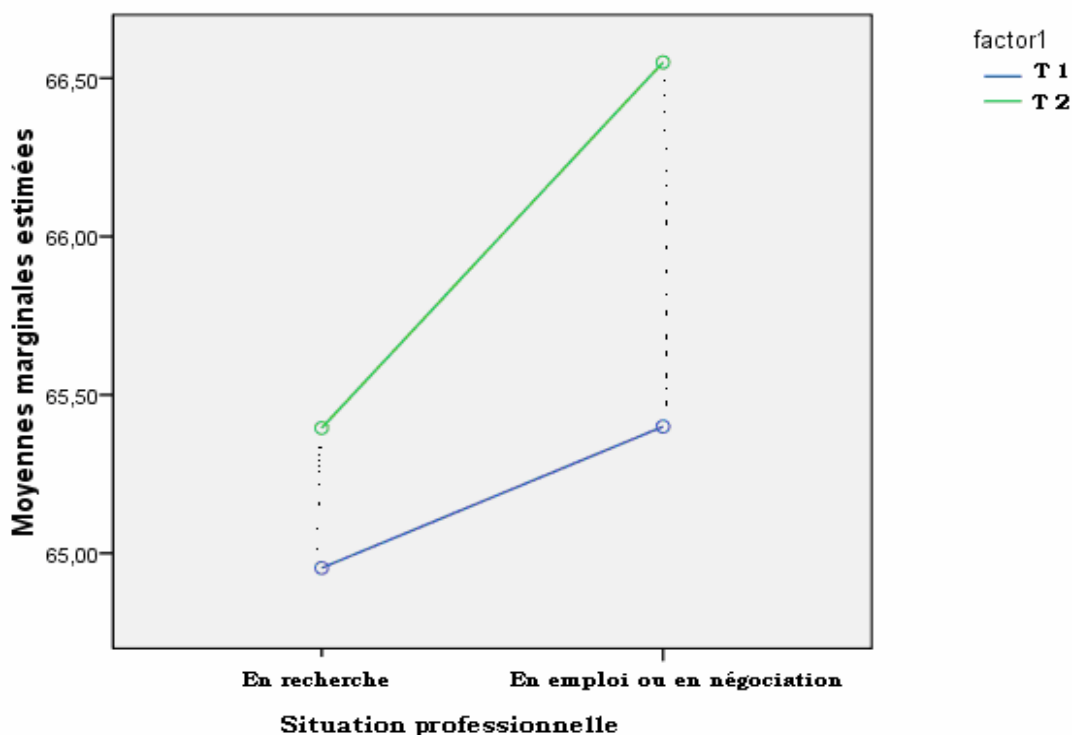
Différences significatives marquées à $p < ,05000$

	Moyenne	Ecart-Type	N	Différence					
				Différence	Ecart-Type	t	dl	p	
EST 1	54,375	5,78020019							
EST 2	60,125	7,58640702		8	-5,75	5,41822322	-3,00162162	7	0,01989644

c) Influence de la situation professionnelle

-Pour considérer la situation professionnelle au troisième mois, nous avons dans un premier temps, comparé la progression du score d'estime de soi du groupe de sujets toujours en recherche d'emploi, au groupe de sujet en emploi ou en négociation pour un nouvel emploi. Il apparaît une progression moyenne du score d'estime de soi plus importante pour le groupe en emploi ou en négociation pour un nouvel emploi. La graphique qui suit nous permet de constater cette différence.

Moyennes marginales estimées de MEASURE_1



Cependant, le traitement statistique d'une comparaison par paire ne nous permet pas de considérer cette progression suivant la situation professionnelle comme significative.

d) Influence du parcours d'accompagnement renforcé suivant le niveau initial d'estime de soi et la situation professionnel

A présent et pour finir, dans le tableau qui suit, nous avons croisé le parcours d'accompagnement suivi et la situation professionnelle au troisième mois pour analyser la progression moyenne du score d'estime de soi.

Progression moyenne suivant le parcours suivi et la situation au troisième mois	P1	P2	P3
En recherche	1,15	-1,61	-1,1
En emploi ou en négociation	-4,33	5,6	6,5

Les données de ce tableau nous permettent de constater une progression moyenne du score d'estime de soi, supérieure pour les sujets ayant suivi un parcours d'accompagnement renforcé et étant en emploi ou en négociation pour un nouvel emploi. Cependant, compte tenu de la faiblesse de l'effectif, le traitement statistique inférentiel ne nous permet de considérer cette progression comme significative.

