

Claude Lévy-Leboyer

# **L'Ambition professionnelle et la mobilité sociale**

L'AMBITION PROFESSIONNELLE  
ET LA MOBILITÉ SOCIALE

206

8°R  
50843  
(82)

DL--510 1971-18147

1. *Leucanthemum vulgare*  
2. *Leucanthemum vulgare*

1. *Leucanthemum vulgare*

BIBLIOTHÈQUE SCIENTIFIQUE INTERNATIONALE  
SECTION PSYCHOLOGIE, DIRIGÉE PAR PAUL FRAISSE

# L'AMBITION PROFESSIONNELLE ET LA MOBILITÉ SOCIALE

par

CLAUDE LÉVY-LEBOYER

*Maitre de conférences  
à l'Université René-Descartes (Paris V)*



PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE  
108, BOULEVARD SAINT-GERMAIN, PARIS  
1971

A MARION ET ANTOINE



Dépôt légal. — 1<sup>re</sup> édition : 3<sup>e</sup> trimestre 1971

© 1971, Presses Universitaires de France  
Tous droits de traduction, de reproduction et d'adaptation  
réservés pour tous pays

*La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code Pénal.*

## Préface

---

Le présent ouvrage a été élaboré à l'initiative de deux amis, le colonel André Drouan et le colonel André Chandessais, tous deux officiers de l'Armée de terre. Ils ont été aidés par un groupe de collaborateurs, tous deux officiers de l'Armée de terre, et par un groupe de chercheurs extérieurs à l'armée.

Deux préoccupations ont dicté le choix de notre étude. La première se place au niveau de l'individu. Nous avons été souvent frappée, comme beaucoup d'autres, de l'inégalité des chances, des privilégiés culturels, du maintien des barrières interclasses, mais, tout autant, de l'énergie que mettent certains individus à surmonter l'obstacle de l'inertie sociale. Ceux-ci représentent sans doute un groupe résiduel. Mais ils sont également un exemple. A ce titre, nous avons cru souhaitable de mesurer leur poids relatif, de les localiser dans la hiérarchie socio-professionnelle, et de décrire le mécanisme de leur comportement. Les préoccupations collectives ont été également présentes dans notre recherche. En dépit de la restructuration de l'appareil socio-économique, il nous a semblé, en effet, qu'il existait un écart de plus en plus marqué entre, d'une part, les décisions que prennent les collectivités et les organisations, et, d'autre part, les soucis et les désirs des intéressés. Or, il n'y a pas d'action efficace qui puisse se passer de l'adhésion des individus, et pas d'institution qui soit fondée à négliger l'analyse de leurs attitudes et de leurs aspirations. Bon gré, mal gré, c'est donc à une réhabilitation des motivations individuelles et du comportement ambitieux que notre travail devait conduire.

Ceci va à l'encontre des modes de penser actuels. Pourtant, les appuis ne nous ont pas manqué. Nous tenons à remercier ici tous ceux qui ont bien voulu nous accorder leur temps et leur concours lorsqu'il nous a fallu rassembler la documentation de base. Tout d'abord le colonel Chandessais, le colonel Drouan, et, plus généralement, les services de l'Armée qui nous ont permis de faire notre première enquête. La seconde recherche n'aurait pu être entreprise sans la compréhension et la sympathie active de M. Roger Grégoire, président du Conseil de Gestion du Fonds de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale, et sans le concours des

présidents *J. Bertin, J. Chenevier, P. Moussa et R. Pelletier*, de MM. *C. Beullac et M. Thomas*, de la Régie nationale des Usines Renault, ainsi que de MM. *M. Magnien et J. Olié* de l'Electricité de France. Mais c'est une chose de rassembler des informations, et tout autre chose de les exploiter. Sur ce point, nous ne saurions passer sous silence la dette que nous avons contractée vis-à-vis de MM. *Paul Fraisse et Alain Girard*, professeurs à la Sorbonne : nous leur avons soumis, chemin faisant, de nombreux documents expérimentaux ; et leurs critiques, comme leurs suggestions, nous ont aidée à dégager les thèses que nous présentons ici.

En dernier lieu, il nous faut rappeler les multiples services qui nous ont été rendus. A l'époque où nous étions encore au stade des enquêtes et de leur contrôle, par Mme Y. Castellan et M. C. Gadbois. Au moment où nous avons procédé au dépouillement mécanographique des résultats, par Mlle F. Bacher et le Service de Recherche de l'I.N.O.P. Enfin, c'est à Mme M. Jouannais qu'est revenue la tâche ingrate de déchiffrer et de mettre au net le manuscrit final. Nous l'en remercions très vivement.

## CHAPITRE PREMIER

---

### *Problèmes et méthodes*

L'ambition a mauvaise presse. Le mot désigne plus souvent un arrivisme de mauvais aloi qu'une simple volonté de réussir. Et l'étymologie confirme l'équivoque. Le latin *ambitio* décrivait littéralement les allées et venues des candidats qui briguaient les suffrages de leurs concitoyens : c'était accorder une très large place au succès social avec ce qu'il comporte d'intrigues et de sollicitations. Aujourd'hui encore, on assimile trop facilement l'ambition aux moyens mis en jeu, surtout lorsqu'on les juge discutables ; et l'on confond à tort les ambitieux avec des individus qui ont perdu le contact de la réalité — à la limite, des mégalomanes —, ou encore avec des personnes sans scrupules, dont les visées dépassent les capacités, et qui sont disposées, par suite, à emprunter les détours les plus discutables pour arriver à leurs fins. En d'autres termes, on critique l'ambition parce qu'on lui reproche la démesure de ses objectifs ou la bassesse de ses moyens.

