

# Communication en Question

www.comenquestion.com

no 11, Novembre / Décembre 2018

ISSN : 2306 – 5184

---

## **Estime de soi et aspiration à la mobilité professionnelle chez les cadres féminins d'Abidjan.**

*Self-esteem and aspiration to professional mobility among women managers in Abidjan.*

---

138

**Marie-Laure DIÉTOUAN**

Doctorante

Département de Psychologie

Université Félix Houphouët-Boigny

[marielaureditouan@yahoo.fr](mailto:marielaureditouan@yahoo.fr)

**Élisabeth YEO**

Maître-assistante

Département de Psychologie

Université Félix Houphouët-Boigny

[yeoellisa@yahoo.fr](mailto:yeoellisa@yahoo.fr)

**Résumé:**

La présente recherche examine l'effet de l'estime de soi sur l'aspiration à la mobilité professionnelle chez les cadres féminins d'Abidjan. Elle le fait sur un échantillon de 80 sujets exerçant en qualité de cadre, âgés d'environ 37 ans, totalisant une ancienneté au travail de cinq ans, tous mariés, sélectionnés au moyen de la méthode d'échantillonnage accidentel. Pour vérifier l'hypothèse, nous avons administré un questionnaire portant sur l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg (1965), Vallières et Vakkerand (1990) et l'échelle d'évaluation de l'aspiration à la mobilité professionnelle. Les données obtenues sur cet échantillon sont traitées à l'aide du test statistique du khi carré. Celui-ci révèle une différence significative entre les cadres féminins qui ont une estime de soi élevée et ceux qui ont une estime de soi faible. Plus précisément, il montre que l'aspiration à la mobilité professionnelle est plus forte chez les femmes ayant une estime de soi élevée que chez celles dont l'estime de soi est faible. Il confirme l'hypothèse qui fonde notre travail. Le résultat est étayé à l'aide de la théorie de l'estime de soi de Bandura (1986).

**Mots clés:** Cadres féminins, Estime de soi, Aspiration, Mobilité professionnelle.

139

**Abstract:**

This research examines the effect of self-esteem on the aspiration to professional mobility among women managers in Abidjan. It is based on a sample of 80 cadre subjects, approximately 37 years of age, with a total of five years of working seniority, all married, selected using the accidental sampling method. To test the hypothesis, we administered a questionnaire on the self-esteem scale of Rosenberg (1965), Vallières and Vakkerand (1990) and the evaluation scale of the aspiration to occupational mobility. The data obtained on this sample are processed using the chi-square statistical test. This reveals a significant difference between female executives who have high self-esteem and those with low self-esteem. More specifically, it shows that the aspiration to professional mobility is stronger among women with high self-esteem than among those with low self-esteem. It confirms the hypothesis that underpins our work. The result is supported by Bandura's (1986) theory of self-esteem.

**Keywords:** Female executives, Self-esteem, Aspiration, Professional mobility.

## Introduction

De nos jours, il est de plus en plus question du genre et de parité homme-femme. Cette préoccupation tient au fait que, de tout temps et dans de nombreuses contrées, le genre féminin a été maintenu dans une soumission à l'homme. L'évolution de la société moderne, qui privilégie le droit, la démocratie et la qualité, oblige à un renversement des perspectives, elle appelle à l'émancipation de la femme, à retrouver sa place dans la société en étant l'égal de l'homme. En Afrique, ce changement est à peine perceptible en raison du poids de la tradition, des pesanteurs familiales et des impératifs socioéconomiques. D'un point de vue historique, la femme africaine avait beaucoup plus de liberté et jouait un rôle politique décisif. La Côte d'Ivoire connaît la même situation. Même si elles ont du mal à s'affranchir de leur condition difficile, nombre de femmes ivoiriennes assurent des fonctions de leader. Il en est ainsi de leurs homologues d'Abidjan qui occupent des fonctions de cadre dans cette mégalopole économique qui est une plaque tournante des affaires dans la sous-région Ouest Africaine. L'arrivée de plus en plus massive, et surtout irréversible, des femmes sur le marché du travail a nécessairement changé l'organisation des entreprises et, d'une manière plus large, la société ivoirienne. Il est vrai que, ces dernières décennies, dans un contexte de vastes bouleversements des formes familiales et des relations entre les sexes, l'emploi des femmes a confirmé sa progression et, dans son sillage, la féminisation des cadres et professions intellectuelles supérieures a connu une forte accélération (Sarah, 2013).