Notre troisième hypothèse est donc partiellement validée : *Les personnes ayant un niveau d'estime de soi initialement faible et suivant un parcours d'accompagnement renforcé ont connu une amélioration significative de leur estime. Cependant la situation professionnelle au troisième mois n'influence pas significativement cette amélioration.*

DISCUSSION

Nos 3 hypothèses ont donc été partiellement validées:

Cela signifie, pour nos 2 premières hypothèses, que le niveau de formation influence la perception qu'un demandeur d'emploi a de lui-même.

La formation initiale

Lorsque le demandeur dispose d'un niveau de formation inférieur à Bac+5, le score d'estime de soi est significativement plus faible. A l'inverse, lorsque le demandeur dispose d'un niveau de formation égal ou supérieur à Bac + 5, le score d'estime de soi est significativement élevé. Ce résultat n'est pas très surprenant lorsque l'on sait que la formation gagne de plus en plus en crédibilité et moyen d'acquérir des compétences, depuis qu'elle se rapproche de la réalité du besoin des entreprises. Le diplôme devient un signe extérieur de compétences en validant la présence de connaissances techniques et/ou théoriques de base. Les compétences recherchées sont alors traduites sous la forme d'un type et/ou d'un niveau de diplôme. La notion d'employabilité, s'inscrivant dans une logique de compétences, implique de posséder à la fois un certain bagage scolaire, culturel et professionnel, et également d'être en mesure de le valoriser sur un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel (Zimmerman, 2000). Le niveau de formation, rattaché à l'employabilité, devient un élément du « *capital personnel que chacun doit gérer et qui est constitué de la somme de ses compétences mobilisables.* » (Boltanski, Chiapello, 1999, p. 145). D'autre part, les organisations de travail, voulant faire face à la mondialisation et à la concurrence, deviennent de plus en plus exigeantes sur le plan des compétences détenues par ses salariés. Le diplôme apparaît comme un élément fondamental sur lequel se basent les décideurs pour prendre une décision de recrutement (Spence, 1973). La formation étant ainsi valorisée, le demandeur en situation de chômage a tendance à s'attribuer une valeur par rapport à son niveau de formation.

La cause de départ

En ce qui concerne la cause de départ, les résultats sont plus mitigés. Les personnes « licenciées » de leur dernier emploi n'ont pas un score d'estime de soi significativement plus faible. En revanche les personnes ayant quitté leur dernier emploi par démission ont un score moyen d'estime de soi plus élevé. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait qu'en matière de licenciement différents motifs sont associés. Ainsi on peut considérer qu'un licenciement pour motif économique n'a pas le même impact qu'un licenciement pour motif de manquement à l'atteinte de ses objectifs. Un licenciement pour motif personnel est plus susceptible de provoquer des sentiments de rejet ou d'échec et par la même occasion une baisse d'estime de soi Fineman (1979). Des études démontrent que lorsque le motif économique intervient, le chômeur a plus tendance à rejeter la responsabilité de sa situation sur son entreprise plutôt que sur ses habiletés personnelles de travailleur (Fineman, 1979; Swinburne, 1981).

Autre explication, il peut apparaître que les personnes licenciées n'ont pas le même sentiment d'appartenance à leur entreprise (Neveu, Thévenet, 2002). Le sentiment d'appartenance, pouvant faire varier l'estime de soi (Duclos, 2004, Rogers 1961, White 1963), nous conduit à le considérer comme susceptible de parasiter nos résultats. Le sentiment d'appartenance à son entreprise peut dépendre de trois éléments (Kanter, 1968 ; Becker, 1964 ; Charles-Pauvers, Commeiras, 2002) :

-Il peut dépendre des relations sociales et affectives tissées (Kanter, 1968).

-Il peut dépendre de la perte des avantages perçue suite au licenciement (Becker 1964). L'attachement à une entreprise serait dans ce cas orienté vers un intérêt émanant d'un calcul entre le coût et le gain. Quitter l'organisation, surtout après un certain nombre d'années de service, peut alors devenir un coût.

-Enfin, l'attachement peut également dépendre de la qualité de l'encadrement fourni par l'entreprise. L'identification à une organisation se comprend alors comme l'activation et le maintien de valeurs perçues comme congruentes avec son propre corps de croyances (Charles-Pauvers, Commeiras, 2002).

