

## Schéma de soi et insertion professionnelle

**Alain Somat**, Université de Rennes 2, Laboratoire de psychologie sociale, campus Villejean, 6 avenue Gaston Berger F-35043 Rennes Cedex. Email : [alain.somat@uhb.fr](mailto:alain.somat@uhb.fr)

**Cyril Tarquinio**, Université de Metz - Département de psychologie, Faculté des Lettres et Sciences Humaines – Ile de Saulcy - 57045 Metz Cedex 1. Email : [tarquinio@zeus.univ-metz.fr](mailto:tarquinio@zeus.univ-metz.fr)

**Delphine Dufreine**, Université de Rennes 2, Laboratoire de psychologie sociale, campus Villejean, 6 avenue Gaston Berger F-35043 Rennes Cedex.

### Introduction

L'objectif de ce chapitre sera de montrer que les demandeurs d'emploi après un certain temps d'inactivité professionnelle développent une structure schématique différente de celle des travailleurs. Directement issus de la méthodologie adoptée par Markus (1977), les résultats présentés dans ce chapitre attestent l'idée selon laquelle le schéma de soi est l'objet d'une certaine malléabilité qui, au fil des expériences de la vie (faites de renforcements plus ou moins positifs), donne aux individus les moyens de s'adapter aux différentes contraintes sociales auxquelles ils sont confrontés. Le processus socialisation, la position sociale des individus ainsi que leur trajectoire sociale apparaissent comme autant d'éléments à prendre en compte dans l'explication de la perception qu'ont les sujets d'eux-mêmes et de leur compétence professionnelle.

Le concept de schéma de soi.

Développé en particulier par Markus (1977), le schéma de soi est une structure cognitive contenant des connaissances génériques à propos de soi. Ainsi, tout ce qu'un individu fait pour parvenir à organiser, résumer ou expliquer son propre comportement dans un domaine donné concourt à la formation de structures cognitives que Markus appelle des *self-schemas*. Il s'agit de généralisations de connaissances sur soi issues de l'expérience passée, qui organisent et guident le traitement de l'information relative à soi. Le schéma de soi peut donc être appréhendé comme une structure permettant la généralisation ou la théorisation sur soi, relative à une aire de signification, ou à un domaine de comportement bien défini (masculinité versus féminité, réussite scolaire versus échec scolaire, dépendance versus indépendance). A partir de la catégorisation des comportements répétés par soi et autrui, le sujet est conduit à une idée clairement identifiée du type de personne qu'il est dans un domaine particulier. C'est ainsi que dans un domaine défini, un sujet peut posséder un schéma de soi d'un certain type (masculinité, réussite scolaire, indépendance) ou posséder le schéma inverse (féminité, échec scolaire, dépendance) ou encore ne pas posséder de schéma de soi particulier relativement à ce domaine. Les schémas de soi se constituent comme autant de bases de perception et d'interprétation de notre propre comportement, permettant aux individus de donner sens à leurs expériences sociales (Markus et Smith, 1981).

La structuration d'un schéma de soi présuppose l'observation puis la catégorisation, l'explication et le résumé, de manière répétitive, des invariances caractérisant ce qu'on a fait et vécu dans certaines situations (Martinot, 1995). Un individu qui possède un schéma de réussite professionnelle, c'est-à-dire qui pense avoir réussi professionnellement et qui accorde de l'importance à cette dimension, va intégrer dans son schéma toutes les informations qu'il possède sur lui et qui ont un lien avec la réussite professionnelle. Ainsi, dès lors qu'il sera dans une situation en rapport avec la réussite professionnelle, il aura recours pour expliquer ses comportements à son schéma de réussite professionnelle.