La féminisation de l'encadrement et des professions, (au niveau institutionnel et sécuritaire, le gouvernement ivoirien [2012-2014] a permis le recrutement de 291 femmes dont 36 Officiers, 35 Sous-Officiers et 220 Militaires du Rang dans le secteur de la Défense<sup>1</sup> témoigne d'un incontestable progrès de l'égalité hommes/femmes, à partir de la place acquise dans la sphère éducative et de la capacité des femmes à participer en nombre croissant au développement de fonctions d'expertise, les diplômées du

---

<sup>1</sup> [www.ci.undp.org/content/dam/...divoire/.../BROCHURE\\_PNUD\\_EGALITE\\_SEXES](http://www.ci.undp.org/content/dam/...divoire/.../BROCHURE_PNUD_EGALITE_SEXES).

supérieur s'insérant sur le marché du travail dans des conditions proches de celles des hommes. Il y a cependant, des limites à «l'effet diplôme». Plusieurs recherches sur les femmes diplômées dans le monde soulignent l'existence de différences notables entre la situation des femmes et celles des hommes sur le plan des salaires, des parcours professionnels et des carrières (Laufer, Fouquet, 2001 ; Epiphane, 2002 ; Belghiti, 2004 ; Marry, 2004 ; Laufer, Pochic, 2004). L'afflux des femmes dans le monde du travail provient principalement du développement du salariat qui a créé les conditions de leur autonomie tant professionnelle que familiale, en les obligeant à quitter la sphère domestique pour aller travailler. Leur statut social est donc, modifié étant donné qu'elles ne sont plus cantonnées à leur seul statut d'épouse. Dans l'histoire de l'activité féminine, la nouveauté n'est donc pas tant le travail qui, sous ses formes diverses a toujours existé, mais plutôt l'emploi salarié, c'est-à-dire une forme de travail instituée et reconnue, autonome, clairement identifiable et extérieure à l'univers domestique (Maruani et Meron, 2012).

141

Les traditions sociales et religieuses accordent une importance particulière au rôle social des femmes au foyer, qui doivent se consacrer aux tâches ménagères, à la reproduction et à l'éducation des enfants, ce qui n'exclut toutefois pas l'exercice d'une profession, comme l'écrit Badiane-Sagna (2006). Tel est le cas de la Côte d'Ivoire où les traditions sont autant de barrières à une pleine émancipation politique et économique des femmes ivoiriennes. Ce qui justifie l'étude des facteurs psychosociaux susceptibles de conditionner leur soi comme l'entreprind la présente recherche.

### **1.- Problématique**

En Côte d'Ivoire, la femme reste toujours marginalisée. Malgré la mise en place de structures en charge de la promotion et de la protection des droits de la femme (Direction de l'égalité et de la promotion du genre en 2006, Comité national de lutte contre les violences faites aux femmes et aux

enfants), la Côte d'Ivoire est à la 136<sup>ème</sup> place de l'indice d'inégalité de genre selon le classement du PNUD (2011) en matière d'indicateur sexo-spécifique du développement humain (ISDH).

L'État de Côte d'Ivoire a pourtant ratifié depuis 1995 l'ensemble des dispositions et conventions internationales relatives à l'élimination des discriminations à l'égard des femmes. Deux décennies plus tard, le constat est peu reluisant : les conditions de vie de la femme ivoirienne ne se sont guère améliorées. Bien au contraire, elles se sont dégradées. Selon un rapport de la Banque mondiale de 2013, 75 % des Ivoiriennes vivent en dessous du seuil de pauvreté. Il faut souligner qu'un certain nombre d'obstacles socioculturels demeurent et constituent, pour les femmes une entrave au plein exercice de leurs droits en tant que citoyennes et professionnelles, constate l'UNESCO (1998). En effet, la femme ivoirienne a été pendant longtemps considérée comme inférieure à l'homme et cette considération n'est peut-être pas sans conséquence pour celles qui aspirent à une mobilité professionnelle. Très souvent, le facteur culturel est mis en avant comme cause principale des discriminations et des inégalités dont sont victimes les femmes ivoiriennes. La nature précaire et informelle du travail des femmes s'explique par le système patriarcal véhiculant une division sexuelle du travail reposant sur deux principes: le principe de séparation et celui de hiérarchie.

Le premier assigne prioritairement les hommes à la sphère productive et les femmes à la sphère reproductive. Selon le second, un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme. Par conséquent, on comprend mieux pourquoi, malgré l'existence d'opportunités d'emplois, les femmes s'en trouvent exclues ou réduites à des emplois précaires ou marginaux (Blé, 2016).