Le motif du licenciement et l'attachement à son entreprise peuvent donc considérablement influencer la perception qu'une personne au chômage a de sa cause de départ.

Lorsque la cause de départ est une démission, les personnes de notre étude se perçoivent, en moyenne, de façon plus positive. Quitter une entreprise de son propre chef implique une conscience de sa valeur. Cette valeur qui elle-même sous-tend une confiance en ses compétences et en la capacité de retrouver un emploi. Notre échantillon ne comprenait que 4 sujets en démission, ce qui n'a pas laissé transparaître la supériorité significative de l'estime de soi des demandeurs ayant démissionné de leur dernier emploi. Nous pensons qu'un échantillon plus grand permettrait de mettre en évidence une supériorité d'estime de soi plus visible pour cette population. En abordant la limite causée par la taille de l'échantillon, il faut notamment remarquer que cette partie de l'étude n'a porté que sur 2 circonstances de chômage influençant l'estime de soi. D'autres circonstances comme l'âge, le sexe, le niveau d'expérience ou la durée de chômage pourraient faire l'objet d'une étude.

L'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi

Pour notre troisième hypothèse la validation partielle signifie que le parcours d'accompagnement renforcé permet une augmentation moyenne considérable de l'estime de soi des demandeurs d'emploi l'ayant suivi. Cette augmentation est significativement modérée par le niveau initial d'estime de soi mais n'est que moyennement modérée par la situation professionnelle au troisième mois. Ce résultat s'explique par le fait le parcours d'accompagnement renforcé agit bien sur l'estime de soi. Distingué par un séminaire qui dure 3 jours, il offre une dynamique de groupe qui permet au demandeur de se comparer à des personnes qui sont dans la même situation professionnelle que lui. Cette comparaison invite ainsi le demandeur à « dédramatiser » sa perte d'emploi et à « revaloriser » son image sur le plan social (Masserey & Regamey, 2006). De même que les méthodes et techniques de recherche proposées sont conçues pour valoriser ses compétences et son positionnement professionnel. Ces méthodes et techniques invitent le demandeur à se percevoir comme un travailleur qui offre un service plutôt que comme un « chômeur » en quête d'un emploi (Gangloff et Sourisse, 1995). Sentiment d'appartenance à un groupe social et appropriation de méthodes et techniques de valorisation de ses compétences donnent ainsi l'occasion de rehausser l'estime de soi.

L'estime de soi

Le regain d'estime de soi n'est pas offert à tous. C'est d'ailleurs pourquoi nous avons considéré deux éléments modérateurs. Le niveau initial d'estime de soi permettait de considérer l'effet du parcours d'accompagnement renforcé suivant que le demandeur avait une estime de soi relativement faible. En effet, nous ne pouvions supposer une amélioration significative de l'estime de soi lorsque celle-ci était déjà relativement élevée (Rosenberg, 1962 ; Tajfel et Turner, 1986 ; Turner, Sachdev and Hogg, 1983). Nous estimons donc que cette variable modératrice, considérée par aucune étude à notre connaissance, s'est révélé être un moyen judicieux pour apprécier la progression du score d'estime de soi. Néanmoins, il apparaît une critique que nous pourrions faire à l'égard de cette distinction du niveau

d'estime. Compte tenu de l'absence d'un étalonnage, nous n'avons pu considérer un faible ou élevé niveau d'estime de soi suivant une population de référence. Nous avons donc du statuer du niveau faible et élevé d'estime de soi en nous repérant par rapport à la médiane et répartition des scores. Ce procédé, bien que critiquable sur le plan méthodologique, nous a tout de même permis de mettre en évidence l'amélioration significative de l'estime de soi des demandeurs ayant suivi un parcours renforcé.

L'emploi

En ce qui concerne la situation professionnelle, au moment de la seconde mesure d'estime de soi (notre seconde variable modératrice), il nous paraissait important de la considérer. Le fait d'être toujours en recherche d'emploi n'invitait pas le demandeur à se percevoir aussi positivement que lorsqu'il se retrouvait en négociation pour un nouvel emploi ou était en emploi. Les différences de scores moyens nous permettent de mettre en évidence cet effet. De même, lorsque nous croisons les sujets en emploi ou en négociation pour un nouvel emploi au parcours d'accompagnement renforcé, l'on remarquera une progression moyenne supérieure. Cependant, une fois de plus, la taille de notre échantillon ne nous a pas permis de relever la significativité de cet effet .