Monteil (1993), pour sa part, accorde, au moins en partie, les propriétés d'un schéma aux structures consignées les connaissances sur soi. On pourrait ainsi, appliquer au soi les règles et les théories de la catégorisation appliquées à n'importe quel autre concept en mémoire. C'est pourquoi les méthodes de recueil des latences de réponses utilisées pour étudier les contenus et la structure des représentations cognitives (Fazio, 1990) s'appliquent aussi à l'étude des schémas de soi. Markus (1977) a mis en évidence l'existence d'un schéma de soi relatif à la dépendance versus indépendance puis en a évalué l'impact sur la sélection et le traitement de l'information sur soi. Dans cette recherche, les sujets étaient répartis en trois groupes d'individus en fonction des réponses apportées à un questionnaire relatif aux notions de dépendance et d'indépendance. Le premier groupe était constitué d'individus choisis pour avoir apporté des réponses ne laissant aucune ambiguïté quant à leur préférence pour l'indépendance. Le second groupe était constitué d'individus manifestant une nette préférence pour la dépendance et le troisième était composé d'individus aschématiques c'est-à-dire d'individus caractérisés ni par la dépendance ni par l'indépendance. De manière générale les résultats montraient (Markus & Wurf, 1987) : 1) que les informations qui allaient dans le sens des attitudes ou des opinions, ou encore des représentations des participants étaient traitées plus rapidement que les informations contraires ; 2) les informations comportementales consistantes avec leur structure schématique étaient mieux mémorisées ; 3) les sujets résistaient mieux aux informations contradictoires avec leur structure schématique.

Dans le domaine professionnel, la représentation que les sujets ont d'eux mêmes peut être envisagée comme le résultat de situations éprouvées de façon récurrente (Greenwald et Banaji, 1989). Elle résulte d'une sorte de régularité dans l'émission des évaluations positives ou négatives en matière de capacité ou plus généralement de compétence. L'évaluation de ses capacités ou compétences dépendent le plus souvent du jugement exprimé par les autres. Et dans la vie professionnelle, une des utilisations du jugement social pour réévaluer le soi et relancer les motivations passe par des *feed-backs* périodiques sur les résultats, à condition qu'ils soient délivrés par des personnes compétentes ou au moins jugées comme telles. Il nous est donné de croire que plus ces évaluations sont présentées de manière encourageante, plus elles incitent à une réévaluation positive du soi professionnel. En revanche, plus celles-ci seront négatives ou inexistantes, comme c'est le cas en particulier chez les demandeurs d'emploi plus elles favoriseront une absence de structuration du soi professionnelle voire une structuration négative.

#### **PROCEDURE EXPERIMENTALE:**

##### *Sujets:*

42 personnes insérées professionnellement (n'ayant jamais connu de période de chômage) et 30 demandeurs d'emploi (chômeurs longue durée, au chômage depuis

plus de deux années consécutives) ont participé à la phase pré-expérimentale. 22 sujets insérés professionnellement possédant un schéma de soi relatif à la réussite professionnelle et 25 chômeurs longue durée possédant un schéma de soi relatif à l'échec professionnel ont participé à la phase expérimentale.

#### *Matériel:*

##### *Questionnaire initial*

Inspirés de l'échelle proposée par Markus (1977), nous avons opté, à la suite de Martinot (1993), pour des échelles de type Likert en 21 points opposant la modalité "tout à fait d'accord" à la modalité "tout à fait en désaccord". Ces échelles étaient relatives pour trois d'entre-elles à la réussite professionnelle du sujet, pour trois autres à l'importance accordée à la réussite professionnelle en générale et pour les trois dernières à l'importance accordée à sa propre réussite professionnelle. Les sujets devaient se situer sur ces échelles en fonction de ce qu'ils pensaient d'eux-mêmes. Ces 9 échelles étaient les suivantes:

1. Estimez-vous que vous réussissez bien professionnellement ?
2. Estimez-vous que vous êtes un bon professionnel ?
3. Estimez-vous que vous obtenez de bons résultats professionnels ?
4. Estimez-vous que la réussite professionnelle soit importante ?
5. Estimez-vous qu'il est important d'être un bon professionnel ?
6. Estimez-vous que la réussite professionnelle soit importante pour réussir dans la vie ?
7. Estimez-vous que votre réussite professionnelle soit importante ?
8. Estimez-vous qu'il est important que vous soyez un bon professionnel ?
9. Estimez-vous que votre réussite professionnelle soit importante pour réussir dans la vie ?