## Estime de soi et aspiration à la mobilité professionnelle chez les cadres féminins d'Abidjan.

Dans les sociétés industrielles modernes, la situation professionnelle des individus détermine, plus que toute autre caractéristique, la position et le statut occupés dans la hiérarchie sociale. En conséquence, des auteurs (McRoberts, et al.,1985; Merllié et Prévot, 1991; Cuin,1993; Merllié, 1994) soutiennent que la mobilité professionnelle ou occupationnelle constitue l'un des indicateurs les plus précis de la mobilité sociale. Le manager doit amener les travailleurs à progresser dans leur service et évoluer au sein de l'entreprise en accédant à des postes de plus en plus élevés pour se sentir valorisés dans leur milieu social. L'ambition première de tout travailleur est de pouvoir connaître une évolution dans son travail. Selon Gnakpa (2005), l'homme a naturellement besoin de reconnaissance et d'être valorisé dans la vie courante comme dans le cadre du travail. Un travailleur qui réalise de bons résultats par rapport à des collègues ou à ce qu'on attend de lui, manifeste le besoin que cela soit relevé par son manager et su par tous.

---

143

Cependant, les organisations ont des ressources limitées pour aider les cadres féminins à atteindre leur aspiration professionnelle surtout concernant les aspects extrinsèques (Erdogan, Kraimer et Liden, 2004). Ils avancent que le succès est plus ressenti quand la carrière coïncide avec l'emploi auquel l'individu aspire. L'aspiration à la mobilité professionnelle dans notre étude, désigne, le désir du succès de carrière qui est un thème de recherche de plus en plus répandu. Ce concept utilisé ici renferme la progression hiérarchique, l'élévation de salaire et l'augmentation du pouvoir, toutes ces notions que nous incluons dans la promotion obtenue par les cadres féminins. Ainsi, il faut entendre par aspiration à la mobilité professionnelle, le désir d'obtenir une promotion. Les individus qui n'arrivent pas à s'adapter à leur milieu professionnel sont confrontés à une situation d'échec professionnel. Face à cette situation, une question se pose: pourquoi, alors que tous sont logés à la même enseigne, plusieurs cadres féminins ne reçoivent pas les mêmes distinctions que les autres?

Plus précisément, on peut se demander dans quelle mesure l'estime de soi peut influencer l'aspiration à la mobilité professionnelle ? Il est important de montrer la pertinence du concept d'estime de soi dans le domaine professionnel ou en management car nous supposons que l'estime de soi est une fonction active au cœur de l'adaptation, la motivation et la capacité à relever des défis et à en tirer de la satisfaction. Selon Deloche (2006), l'estime de soi permet de favoriser les attitudes productives et l'amélioration de la productivité. Elle se définit comme un jugement personnel, une auto-évaluation basée sur nos valeurs et nos normes personnelles (Coopersmith, 1984). La plupart des professionnels définissent l'estime de soi comme l'évaluation globale de la valeur de soi en tant que personne. Il s'agit de « *l'évaluation qu'un individu fait de sa propre valeur, c'est-à-dire de son degré de satisfaction de lui-même* » (Harter, 1998, p.57). Ainsi, l'estime de soi correspond à la valeur que les individus s'accordent, qu'ils s'aiment ou ne s'aiment pas, s'approuvent ou se désapprouvent soutient Rosenberg (1979). Elle est à l'esprit ce que la nourriture est au corps (Maslow, 1970).

La construction d'une estime de soi constitue un des aspects les plus importants du processus de croissance humaine. Ce concept englobe le besoin de respect de soi, de confiance en soi, de pertinence des actions et des valeurs personnelles. Tous ces facteurs sont nécessaires à l'expérimentation de l'accomplissement de l'être. L'estime de soi étant également associée à la connaissance de soi, Duclos (2004) précise qu'elle suppose une conscience de ses difficultés et de ses limites personnelles. Toute personne qui a une estime de soi élevée 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* » (p.17). Un niveau élevé d'estime de soi révèle une bonne connaissance de soi. À l'inverse, une estime de soi faible traduit une faible connaissance de soi. D'après Martinot (2001), une estime de soi élevée est censée favoriser le succès personnel, la santé et la réussite sociale du sujet. Le concept fait l'objet d'étude de plusieurs auteurs.