Le parcours d'accompagnement renforcé constitue donc un moyen de rehausser l'estime de soi du demandeur d'emploi dans la mesure où celle ci est faible. Il est à conseiller pour les demandeurs percevant leur niveau de formation comme inférieur. Cela pourrait peut-être éviter de remettre en question son employabilité à cause de la formation.

CONCLUSION

Cette étude a permis de mettre en évidence les variations de l'estime de soi à partir de circonstances de chômage et d'actions d'accompagnement professionnel à la recherche d'emploi. Elle a relevé l'importance de la perception du niveau de formation pour le demandeur d'emploi. Elle a également montré qu'un parcours d'accompagnement à la recherche d'emploi pouvait rehausser l'estime de soi et par conséquent son niveau d'employabilité psychologique. Elle nous invite à considérer l'estime de soi comme un véritable baromètre de l'employabilité du demandeur. Elle s'inscrit ainsi dans les recherches démontrant l'efficacité du conseil de carrière au travers de l'estime de soi.

Elle nous encourage à développer les recherches montrant que l'estime de soi est à la fois un déterminant pour diagnostiquer les failles d'une employabilité et un moteur pour mener à bien un processus de mobilité professionnelle. A titre d'exemple, l'on pourrait chercher à repérer les facteurs d'employabilité pouvant conduire les salariés d'une grande entreprise comme France télécom à une perte totale et irréversible de l'estime de soi.

ANNEXES

Tableaux de répartition de notre échantillon (Annexe 1)

Formation initiale Cause de départ	Sans diplôme (1)	Entre Bac +1 et Bac +2 (4)	Entre Bac +3 et Bac +4 (14)	Entre Bac 5 et + (44)
Licenciement (28)	1	1	5	21
Démission (4)	0	0	0	4
Fin de contrat (11)	0	0	3	8
Rupture conventionnelle négociée (20)	0	3	6	11

Parcours d'accompagnement suivis Situation professionnelle au troisième mois	Minimal (26)	Modéré (23)	Renforcé (14)
En recherche d'emploi (43)	20	13	10
En négociation pour un nouvel emploi (9)	2	6	1
En emploi (11)	4	4	3

Niveau initial d'estime	Faible	Elevé
	31	32

Votre échelle de perception de valeurs (annexe 2)

Cette échelle est composée de 40 questions auxquelles vous pouvez répondre « **oui** »

; « **Plutôt oui** » ; « **Plutôt non** » ou « **non** » en cochant la case associée.

Les réponses apportées à chacune des questions sollicitent **votre réflexion et sincérité**.

Elles vous positionnent par rapport à vous-même de façon générale, en tenant compte de la situation actuelle dans laquelle vous êtes.

Cette échelle n'est pas un test, il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponses.

Cochez votre réponse à la question

Questions	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
1-Avez-vous seulement quelques amis ?				
2-Etes-vous heureux la plupart du temps ?				
3-Pouvez-vous faire la plupart des choses indifféremment ?				
4-Aimez-vous les gens que vous connaissez ?				
5-Etes-vous seul dans la plus grande partie de votre temps libre ?				
6-Etes-vous satisfait d'être un homme (ou une femme) ?				
7-La plupart des gens que vous connaissez vous aiment-ils ?				
8-Réussissez-vous d'une manière générale dans vos tâches ou missions importantes ?				
9-Vous est-il arrivé de prendre quelque chose qui ne vous appartenait pas ?				
10-Etes-vous aussi intelligent que la plupart des gens ?				
11-Vous sentez-vous aussi important que la plupart des gens ?				
12-Etes-vous facilement déprimé ?				
13-Si vous en aviez la possibilité, changeriez-vous beaucoup de choses en vous ?				
14-Dites-vous toujours la vérité ?				
15-Votre présentation physique est-elle aussi bonne que la plupart des gens ?				
16-Existe-t-il beaucoup de gens qui vous détestent ?				
17-Etes-vous généralement tendu ou anxieux ?				
18-Manquez-vous de confiance en vous ?				
19-Vous arrive-t-il de vous livrer à des commérages ?				
20-Vous arrive-t-il de penser que vous êtes méchant (e) ?				