##### *Questionnaire expérimental*

Une liste de soixante traits de personnalité composée de trente traits stimuli reliés directement au schéma de réussite versus échec professionnel parmi lesquels quinze étaient positifs (c'est à dire liés à la réussite professionnelle) et quinze étaient négatifs (c'est à dire liés à l'échec professionnel). La liste de ces 30 premiers traits a été constituée à partir d'un pré-test durant lequel des chômeurs et des demandeurs d'emploi devaient librement décrire un bon professionnel et un mauvais professionnel. Seuls les quinze traits les plus fréquents dans l'une et l'autre catégories ont été retenus. Les trente autres traits stimuli n'étaient pas directement reliés au schéma et étaient issus de la liste des 555 traits proposés par Anderson (1968); parmi eux quinze étaient positifs et quinze étaient négatifs.

Ces traits de personnalité étaient les suivants:

- **15 traits positifs relatifs à la réussite professionnelle:** compétent, coopératif, consciencieux, courageux, digne de confiance, efficace, exigeant, instruit, motivé, passionné, ponctuel, respectueux, responsable, sociable, solidaire.
- **15 traits négatifs relatifs à l'échec professionnel:** fainéant, égoïste, incompétent, indifférent, individualiste, inefficace, irrespectueux, irresponsable, non consciencieux, non enthousiaste, non instruit, non motivé, non ponctuel, non sociable, profiteur.
- **15 traits positifs non reliés à la réussite professionnelle:** actif, calme, chanceux, curieux, généreux, honorable, modeste, moderne, objectif, observateur, optimiste, patient, populaire, silencieux, tolérant

- **15 traits négatifs non reliés à l'échec professionnel:** anxieux, antipathique, cruel, émotif, impoli, irritable, insolent, jaloux, matérialiste, moraliste, non calme, non logique, non silencieux, superficiel, vulgaire.

#### **DEROULEMENT EXPERIMENTAL.**

##### *La phase pré-expérimentale*

Cette pré-expérience présentait un objectif double. Elle permettait, en premier lieu, de soutenir l'idée selon laquelle les demandeurs d'emploi possédaient un schéma de soi plutôt relatif à l'échec professionnel et les travailleurs un schéma de soi plutôt relatif à la réussite professionnelle. Elle permettait ensuite de constituer le matériel nécessaire à la mise en évidence des propriétés de ce schéma.

Les sujets devaient individuellement répondre à neuf questions (voir le paragraphe matériel) relatives à la réussite professionnelle en se situant à chaque fois sur une échelle en 21 points. Dans l'expérience de Markus (1977) étaient considérés comme possédant un schéma de soi de dépendance (ou indépendance) les sujets qui a) se situaient à une extrémité ou à l'autre des échelles d'auto-description et qui considéraient cette dimension comme importante dans leur définition du soi. Ceux qui se situaient sur le milieu de l'échelle et qui jugeaient la dimension comme moyennement ou peu importante étaient considérés comme aschématique (sans schéma de soi spécifique sur le domaine considéré). Nous avons en partie procédé comme Markus, même si nous nous sommes limités à distinguer deux types d'individus :

- les individus possédant un schéma de soi relatif à la réussite professionnelle. Il s'agissait des sujets qui s'étaient situés au pôle réussite de l'échelle (c'est à dire entre 1 et 7 sur l'échelle en 21 points) pour au moins deux des trois questions à chacune des trois modalités et qui se catégorisaient eux-mêmes comme bons professionnels sur une liste comprenant trois catégories: "bon professionnel", "moyen professionnel" et "mauvais professionnel".

- les individus aschématiques ou possédant un schéma de soi relatif à l'échec professionnel. Il s'agissait des sujets qui s'étaient situés sur le reste de l'échelle (c'est à dire entre 8 et 21) pour au moins deux des trois questions pour chacune des trois modalités de la réussite et, qui s'auto-catégorisaient comme "mauvais professionnels" ou "professionnels moyens" dans la liste des trois catégories proposées.