Il est au cœur de la théorie de Bandura (1986) pour l'explication du phénomène de l'aspiration à la mobilité professionnelle. Cet auteur développe la notion de valeur sous le concept de sentiment d'auto-efficacité ou d'efficacité personnelle qui renvoie à l'estime de soi comme des croyances de l'individu en ses capacités. Selon lui, c'est l'évaluation que fait une personne de ses chances d'atteindre ses objectifs personnels. Cependant, il différencie l'efficacité personnelle de l'estime de soi. La première concerne les évaluations par l'individu de ses aptitudes personnelles.

Tandis que la seconde a trait à l'évaluation de sa valeur personnelle. Il ne suffit pas, affirme Bandura, de considérer le comportement comme étant fonction des effets réciproques des facteurs personnels et environnementaux, les uns sur les autres mais que l'interaction doit être comprise comme un déterminisme réciproque des facteurs personnels, environnementaux et des comportements. Les facteurs cognitifs, poursuit Bandura, occupent une place importante dans la genèse du comportement et la perception de l'environnement. Ainsi, les hommes ne répondent pas seulement à des stimuli, mais ils les interprètent. Les croyances d'un individu à l'égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou un ensemble de tâches sont à compter parmi les principaux mécanismes régulateurs des comportements. Si la théorie de Bandura (1986) conforte nos analyses, elle n'éclaire pas tous les aspects du phénomène de l'aspiration professionnelle. L'examen de la revue de question sur le sujet apportera certainement un éclairage complémentaire. L'étude de Roy (1995) montre les incidences du niveau d'estime de soi chez les femmes sur leur choix de carrière. Elle évalue les conséquences de l'estime de soi en rapport avec ce choix et note que l'estime de soi faible fait en sorte que ces personnes répondent à leurs aspirations, mais qu'elles n'exploitent pas nécessairement leur plein potentiel. Marois et Moisan (1996) quant à eux montrent, dans leur étude sur l'insertion professionnelle, que l'estime de soi est une caractéristique



personnelle qui affecte de façon significative le processus de recherche d'emploi. Mukamurera et al. (2013) soulignent, pour leur part, que l'insertion professionnelle des enseignantes débutantes comporte des enjeux de développement de soi, liés notamment à l'estime de soi. Dans cette perspective, nous pouvons émettre l'hypothèse opérationnelle suivante : L'aspiration à la mobilité professionnelle est plus forte chez les cadres féminins dont l'estime de soi est élevée que chez leurs homologues qui ont une estime de soi faible. L'hypothèse ci-dessus formulée nécessite d'être soumise à l'épreuve des faits. Cela suppose un investissement méthodologique dont la clarté et la rigueur conditionnent la qualité des données de terrain recueillies.

## **2.- Méthodologie**

L'approche méthodologique implique des investigations sur le terrain. Cette entreprise comporte des impératifs: la description des variables, la construction d'un échantillon et l'emploi d'un instrument de recherche.

### **2.1- Description des variables**

La variable indépendante de cette étude est l'estime de soi. Celle-ci peut être définie comme étant la représentation interne qu'un individu a de ses capacités, de sa valeur intrinsèque. Elle est une variable qualitative dichotomique dont les modalités sont : l'estime de soi faible et l'estime de soi élevée. Un individu qui manifeste une estime de soi faible est celui qui n'a pas une haute idée de lui-même, il se sous-estime et tend à se dévaloriser. Minimisant ses qualités, il n'a pas confiance en lui-même. Par contre, un sujet a une estime de soi élevée lorsqu'il se perçoit positivement : il a foi en lui, croit en ses capacités et se sait apte à affronter d'éventuelles difficultés de la vie. La confiance en soi qu'il éprouve lui donne la garantie qu'il a de la valeur.

L'aspiration à la mobilité professionnelle est une variable qualitative dichotomique dont les modalités sont, d'une part, les cadres aspirant à la mobilité professionnelle et, d'autre part, les cadres n'aspirant pas à la mobilité professionnelle. Elle concerne aussi le développement personnel du salarié. Avoir une aspiration sous-entend vouloir la concrétiser dans la réalité et accepter de vivre dans un monde qui permettrait sa réalisation. Concrétiser son aspiration professionnelle revient à envisager un cheminement pour réaliser ses attentes. C'est élaborer un plan de carrière subjectivement établi qui sera réalisé à partir de la mobilisation des moyens mis en œuvre et des opportunités offertes. L'aspiration à la mobilité professionnelle est donc synonyme d'ambition professionnelle. Elle situe sur l'orientation du sujet à s'élever dans la hiérarchie, dans sa carrière pour un poste comportant des responsabilités supérieures à celles de l'emploi précédemment occupé.