Questions	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non
21-Etes-vous généralement aussi fort et en bonne santé que la plupart des gens ?				
22-Etes-vous facilement blessé par les propos d'autrui ?				
23-Vous est-il difficile d'exprimer votre point de vue ou vos sentiments ?				
24-Vous arrive-t-il de vous mettre en colère ?				
25-Avez-vous souvent honte de vous ?				
26-D'une manière générale, les autres réussissent-ils mieux que vous ?				
27-Vous sentez-vous souvent mal à l'aise sans savoir pourquoi ?				
28-Aimeriez-vous être aussi heureux que les autres en ont l'air ?				
29-Vous arrive-t-il d'être timide ?				
30-Vous considérez-vous comme un « perdant » ?				
31-Est-ce que les autres aiment vos idées ?				
32-Vous est-il pénible de rencontrer des personnes inconnues ?				
33-Vous arrive-t-il de mentir ?				
34-Vous tracassez-vous souvent pour quelque chose ?				
35-La plupart des gens respectent-ils votre avis ?				
36-Etes-vous plus sensible que la plupart des gens ?				
37-Etes-vous aussi heureux que la plupart des gens ?				
38-Vous arrive-t-il d'être triste ?				
39-Manquez-vous d'esprit d'initiative ?				
40- Vous faites-vous beaucoup de soucis ?				

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier...

-tout d'abord, mon directeur de mémoire, **Vincent Guillon**, sans qui mon « estime de soi » n'aurait pu se maintenir pour mener à bien cette étude. Il m'a surpris par la générosité de son soutien et m'a émerveillé par la pertinence de ses reflets.

-**Odile Dosnon** qui m'a été d'une aide précieuse, en m'aidant à « prendre les bonnes décisions » concernant l'orientation de mes résultats. Son écoute, sa patience et son dévouement naturel ont été pour moi stimulants et rassurants à la fois.

-**Jean Philippe Gaudron**, sans qui cette étude aurait eu beaucoup de difficultés à voir le jour. Sans l'avoir jamais vu, il m'a aidé à opérationnaliser mon étude. Notamment en m'envoyant l'échelle d'estime de soi de Battle (que je n'aurai pas pu obtenir sans son aide).

-**Sophie Lachkar**, ma petite amie, qui m'a donné l'amour et le soutien pour m'isoler dans le travail de cette étude.

-l'**APEC** et plus particulièrement **Nicolas François** mon tuteur de stage qui m'a accordé sa confiance pour la conduite de cette étude.

-L'**INETOP**, organisme de ma formation de Master 2, qui m'a donné la fierté et l'envie de me battre pour réaliser au mieux cette étude et aller au bout de ce master.

BIBLIOGRAPHIE

Alaphilippe D, Bernard C, Otton S. (1997). Estime de soi, locus de contrôle et exclusion. *Bulletin de psychologie* (no 429):331-7 Tome L.

André, C & Lelord, F. (1999). *L'estime de soi. S'aimer pour mieux vivre avec les autres*. Paris : Odile Jacob.

Aubret, J. & Gilbert P. (2003). Valorisation et validation de l'expérience professionnelle. Paris : Dunod.

Aubret, J., Gilber, P. & Pigeyre, F. (2002). *Management des compétences*. Paris : Dunod.

Bagley, C., & Evan-Wong, L. (1975). *Neuroticism and extraversion in response to Coopersmith's Self-Esteem Inventory*. *Psychological Reports*, 36, 253-254.

Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Englewood.

Bandura, A. (2002), Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle, Bruxelles, De Boeck.

Battle, J. (1992). *Culture-Free Self-Esteem Inventories* (2nd Ed.). Austin, Texas: Pro-ed.

Beauvais, M. (2004). Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement. *Savoirs* n°6, pp. 99-109, page 102.

Bernaud, J. L. (1998). *Les méthodes d'évaluation de la personnalité*. Paris : Dunod. Collection Les Topos.

Blaine, B., & Crocker, J. (1993). Self-esteem and self-serving biases in reactions to positive and negative events: an integrative review. In R.F. Baumeister (Ed.), *self-esteem: the puzzle of low self-regard* (pp. 55-85). New York: Plenum.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, coll. NRF Essais, Paris.

Breton, R., (1972). *Le rôle de l'école et de la société dans le choix d'une carrière chez la jeunesse canadienne*, Ottawa, Main-d'oeuvre et Immigration.

Brockner, J., Davy, J., & Carter, C. (1985). Layoffs, self-esteem, and survivor guilt: Motivational, affective, and attitudinal consequences. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 36, 229-244.