Pour constituer la liste de traits à partir de laquelle les participants allaient dans la phase expérimentale émettre des jugements auto-descriptifs, il leur était ensuite demandé d'effectuer librement les descriptions d'un bon, d'un moyen, d'un mauvais professionnel, d'un bon et d'un mauvais collègue. A partir de ces descriptions étaient retenus les traits les plus fréquemment utilisés pour construire une liste proposée lors de la phase expérimentale.

##### *Phase expérimentale*

Cette phase étaient destinée à la mise en évidence de l'influence des schémas de soi dans la sélection et le traitement de l'information.

Cette phase se décompose de la manière suivante:

- la tâche auto-descriptive: les participants étaient individuellement introduits dans une pièce puis il leur était expliqué qu'ils allaient devoir accomplir une tâche de jugements auto-descriptifs. Pour chacun des 60 traits présentés (15 traits positifs relatifs à la réussite professionnelle, 15 traits négatifs relatifs à l'échec professionnel, 15 traits positifs sans lien avec la réussite professionnelle et 15 traits négatifs sans

lien avec l'échec professionnel), les sujets devaient indiquer le plus rapidement possible si le trait présenté lui semblait caractéristique de sa personnalité. La consigne formulée sur l'écran de l'ordinateur était la suivante: *"Vous allez voir défiler un à un des mots. Vous devez dire si le mot présenté vous décrit ou non. Si vous estimez que le mot présenté sur l'écran vous décrit, vous répondez "OUI" en appuyant sur la touche "ROUGE"; si vous estimez qu'il ne vous décrit pas, vous appuyez sur la touche "BLEUE" pour dire "NON"*". Une démonstration de cinq essais était alors effectuée par l'expérimentateur suivie de vingt essais réalisés par le sujet lui-même. Pour chaque trait, la nature et le temps de latence de la réponse étaient enregistrés.

- La tâche autobiographique: Les sujets devaient individuellement sélectionner dans une liste de 16 traits (sept traits caractérisant la réussite, sept traits caractérisant l'échec et deux issus de la liste des trente traits non reliés au schéma) ceux qu'ils jugeaient auto-descriptifs puis illustrer chacun d'eux par un ou plusieurs comportements. La consigne, accompagnée d'un exemple, était la suivante: *"Vous allez trouver dans ce livret un mot par page. Vous devez estimer si ces mots vous décrivent. Lorsque vous jugez qu'un mot vous décrit, vous l'entourez. Immédiatement après avoir entouré ce mot, donnez les raisons qui font que ce mot vous décrit en énonçant les comportements qui vous viennent à l'esprit quand vous pensez à ce mot. Vous pouvez donner plusieurs exemples de comportements ou un seul"*.
- A l'issue de ces deux premières passations, il était demandé aux sujets de remplir le questionnaire relatif aux neuf questions destinées à la mise en évidence d'un schéma de réussite ou d'échec professionnels. N'étaient conservés que les résultats relatifs aux travailleurs ayant un schéma de soi de réussite professionnelle et aux chômeurs ayant un schéma de soi d'échec professionnel.

## RESULTATS

### *Pré-expérience*

#### **Schéma de soi et situation des sujets.**

Tableau 1 – Association entre la situation des sujets et la nature du schéma de Soi.

	<b>schémas de réussite professionnelle</b>	<b>Aschématiques ou schémas d'échec professionnel</b>	
<b>Travailleurs</b>	32	10	42
<b>Demandeurs d'emploi</b>	10	20	30
	42	30	72

Le calcul d'un khi-deux a permis la mise en évidence d'une dépendance entre le type de schéma et la situation des sujets ( $\chi^2$  (corrige) = 11.59, ddl = 1,  $p < .001$ ). Dans ce sens les demandeurs d'emploi se caractérisent davantage par un schéma d'échec professionnel alors que les travailleurs ont davantage recours à un schéma de réussite professionnelle.