## **2.2.- Échantillon**

La ville d'Abidjan est le cadre d'étude choisi. D'après l'INIE (2012), Abidjan ville portuaire et aéroportuaire enregistre 38,06% des entreprises et, comptabilise le plus fort taux d'entreprises identifiées en Côte d'Ivoire (cité dans le Portail officiel du Gouvernement de Cote d'Ivoire, 2012). Aussi est-elle un lieu indiqué où la gent féminine sort de son rôle traditionnel pour embrasser les nouveaux métiers d'une société moderne à évolution accélérée d'où son choix comme terrain d'étude.

Notre population est l'ensemble des cadres féminins d'Abidjan. Vu l'absence de documents statistiques à jour sur ce cadre d'étude, notre choix s'est porté sur la méthode non probabiliste de type accidentel. Comme l'indique N'DA (2002, p. 69-70), c'est une méthode qui permet de former « *un échantillon où la population n'est pas définie. Il s'agit de groupe dont les caractéristiques n'ont pas été*

*établies en fonction d'une recherche et que l'on doit accepter comme tel dans la recherche parce que disponible, présent à un endroit déterminé, à un endroit précis* ». Cette technique s'applique aisément lorsque les difficultés du terrain rendent inopérante la méthode aléatoire. Elle nous permettra de construire un échantillon qui est la maquette ou un modèle réduit de la population étudiée, ce qui autorise la possibilité de généraliser les résultats obtenus. L'échantillon ainsi constitué se compose de 80 cadres féminins. Il est constitué de sujets ayant un âge moyen de trente-sept ans, assurant des responsabilités élevées, d'une ancienneté au travail de cinq ans, tous mariés légalement. Il se subdivise en deux groupes équivalents de sujets.

### **2.3.- Matériel de recueil des données**

L'instrument utilisé pour la collecte des données est le questionnaire. Il a été administré du 02 au 16 juillet 2018. Le choix de cet outil se justifie par les nombreux avantages qu'il présente. D'abord il est adapté à une étude quantitative comme la nôtre. Ensuite ses données sont justiciables de tests statistiques comme le khi carré que nous entendons employer pour le traitement. Dans la pratique du terrain, nous avons opté pour l'administration de l'instrument par contact direct enquêteur–enquêté. La passation du questionnaire s'est déroulée à Abidjan (zone portuaire de Treichville et au Plateau), dans les restaurants situés à proximité des entreprises où les salariés prennent leur repas. Ce mode de recueil des données a l'avantage de nous placer dans une relation de face-à-face avec chacun des sujets à enquêter.

### **3.- Résultats**

La technique du khi carré ( $X^2$ ) est utilisée pour le traitement des données collectées. Elle permet d'obtenir le résultat sur l'estime de soi en rapport avec l'aspiration à la mobilité professionnelle chez les cadres féminins. Elle est appliquée à ce tableau suivant:

## Estime de soi et aspiration à la mobilité professionnelle chez les cadres féminins d'Abidjan.

Tableau n°1 : Répartition des cadres féminins en fonction de leur estime de soi et de l'aspiration à la mobilité professionnelle.

Estime de soi	Estime de soi élevée	Estime de soi Faible	Total
Cadres aspirant à la mobilité	30	15	45
Cadres n'aspirant pas à la mobilité	10	25	35
Total	40	40	80

(Source: notre étude)

149

Au seuil de probabilité .01, le khi carré est de 11,42. Cette valeur indique une différence significative entre les fréquences des deux groupes de cadres féminins en présence. La proportion des cadres féminins ayant une estime de soi élevée et aspirant à la mobilité professionnelle est supérieure à celle de leurs homologues ayant une estime de soi faible, désirant une mobilité professionnelle ( $37,5\% > 18,75\%$ ). Autrement dit, les cadres féminins qui ont une estime de soi élevée aspirent à la mobilité alors que leurs homologues qui ont une estime de soi faible n'aspirent pas à la mobilité professionnelle. Par conséquent, notre hypothèse de travail qui stipule qu'une estime de soi élevée est porteuse de mobilité alors qu'une estime de soi faible atténue celle-ci est vérifiée. Ce résultat se comprend si l'on se réfère à la théorie de l'estime de soi de Bandura (1986). Celle-ci permet de soutenir que le travailleur qui désire la mobilité, aspire au bonheur c'est-à-dire réussir dans son milieu professionnel et, aimerait que cela se réalise et pose des actes allant dans ce sens. Les femmes dont l'estime de soi est élevée, considèrent les difficultés comme des paris à réussir plutôt que comme des menaces à éviter. Lorsqu'elles obtiennent une reconnaissance, leur estime de soi se développe davantage (leur estime de soi augmente). En revanche, les cadres féminins qui ont une estime de soi faible voient leur chance de réussite réduite. Elles sont limitées dans les actions qu'elles posent et ne peuvent mettre en valeur leurs compétences. Leur manque de confiance en soi ne