Brockner J. (1988), "The effects of work layoffs on survivors: research, theory and practice". *Research in organizational behaviour*. Greenwich, JAI Press, vol. 10, p. 213-255.

Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: recent patterns and trends*. New York: McGraw Hill.

- Cattin, M. (2004). "Estime de soi et réussite professionnelle". Lausanne : Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF), 63 p.
- Charles-Pauvers, B., & Commeiras, N., (2002). *L'implication dans le travail*, Paris, Vuibert, p. 43-70.
- Cohen, A.K. (1959), « The Study of Social Disorganization and Deviant Behavior » dans Merton R.K., Broom L. & L.S.Cottrell, *Sociology Today : Problems and Prospects*, New York, Basic Books
- Cooley, C.H. (1902). *Human nature and the social order*. New York: Charles Scribner & Sons.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: Freeman.
- Coopersmith, S., (1981). *Self-esteem Inventories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- De Grace, G.R., Joshi, P., (1986). Estime de soi, solitude et dépression chez les chômeurs diplômés d'université selon la durée du chômage: une comparaison avec les non diplômés, *Revue Canadienne de Santé Mentale Communautaire*, 5, 1-11.
- Deloche F. (2006), Estime de soi, Management et Management de l'estime de soi : Une nouvelle voie pour un management humaniste des hommes ? Approche théorique, Mémoire de Master II R, IREGÉ, Université de Savoie.
- Demazière D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?* Paris, Belin.
- Duclos, G. (2004). *L'estime de soi, un passeport pour la vie*, Montréal (Québec), Éd. de l'Hôpital Sainte-Justine, 241p.
- Duclos, G., Laporte D. & J. Ross (1995). *L'Estime de soi de nos adolescents : Guide pratique à l'intention des parents*, Montréal, Hôpital Sainte-Justine.
- Dutton, K.A., & Brown, J.D. (1997). Global self-esteem and specific self-views as determinants of people's reactions to success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 139-148.
- Epstein, S. (1979). *The stability of behaviour: on predicting most of the people much of the time*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1097-1126.
- Epstein, S. (1990). *Comment on the effects of aggregation across and within occasions on consistency, specificity, and reliability*. *Methodika*, 4, 95-100.
- Fineman, S. (1979). A psychological model of stress and its application to managerial unemployment, *Human Relations*, 32, 323-345.
- Fitts, W.H. (1965). *Tennessee Self Concept Scale*. Tennessee: Counselor Recordings and Tests.
- Festinger, L. (1954). *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford, Stanford University Press.

- Fortes, M. (2003). La dynamique de l'estime de soi et du soi physique : un regard nouveau sur
- Frey, D., & Carlock, C. J. (1989). *Enhancing self-esteem*. Munice, IN: Accelerated Development
- Friel, T., Carkhuff, R., (1974). *The Art of Developing a Career, a Helper's Guide*, Amherst, Mass., Human Resource Development Press.
- Fryer, D. (1986). "Employment Deprivation and Personal Agency During Unemployment", *Social Behaviour*, 1, pp. 3-23.
- Gangloff, B. & Sourisse, M. (1995). Influence de la durée du chômage et de stages chômeurs longue durée sur l'évolution du conformisme à la norme d'internalité. *Psychologie et Psychométrie*, 16,4-19.
- Gautié, J. (1993), *Les politiques de l'emploi. Les marges étroites de la lutte contre le chômage*, Vuibert, Coll. Économie, Paris.
- Gazier, B. (1989). « L'Envers du plein emploi. Eléments d'analyse épistémologique des normes d'employabilité », in *Economies et Sociétés*, n°12, pp.135-156.
- Gergen, K. G. & Gergen, M.M. (1981): *Social Psychology*. New York : Harcourt. Traduction française : *Psychologie sociale*. S. Jutras. Québec, Etudes vivantes (1992).
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Guillon, V. (2008). Document de connaissances sur le counselling.
- Guillon, V., Cornet, J., & Blanchard, S. (soumis pour publication) (2008). Alliance de travail et conseil en orientation : une étude auprès de lycéens de l'enseignement français.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J., & Johnston, J.A. (2000). Le conseil à la carrière : une perspective " au long de la vie ". *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 91-115.
- Harter, S. (1988). Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: a lifespan perspective. In R.J. Strenberg & T. Kolligian (Eds.), *Competence considered* (pp. 69-97). New Haven, CT: Yale University.
- Hartley, J. (1980), "The Impact of unemployment upon the self-esteem of managers", *Journal of Occupational Psychology*, vol. 53, p. 147-155.
- Hepworth, S. J. (1980), "Moderating factors of the psychological impact of unemployment", *Journal of Occupational Psychology*, vol. 53, p.139-145.
- Hoogendoorn, M. & Heimpel, E. (2002). Indirect interactions between an introduced and a native ladybird beetle species mediated by a shared parasitoid. *Biological Control* (25): 224-230.
- James, W. (1890), *Principles of Psychology*, New York, Holt.