## Schéma de soi et contenu des auto-descriptions.

Les données présentées dans le tableau 2 ont été traitées par analyse de la variance sur la base du plan expérimental suivant : S<Situation des sujets 2> \* Type de traits 2.

Tableau 2 - Nombre moyen de traits jugés comme autodescription<sup>1</sup>.

	Traits positifs jugés auto-descriptifs	Traits négatifs jugés auto-descriptifs	Moyennes
<b>Travailleurs</b>	14	2.26	8.13
<b>Demandeurs d'emploi</b>	12.62	2.83	7.72
<b>Moyennes</b>	13.29	2.55	

Le type de traits présentés possède une influence sur les auto-descriptions : les individus jugent plus de traits positifs comme auto-descriptifs que de traits négatifs ( $F(1, 45) = 480, p < .001$ ). En revanche, aucune différence significative n'est mise en évidence concernant la variable situation des sujets ( $F(1, 45) = 2.26, p = n.s.$ ). Les demandeurs d'emploi et les travailleurs utilisent autant de traits pour se décrire. Un effet d'interaction tendanciellement significatif ( $F(1, 45) = 3.94, P < .06$ ) apparaît entre les deux variables; les travailleurs jugent plus de traits positifs auto-descriptifs que les demandeurs d'emploi ( $F(1-45) = 6.50, P < .02$ ) sans qu'il n'existe de différence concernant les traits négatifs ( $F(1, 45) < .98, n.s.$ ).

## Schéma de soi et temps de réaction en situation d'auto-description.

Les données présentées dans le tableau 3 ont été traitées par analyse de la variance sur la base du même plan expérimental que précédemment

---

<sup>1</sup> Pour lesquels les sujets ont répondu « oui ».

Tableau 3 - Temps de réaction moyen

	<b>Temps pour dire "oui" à un trait positif</b>	<b>Temps pour dire "non" à un trait négatif</b>	<b>Moyennes</b>
<b>Travailleurs</b>	1410	1547	1479
<b>Demandeurs d'emploi</b>	1595	2096	1846
<b>Moyennes</b>	1505	1828	

L'analyse de variance indique un effet significatif du type de réponse ( $F(1, 45) = 19.79, p < .001$ ); les sujets mettent moins de temps pour s'attribuer un trait positif qu'ils n'en mettent pour rejeter un trait négatif. Est ensuite relevé un effet de la variable situation des sujets ( $F(1, 45) = 7.21, p < .01$ ); les travailleurs sont plus rapides pour émettre un jugement sur eux-mêmes que ne le sont les demandeurs d'emploi. Il existe, également, un effet d'interaction entre ces deux variables ( $F(1, 45) = 6.31, p < .02$ ). Sa décomposition permet de montrer que s'il n'y a pas de différence significative entre les temps de latence des demandeurs d'emploi et des travailleurs pour s'auto-attribuer des traits positifs ( $F(1, 45) = 2.62; n.s.$ ), il existe, en revanche, une différence significative entre ces deux populations pour rejeter les traits négatifs ( $F(1, 45) = 8.66, p < .01$ ); les demandeurs d'emploi mettant plus de temps que les travailleurs pour rejeter les traits négatifs. Relevons, par ailleurs, que les travailleurs ne mettent pas plus de temps pour s'auto-attribuer un trait positif que pour rejeter un trait négatif ( $F(1, 45) = 1.73; n.s.$ ), alors que les demandeurs d'emploi prennent davantage de temps pour rejeter les traits négatifs qu'ils n'en mettent pour accepter les traits positifs ( $F(1, 45) = 24.37, p < .001$ ).