leur permet pas de développer leurs potentialités au sein de leur milieu professionnel. Face à une difficulté, elles fuient leurs responsabilités et ce comportement ne leur permet pas de corriger leurs erreurs. Elles sont, donc, confrontées à une situation d'échec professionnel. Cet échec rend encore leur estime de soi plus faible. Nous observons une situation contraire chez les cadres féminins qui développent une estime de soi élevée. Ces dernières sont trop confiantes, développent une représentation positive d'elles-mêmes. Elles prennent des initiatives. Elles augmentent et maintiennent leurs efforts face aux difficultés et sont disposés à se remettre en cause en cas d'échec et peuvent mieux faire pour remédier à ce problème. Elles attribuent l'échec à des efforts insuffisants ou à un manque de connaissances ou de savoir-faire qui peuvent être acquis car, conscientes qu'elles ont de la valeur.

#### **4.- Discussion des résultats**

150

---

L'objectif recherché dans cette étude est d'examiner l'effet de l'estime de soi sur l'aspiration à la mobilité professionnelle chez les cadres féminins. Le résultat obtenu confirme notre hypothèse. Nous constatons que sur le plan professionnel, les cadres féminins qui ont une estime de soi élevée aspirent à la mobilité professionnelle dans leurs secteurs d'activités contrairement à leurs homologues dont l'estime de soi faible n'encourage guère à nourrir cette aspiration. Ce résultat rejoint celui de Korman (1966). Il affirme qu'en présence d'une tâche, l'individu sera motivé à réaliser une performance consistante avec son image de soi. Si celle-ci est élevée, seule une performance de haut niveau permettra de déboucher sur une cognition consistante. Par conséquent, le sujet sera motivé à réussir la tâche.

Le résultat de notre étude est en accord avec l'étude de Roy(1995), qui examine les incidences du niveau d'estime de soi chez les femmes sur leur

choix de carrière. Elle évalue les incidences de l'estime de soi en lien avec ce choix. Elle note que l'influence de la faible estime de soi faisait en sorte que ces personnes répondaient à leurs aspirations mais sans exploiter nécessairement leur plein potentiel. De son côté, Roy (1995) observe que les femmes qui se valorisent réussissent plus que celles qui tendent à se dévaloriser. En d'autres termes, l'estime de soi élevée influence l'ascension professionnelle. Marois et Moisan (1996) font remarquer, dans leur étude sur l'insertion professionnelle, que l'estime de soi est une caractéristique personnelle qui affecte de façon significative le processus de recherche d'emploi. Les femmes qui ont une estime de soi faible voient leur probabilité d'échec dans leur recherche d'emploi accrue. C'est dire le rôle déterminant de l'estime de soi dans le désir de promotion professionnelle. Celle-là agit comme catalyseur de celle-ci si elle est positive.

151

Par contre, l'estime de soi amoindrit ce désir lorsqu'elle est négative. Se sentir capable rend apte à vaincre les difficultés pour s'élever dans la hiérarchie socioprofessionnelle. En revanche douter de soi ou minimiser ses capacités « condamne » à l'immobilisme ou à se contenter de sa position professionnelle sans nourrir d'ambition véritable dans sa carrière. La présente étude sur l'aspiration à la mobilité professionnelle en fonction du niveau d'estime de soi doit être perçue comme une contribution à la réduction de l'échec professionnel. Son intérêt est de pointer le soi comme un puissant facteur de l'élévation sociale et professionnelle de la gent féminine qui doit se débarrasser de tout complexe d'infériorité dans lequel tendent à l'enfermer les préjugés socioculturels, les entraves philosophiques, et les clichés psychanalytiques.