- James, W. (1980). « Stabilization Policy Ten Years After », *Brookings Papers on Economic Activity*, pp. 19-71.
- Jackson, M. (1983). *System Development*. Prentice-Hall - Englewood Cliffs, NJ, Etats-Unis.
- Lim, K.Y., Long, J.B. Silcock, N. (1992). Integrating human factors with the Jackson System Development method: an illustrated overview. *Ergonomics*, 35 (10), 1135-1161.
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1995). « Understanding Human Resource Management in the context of organizations on their environments », dans *Annual Review of Psychology*, Standford, n° 46, pp.: 237-264.
- Joannette N & Brunel M.L (2003). Identification des étapes émotionnelles liées à la perte d'emploi de cadres à l'aide du modèle du deuil du Kubler-Ross. *Carriérologie*, 9(1), 233-250.
- Johnston, R. & Lawrence, P.R. (1988). « Beyond Vertical Integration, the Rise of the Value-Adding Partnership », *Harvard Business Review*, July August, n°4, pp.94-104.
- Jendoubi, V. (2002). *Estime de soi et éducation scolaire*, Genève, Service de la recherche en éducation, Département de l'instruction publique.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kanter, R. M. (1968). « Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities », *American Sociological Review*, vol. 33, n° 4, août, p. 499-517. Becker 1964
- Kasl, S.V., Gore, S., Cobb, S., (1975). The experience of losing a job: reported changes in health symptoms and illness behavior, *Psychosomatic Médecine*, 37, no. 2.
- Kernis, M.H., Grannemann, B.D., & Barclay, L.C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 1013-1022.
- Kjos, D.L., (1988). Job search activity patterns of successful and non-successful job seekers, *Journal of Employment Counseling*, 25, 4-6.
- Krumboltz, J.D., & Nichols, C.W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.). *Career counseling – contemporary topics in vocational psychology* (pp. 159-192). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Lahelma, E., (1989). Unemployment, re-employment and mental well-being: A panel study of industrial job-seekers in Finland, *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 43.
- Leary, M.R. (1995). *At last, a rejection detector*. *Psychology Today*, 28, 46-62.

- Leary, M.R., & Baumeister, R.F. (2000). *The nature and function of self-esteem: sociometer theory*. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 32, pp. 1-62). San Diego, CA: Academic Press.
- Lecomte, C., & Guillon, V. (2000). *Counseling personnel, counseling de carrière et psychothérapie. L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 117-140.
- Lecomte, C., & Tremblay, L. (1987). *Entrevue d'évaluation en counselling d'emploi*. Montréal : Institut de Recherches Psychologiques, Inc. & Centre d'Édition du Gouvernement du Canada.
- Ledrut, R. (1966). *Sociologie du chômage*, Paris, P.U.F.
- Markes-Tarlow, T. (1999). *The self as a dynamical system*. *Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences*, 3, 311-345.
- Markes-Tarlow, T. (2002). *Fractal dynamics of the psyche*. *Dynamical Psychology: An International, Interdisciplinary Journal of Complex Mental Processes*, web <http://goertzel.org/dynapsyc/dynacon.html>.
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.35,p.63-68.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. Van Nostrand Reinhold, New York, 240 pp
- Masserey R., & Regamey, C. (2006). *L'impact psychologique de deux cours pour chômeurs : Le rôle internalisant des cours de techniques de recherche d'emploi*. Recherche de Diplôme, Institut de Psychologie, Université de Lausanne.
- Mead, G. H. (1934): *Mind, Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago, University Chicago Press. Traduction française : *L'esprit, le soi et la société*. J. Cazeneuve, E. Kaelin et G. Thibault. Paris, Presses Universitaires de France (1963):
- MEDEF (2002), *Concurrence : marché unique, acteurs pluriels – pour de nouvelles règles du jeu*, <http://www.medef.fr/medias/upload/506_FICHER.pdf>.
- Messer, B., & Harter, S. (1986). *Manual for the adult Self-Perception Profile*. Denver, CO: University of Denver.
- Morin, E. (1996). *Introduction à la pensée complexe*. Paris : ESF.
- Mruk, C. (1999). *Self-esteem, research, theory and practice*, Free Association Books
- Neveu J.-P. & Thévenet M. (2002). *L'implication dans le travail*, Paris, Vuibert.
- Palmade, J. (2003). *L'incertitude comme norme, Identités et parcours professionnels*. Paris : PUF.