### **Schéma de soi et autobiographie.**

Les données présentées dans les tableaux 4 et 5 ont été traitées par analyse de la variance sur la base du même plan expérimental que précédemment

\* Nombre moyen de traits de personnalité reconnus

Tableau 4 - Nombre moyen de traits jugés comme autobiographiques

	<b>Nombre de traits positifs jugés auto-descriptifs</b>	<b>Nombre de traits négatifs jugés auto-descriptifs</b>	<b>Moyennes</b>
<b>Travailleurs</b>	6.08	0.43	3.26
<b>Demandeurs d'emploi</b>	4.5	1.04	2.77
<b>Moyennes</b>	5.27	0.74	

Une analyse de la variance indique une différence significative du type traits jugés auto-descriptifs ( $F(1, 45) = 321.34, p < .001$ ); les sujets qu'ils soient travailleurs ou demandeurs d'emploi s'auto-attribuent plus de traits positifs que de traits négatifs. Il apparaît, ensuite, une différence significative concernant la variable situation des sujets ( $F(1, 45) = 4.31, P < .05$ ); quel que soit le type de traits (positifs ou négatifs), les travailleurs choisissent plus de traits pour se décrire que les demandeurs d'emploi. Enfin, il existe un effet d'interaction entre ces deux variables ( $F(1, 45) = 18.81, p < .001$ ). La décomposition de cette interaction montre que les travailleurs s'auto-attribuent davantage de traits positifs que les demandeurs d'emploi ( $F(1, 45) = 17.55, p < .001$ ), alors que les demandeurs d'emploi s'auto-attribuent plus de traits négatifs que les travailleurs ( $F(1, 45) = 3.84, p < .06$ ).

\* Nombre moyen de comportements émis spontanément par les sujets.

Tableau 5- nombre de comportements émis spontanément par les sujets en fonction des traits positifs ou négatifs présentés.

	<b>nombre de comportements émis face aux traits positifs</b>	<b>nombre de comportements émis face aux traits négatifs</b>	<b>Moyennes</b>
<b>Travailleurs</b>	8.56	0.34	4.45
<b>Demandeurs d'emploi</b>	4.41	1.16	2.79
<b>Moyennes</b>	6.44	.76	

Les résultats obtenus indiquent une différence significative du nombre de comportements émis par les sujets en fonction du type de traits présentés ( $F(1, 45) = 198.17, p < .001$ ); les individus émettent plus de comportements pour les traits positifs que pour les traits négatifs. Par ailleurs, les travailleurs émettent plus de comportements que les demandeurs d'emploi pour expliquer leur auto-description ( $F(1, 45) = 15.27, p < .001$ ). Enfin, un effet d'interaction apparaît entre ces deux



variables ( $F(1, 45) = 37.86, p < .001$ ). La décomposition de l'interaction montre qu'en ce qui concerne les traits positifs, les travailleurs émettent plus de comportements que les demandeurs d'emploi ( $F(1, 45) = 30.37, p < .001$ ), alors qu'en ce qui concerne les traits négatifs, les demandeurs d'emploi fournissent davantage de comportements que les travailleurs ( $F(1, 45) = 5.48, p < .03$ ). Notons, néanmoins, que tous émettent davantage de comportements pour les traits positifs que pour les traits négatifs (pour les travailleurs:  $F(1, 45) = 202.92, p < .001$ ; pour les demandeurs d'emploi:  $F(1, 45) = 33.12; p < .001$ ).

## DISCUSSION

Dans la tâche auto-descriptive comme dans la tâche auto-biographique, les demandeurs d'emploi et les travailleurs s'auto-attribuent davantage de traits positifs que de traits négatifs. Ensuite, dans la tâche auto-biographique tous les sujets trouvent davantage de comportements pour illustrer les traits positifs que pour illustrer les traits négatifs. Si les demandeurs d'emploi montrent comme les travailleurs une préférence pour les traits positifs au détriment des traits négatifs, il nous a été donné de voir que ces deux populations se différencient sur la base de leur appartenance schématique. De fait, à partir des échelles relatives à la réussite professionnelle, les demandeurs d'emploi se étaient plus éloignés du pôle de la "réussite" que les travailleurs. Cette appartenance schématique possède une influence sur le traitement de l'information sur soi. Les travailleurs ont, en effet, jugé comme auto-descriptifs significativement plus de traits liés à la réussite professionnelle que les demandeurs d'emploi. Les premiers mettaient, par ailleurs, moins de temps pour accepter les traits positifs alors que les seconds mettaient moins de temps pour rejeter les traits négatifs. Les travailleurs, probablement plus assurés de leur jugement, ne marquent aucune hésitation contrairement aux demandeurs d'emploi lorsqu'il s'agit de rejeter, lors d'une auto-description, les traits négatifs.