### **Conclusion**

La mobilité professionnelle des cadres féminins est à l'origine de cette étude. Celle-ci vise à rendre compte de l'effet de l'estime de soi sur l'aspiration à la mobilité

dans l'emploi. L'hypothèse découlant de cet objectif est confirmée. La présente recherche est d'une portée pratique certaine et suggère d'aider la gent féminine à occuper pleinement sa place dans la société. En effet, le passage de la société traditionnelle africaine à la vie moderne actuelle a conduit la femme à sortir de ses rôles traditionnels de mère et de femme au foyer pour exercer un emploi hors de la cellule familiale dans le secteur privé ou public. Cette évolution doit l'aider à comprendre qu'elle peut jouer l'essentiel des fonctions sociales au même titre que l'homme à l'exclusion des tâches physiques pour lesquelles elle n'a pas les mêmes caractéristiques que ce dernier. De ce, il lui faut abandonner le schéma de défaitiste de la discrimination positive qui est une manière de continuer à effectuer une discrimination à son égard alors, elle pourra nourrir légitimement une ambition forte pour changer de place dans la société (mobilité professionnelle) pour changer de classe (mobilité sociale). À l'évidence, une telle orientation suppose que les femmes développent et cultivent une estime de soi élevée. Celle-ci leur servira de tremplin pour briser les entraves sociétales, les préjugés philosophiques et les obstacles psychanalytiques à leur émancipation. Dans cette optique, celles qui manifestent une estime de soi faible se maintiendraient dans leur condition de dominées pour continuer à jouer les rôles de second plan dans lesquels une certaine société de phallocratie veut les enfermer.

D'un côté, les cadres féminins doivent réviser leur comportement dans le milieu professionnel. Les femmes sont invitées à réduire les carences dans leurs personnalités, leurs motivations et leurs attitudes. De telles carences les pousseraient à adopter des comportements nuisibles à leur performance et à leur avancement. Ainsi, si un cadre féminin croit fermement que ses chances de mobilité pour l'avenir sont très faibles, c'est cette perception, et non celle des autres, qui affectera ses attitudes, ses comportements et son bien-être physique et psychologique. Cela réduirait leur nombre minoritaire dans les échelons supérieurs de la hiérarchie. D'un autre côté, les managers et les directions des ressources humaines doivent accorder plus de considération aux cadres féminins en prenant en compte leurs préoccupations et leurs

attentes. Ils doivent récompenser les cadres féminins les plus méritantes lorsque l'entreprise a pu atteindre ses objectifs. Ils doivent permettre aux femmes de participer aux prises de décisions en facilitant leur accession à des postes de responsabilités et, donc, éviter de les rabaisser à tout égard. Cela permettrait à l'entreprise de garantir une performance durable et d'être reconnue comme une structure qui participe à l'épanouissement des femmes, à la promotion du genre.

À cet effet, nous suggérons l'élaboration de programmes éducatifs valorisant la femme tant dans l'enseignement primaire que dans le cycle secondaire dans le but d'abattre les clichés et stéréotypes socio-négatifs dont elle est l'objet pour lui ôter cette image avilissante à laquelle elle s'est faite. Cela fouetterait alors, son ambition et lui donnera du courage pour s'élever dans la société ivoirienne, donc, dans l'échelle professionnelle. Dans cette optique, nous recommandons aussi la mise en œuvre de campagne de sensibilisation dans les mass-médias et affiches publiques destinés à rehausser l'image de la femme aux yeux de la gent féminine elle-même. Elle sera alors incitée à se libérer des entraves idéologiques (religieuse, sociologique, psychanalytique) à sa promotion et, par conséquent, à son désir de mobilité professionnelle. En somme, l'accès des femmes à des postes de responsabilité, voire de direction, est lié à un changement des mentalités quant à l'image des rôles social et professionnel de la femme. Une sensibilisation tout à la fois politique, économique et médiatique permettra d'évacuer le manque de confiance des unes et la méfiance des autres.

### **Bibliographie**

Badiane-Sagna, M. (2006). *Les réticences et facteurs de blocage dans le cadre de l'intégration du genre*. Bordeaux, France : CEDAF.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, USA : Prentice-Hall.



Belghiti-mahut, S. (2004). Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres. *Revue française de gestion*, 4, (151), 145-160.

Ble, N. (2016). La discrimination des femmes ivoiriennes est-elle culturelle? *Librefrique* Repéré à <http://www.librefrique.org/Noel-Ble-discriminations-ivoiriennes-040416>

Coopersmith, S. (1984). *Inventaire d'estime de soi*. Paris, France : Edition du centre de psychologie appliquée.

Cuin, C-H. (1993). *Les sociologues et la mobilité sociale*. Paris, France : PUF.