- Percell, L P., Berwick, P.T., & Beigel, A. (1974). The effects of assertive training on selfconcept and anxiety. *Archives of General Psychiatry*, 31, 502-504.
- Pietrofeská, J. & Splete, H. (1975). *Career Development Theory and Research*, New York, Grune et Stratton ed.
- Power, S.J., Rothausen, T.J. (2003). The Work-Oriented Midcareer Development Model : An extension of Super's Maintenance Stage. *The Counselling Psychologist*, 31 (2), 157-197.
- Pukey, W. (1970). *Self-Concept and School Achievement*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Reasonner, R W. (1992). *Building self-esteem in the elementary schools - Teacher's manual* 2nd edition, Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Rogers, C. & Dymond, R. F. (1954). *Psychotherapy and Personality Change: Coordinated Studies in the Client-centered Approach*. Chicago : University of Chicago Press.
- Rogers, C.R. (1961). *Le développement de la personne*, (On becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy, Boston, Houghton Mifflin, 1961, 420 p.), Trad. Herbert L., Paris, Dunod,
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent selfimage*, Princeton University Press, Princeton, 1965, chap.2, pp.16-31.
- Rosenberg, F. R. & Rosenberg, M. (1978). *Self-Esteem and Delinquency*. *Journal of Youth and Adolescence*, 7, 279-291
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books
- Rosenberg, N. (1986) An Overview of Innovation dans R. Landau, N. Rosenberg, ed., *The Positive Sum Strategy*, Washington, National Academy Press.
- Rosenberg, M. (1986). *Self-concept from middle childhood through adolescence*. In J. Suls & A.G. Greenwald (Eds.), *Psychological perspectives on the self* (Vol. 3, pp. 107-136). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. & Stanton, G. C. (1976). Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research*, 46, 407-441.
- Snyder, M., & Ickes, W. (1985). *Personality and social behaviour*. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The handbook of social psychology* (3rd ed., Vol. 2, pp. 883-948). New York: Random House.
- Spence, M. (1973). « Job market signaling », *Quarterly Journal of Economics*, 87, n° 3, 1973, pp.355-374.
- Spokane, A.R. & Oliver, L.W. (1983). Outcomes of vocational intervention. In S. Osipow & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 99-136). Hillsdale, NJ : Erlbaum.

- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New-York: Harper & Row.
- Super, D., Starishevsky, R., Matlin, N. & Jordan, J.P. (1963). *Career Development: Self-Concept Theory*. N.Y: Collège Entrance Examination Board.
- Super, D.(1969). *The Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin
- Swinburne, P. (1981). The psychological impact of unemployment on managers and professional staff, *Journal of Occupational Psychology*, 54, 47-64.
- Tafarodi, R.W. & Swann, W.B. (1995). Self-liking and self-competence as dimensions of global self-esteem: initial validation of a measure. *Journal of Personality Assessment*, 65, 322-342.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986), « The social identity theory of intergroup behaviour », in S. Worchel & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (7-24), Chicago, Nelson Hall.
- Tap, P. (1980). *Identité individuelle et personnalisation, identité collective et changements sociaux*. Toulouse : Privat.
- Tesser, A. (1988). *Toward a self-evaluation maintenance model of social behaviour*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, pp. 181-227). San Diego, CA: Academic Press.
- Tourette-Turgis, C. (1996), *Le Counseling. Théorie et pratique*, Pa-ris, PUF, collection « Que sais-je ? ».
- Uchitelle, L. (2006). *The Disposable American: Layoffs and Their Consequences*. New York.
- Wells, L.E.& Marwell, G. (1976). *Self-esteem: its conceptualization and measurement*. Beverly Hills, CA: Sage.