Les individus insérés professionnellement rappellent davantage de comportements illustrant le caractère auto-descriptif des items liés à la réussite professionnelle que les demandeurs d'emploi; résultat symétrique pour les items liés à l'échec.

Si il existe des schémas de soi de la réussite professionnelle particulièrement manifestes chez les travailleurs, affirmer l'existence d'un schéma de soi relatif à l'échec professionnel mérite la plus grande prudence. De fait, les résultats de l'étude présenté dans ce chapitre militent plutôt en faveur de l'absence de schéma de la réussite professionnelle pour les demandeurs d'emploi. Admettons, cependant, que ce résultat n'est pas fait pour nous surprendre puisque les chômeurs comme les travailleurs possèdent une estime de soi minimale qui les conduit pour parler d'eux-mêmes à privilégier les traits positifs aux détriment des traits négatifs. Que les uns et les autres marquent une nette préférence pour les traits positifs n'enlève rien au fait que les demandeurs d'emploi prennent davantage de temps pour s'auto-attribuer un trait positif que les travailleurs et que les premiers mettent également davantage de temps pour rejeter un trait négatif que les seconds. Tout se passe comme si les chômeurs confrontés à un trait négatif l'acceptaient spontanément comme caractéristique de leur auto-description puis finalement le rejetaient sous l'influence d'une estime de soi minimale dont le maître mot serait de ne pas avoir recours à des traits négatifs pour parler de sa personne. Cette hypothèse trouve, d'ailleurs, quelques fondements dans l'observation selon laquelle les demandeurs d'emploi rappelaient davantage de comportements illustrant le caractère auto-descriptif des

traits liés à l'échec que les individus à schéma de réussite professionnelle. Dans le même ordre d'idée, il est probable que tous les sujets (demandeurs d'emploi et travailleurs) manifeste une tendance à une auto-présentation positive que l'on sait habituellement utilisée dans les tâches auto-descriptives. A ce propos, Lewicki (1983) a pu observer une surestimation systématique des auto-attributs positifs au détriment des auto-attributs négatifs lors des tâches auto-descriptives. De ce point de vue, les résultats présentés dans cette contribution apparaissent, au moins en partie, rassurants. Il est, en effet, constaté qu'un schéma d'auto-présentation positif prend le pas sur un schéma d'auto-présentation négatif, au moins pour ce qui concerne les tâches d'auto-description.