Deloche, F. (2006). *Estime de soi, Management et Management de l'estime de soi. Une nouvelle voie pour un management humaniste des hommes ?* (Master recherche en Sciences de Gestion). Université de Savoie.

Duclos, G. (2004). *L'estime de soi, un passeport pour la vie*. Montréal, Canada : Éd. de l'Hôpital Sainte-Justine.

Épiphanie, D. (2002). La féminisation de la catégorie des cadres au miroir de l'insertion des jeunes. In. M. Arliaud, H. Eckert (Ed.). *Quand les jeunes entrent dans l'emploi* (p.151-168). Paris, France : La Dispute.

Erdogan, B., Kraimer, M. L. & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: the compensatory roles of leader-member exchange and perceived organization support. *Personnal Psychology*, 57 (2), 305-332.

Gnakpa, V. (2005). *Le passeport de l'entrepreneur. Guide pratique pour réussir en affaire* (2<sup>e</sup> édition). Abidjan, Cote d'Ivoire : Afrique Edition.

Gunz, H. P. & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 105- 111.

Harter, S. (1998). Comprendre l'estime de soi de l'enfant et de l'adolescent: considérations historiques, théoriques et méthodologiques. Dans. M. Bolognini et Y. Prêteur (Eds.). *Estime de soi, perspectives développementales* (p.57-81). Paris, France : Éd. Delachaux et Niestlé.

Korman, A. K. (1966). Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 50 (6), 479-486.

Laufer, J. et Fouquet, A. (2001). À l'Épreuve de la finalisation. Dans. P. Bouffartigue (Dir.). *Cadres: la grande rupture* (p.249-268). Paris, France : La Découverte.

## Estime de soi et aspiration à la mobilité professionnelle chez les cadres féminins d'Abidjan.

Laufer, J. & Pochic, S. (2004). *Carrières au féminin et au masculin*. Dans. A. Karvar, & L. Rouban (Dir.). *Les Cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu* (p. 147-168). Paris, France : La Découverte.

Marois, F. & Moisan, C. (1996). *L'insertion socioprofessionnelle analysée sous trois angles : le modèle théorique de Schlossberg, un relevé de littérature et le vécu d'un sujet* (Mémoire de maîtrise inédit). Québec : Université Laval.

Marry, C. (2004). *Une Révolution respectueuse: les femmes ingénieurs*. Paris, France : Perspectives sociologiques.

Martinot, D. (2001). *Connaissance de soi et estime de soi : ingrédient pour la réussite scolaire*, *Revue des sciences de gestion*, XXVIII, 3, 483-502.

Maruani, M. & Meron, M. (2012). *Un siècle de travail des femmes*. Paris, France : La découverte.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York, USA: Harper and Row.

McRoberts, H. & Selbee, K. (1981). *Trends in Occupational Mobility: Canada and the U.S.* *American Sociological Review*, 46 (4), 406-421.

Merllié, D. & Prévot, J. (1991). *La mobilité sociale*. Paris, France : La Découverte.

Merllié, D. (1994). *Les enquêtes de mobilité sociale*. Paris, France : PUF.

Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M. & Ndoreraho, J. P. (2013). *Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec : portrait et appréciation des acteurs*. *Éducation et formation*, 299, 13-35.

N'da, P. (2002). *Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats, comment réaliser un mémoire, une thèse en sciences sociales et en éducation*. Abidjan, Cote d'Ivoire: EDUCL.

Portail Officiel du Gouvernement de Cote d'Ivoire (2012). *Identification des pme: 31 292 inscrites au registre de l'institut ivoirien de l'entreprise* repéré à <http://www.gouv.ci/actualite-article.php?d=1&recordID=3068&p=3>

PNUD (2011). *Classement en matière d'Indicateur Sexo-spécifique du Développement Humain (ISDH)*. Genève, Suisse : Commission Économique pour l'Afrique.

Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York, USA: Basic Books.

Roy, N. (1995). *Étude des incidences du niveau d'estime de soi chez les femmes sur leur choix de carrière* (Mémoire de maîtrise inédit). Université Laval.

Sarah P. (2013). *Le plafond de verre: les freins à la mobilité ascendante des femmes dans les entreprises*. (Mémoire de fin d'études). France : Université de Reims Champagne-Ardenne.

UNESCO (1998). *Femmes et enseignement supérieur: questions et perspectives* (Coll. L'enseignement supérieur au XXI<sup>e</sup> siècle : vision et actions). Paris, France : UNESCO.