Reste à examiner la nature des éléments qui participent à l'élaboration de ces schémas de soi; présence d'un schéma de réussite pour les individus insérés professionnellement et absence de ce schéma pour les demandeurs d'emploi. Insérés professionnellement les individus sont l'objet de renforcements positifs qui pourraient participer à l'émergence d'un schéma de soi relatif à la réussite professionnelle. Une mécanique identique mais animée par des renforcements négatifs pourrait, pour les demandeurs d'emploi, contribuer à la mise en place d'un schéma de soi relatif à l'échec professionnel. D'ailleurs, comme nous l'ont rapporté plusieurs directeurs d'ANPE, ce type de schéma relatif à l'échec semble s'installer d'autant plus rapidement que les sujets sont confrontés à de courtes périodes d'insertions professionnelles entrecoupées de longues périodes de chômage; les premières apparaissant au sujet comme autant d'échec professionnel dont la sanction serait les secondes. Il resterait aussi à examiner les formations dispensées aux demandeurs d'emploi. Ne seraient-elles pas, en effet, le vecteur de cette mise en place? Si tel était le cas, il nous semble que des formations inspirées des travaux de Monteil (1989, 1993, travaux conduits auprès de bons et de mauvais élèves) pourraient constituer sinon la solution au moins une piste de réflexion pour la mise en place de formations adaptées à cette population que l'on sait maintenant affectée dans ses traitements cognitifs par un schéma de soi relatif à l'échec professionnel. Le rôle central de la vie professionnelle dans l'élaboration de ce schéma de soi est confirmée par les recherches sur les effets psychologiques du chômage. La perte d'emploi a des conséquences sur ce que War (1987) appelle « le sentiment de compétence ». Les chômeurs ont des scores faibles sur les échelles leur permettant de décrire leur capacité générale à faire face aux situations de la vie quotidienne, même lorsqu'il s'agit de difficultés qui n'ont rien à voir avec le travail. War (1987) signale davantage d'erreurs et de problèmes dans les activités quotidiennes, un plus grand nombre d'échecs concernant la solution des problèmes matériels simples, le sentiment de ne pas avoir d'autonomie personnelle et de ne pas être en mesure de s'affirmer. Ceci montre combien il est difficile pour un chômeur, et en particulier pour un chômeur de longue durée, de se réadapter à une activité professionnelle régulière, qui l'interpelle sur ses compétences, alors que l'inaction à laquelle il a été soumis a miné sa confiance en soi et la représentation qu'il a de lui-même en tant que personne possédant des compétences spécifiques et utilisables. A l'inverse, les succès professionnels entraînent (Lévy-Leboyer, 1971) et nourrissent le désir d'un nouveau succès. Pour paraphraser Detoef (1982), le succès passé n'est-il pas la condition première de la réussite future ?

Gageons que le bilan de compétence pourrait avoir un rôle déterminant dans le développement du traitement cognitif et affectif des informations relatives à soi. D'ailleurs comme ne manque pas de le relever Levy-Leboyer (1993) un des objectifs du bilan de compétence est la défense de cet élément central « de la motivation

qu'est l'image de soi ». Dans ce sens, il conviendrait d'avoir recours à des dispositifs diagnostics adaptés (procédure utilisée dans cette recherche, questionnaire WAY (*Who Are You ?*), ...), qui seraient autant de support à une comparaison adaptée et à la prise de conscience qu'une carrière même la plus brillante n'est pas faite que d'enchaînement de succès. Reste qu'un travail d'ingénierie psychologique est à conduire pour mettre en forme des dispositifs d'évaluation et de remobilisation dont les opérateurs bilan pourraient être les moteurs.

## Référence.

DETOEUF, A. (1982). *Propos de O. L. Barenton, confiseur*. Paris: Les Editions des Organisations.

FAZIO, R.H. (1990). A practical guide to use of response latency in social psychology research. *Review of Personality and Social Psychology*, 11, 74-97.

LEVY-LEBOYER, C. (1971). *L'ambition professionnelle et la mobilité sociale*. Paris: : Presses Universitaires de France.

LEVY-LEBOYER, C. (1983). *Le bilan de compétences*. Paris: Les Editions des Organisations.

LEWICKI (1983). Self image bias in person perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 384-393.

MARKUS, H. & SMITH, J. (1981). The influence of self-schemata on the perception of others. In N. Cantor & J. Kihlstrom (Eds.). *Personality, cognition and social interaction* (pp.233-262). Hillsdale, NJ:Erlbaum.

MARKUS, H.R. (1977). Self schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 63-78.

MARTINOT, D. (1993). *Traitement de l'information autopertinente et insertions sociales : le soi, une structure de connaissance malléable*. Etudes expérimentales. Université de Clermont-Ferrand, thèse de doctorat nouveau régime.

MARTINOT, D. (1995). *Le soi: les approches psychosociales*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

MONTEIL, J.M. (1989). *Eduquer et former: perspectives psycho-sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

MONTEIL, J.M. (1993). *Soi et le contexte*. Paris : Armand Colin.

War, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Lincoln : Clarendon Press