Une telle condamnation n'est pas justifiée. D'abord, la culture contemporaine valorise l'action et approuve l'efficacité. Pourquoi, dans ce cas, blâmer l'ambition, dès lors qu'elle mène à l'action dans un cadre social ? De plus, et de manière voisine, la psychologie a négligé l'étude de l'ambition, tandis qu'elle analyse longuement la motivation. L'une et l'autre servent à mobiliser l'énergie : elles déterminent le niveau, l'intensité, la durée de l'activité, et elles déclenchent, non pas une réponse-réflexe à un stimulus externe, mais des conduites coordonnées et choisies. Or, seule jusqu'à maintenant, la motivation trouve sa place dans les modèles du comportement.

Cela était déjà vrai de la théorie idéo-motrice de l'action telle que l'a décrite William James. Cela l'est tout autant du rôle conjoint attribué au *drive* et au renforcement dans l'équation de Hull, et du behaviorisme de Tolman qui formule en termes de but et de moyen ces déterminants de la liaison stimulus-réaction. Cela apparaît plus encore dans les concepts topologiques de valence et de force qui ont marqué la psychologie de Lewin et l'ont conduit à montrer que tout comportement est global et qu'il est dû à trois facteurs, l'individu, la situation et la relation qui se crée entre la personne et le milieu. Le fait est donc évident : le concept de motivation se trouve au cœur même de la psychologie moderne. Dans ces conditions, on ne peut négliger l'ambition et, dans le même temps, privilégier la motivation qui en est le cas général.

En fait, cette contradiction peut se résoudre à la condition de préciser les termes que l'on emploie. Du point de vue social, on l'a vu, l'ambitieux est suspect dans la mesure où il cherche à troubler l'ordre établi, à franchir des barrières réputées insurmontables, à se placer hors de son milieu d'origine. Du point de vue psychologique, il semble critiqué parce que ses aspirations sont vagues, mal justifiées, et parce qu'elles n'ont guère de chance de s'actualiser. Mais, dans les deux cas, on confond deux réalités sous le même vocable : ce qui est atypique, et ce qui est sain et routinier. On adopte l'exception pour définir la règle. La véritable ambition, c'est en effet le besoin « de surmonter les obstacles, de peser sur les choses, de se contraindre à faire vite et aussi bien que possible ce qui présente une difficulté ». Et c'est aussi le besoin « d'être approuvé et cité en exemple, de commander le respect, de rechercher les distinctions, le prestige social, les honneurs ou des emplois supérieurs » (1). En bref, il y a des conduites peu réalistes, critiquables par le choix des moyens ou des objectifs. Mais il y a aussi celles qui supposent des efforts estimables et qui permettent à certains individus d'affronter avec succès les difficultés et, par là même, de progresser socialement.

Il y aurait donc deux manières possibles de conduire une enquête sur l'ambition. Soit que l'on fasse de l'ambiguïté du terme l'objet d'une étude phénoménologique, en recherchant

(1) H. A. MURRAY, *Explorations in Personality*, Oxford Univ. Press, 1933, pp. 80 et sqq ; D. C. McCLELLAND, *Studies in Motivation*, New York, 1955, p. 64.

le contenu du concept selon les milieux. Soit que l'on prenne parti dès le départ et que l'on adopte une définition behavioriste de l'ambition. C'est ce dernier point de vue qui est le nôtre dans le cadre de cette enquête. Pour nous, l'ambition professionnelle se confond avec l'exercice du métier, à la condition que les individus cherchent à dépasser les normes qui leur sont naturellement offertes. A côté de ceux que leur sort satisfait, qui se contentent des éventuelles promotions dues à l'âge et à l'ancienneté, certains, plus exigeants pour eux-mêmes, souhaitent des responsabilités toujours plus élevées et se proposent de nouveaux buts dès lors qu'une étape est franchie. Beaucoup se bornent à choisir un métier qui est pour eux une simple filière, alors que d'autres continuent d'accroître leur compétence afin d'améliorer leur statut, sans se laisser rebouter par les sacrifices quotidiens. Il y a place dans la vie du métier pour la routine. Mais aussi pour tout ce qu'on a l'habitude de classer sous la rubrique de « la motivation au succès ». Au risque de schématiser à l'extrême, l'ambition, c'est, dans la présente étude, le besoin de réussir, mais dépouillé de ce que ce besoin peut avoir de vague et d'aléatoire parce qu'il se trouve restreint et concrétisé dans le cadre étroit de la vie professionnelle.

Si l'on est très ferme sur cette définition, autrement dit, si l'on adopte comme critère de sélection des ambitieux celui de la réussite professionnelle, alors tout le domaine de la recherche se trouve nettement délimité. On a la possibilité d'analyser une motivation sociale, qui n'est pas un ressort vide et abstrait, ni un travers de la personnalité, mais le moteur d'un comportement réfléchi et coordonné, et que l'on peut saisir objectivement, à la condition de partir de la réussite pour remonter à ses sources.

Cette manière de définir l'ambition est fructueuse sur le plan expérimental, car elle dicte notre méthode. Toutes les études sur la motivation partent de performances concrètes pour en chercher les facteurs (lorsqu'on observe un animal dans un labyrinthe, on mesure ses motivations à partir des variables de son comportement). Mais, lorsqu'il s'est agi de la motivation au succès, on a procédé jusqu'ici de manière inverse

en posant des questions d'intention à des individus, au lieu d'observer leurs conduites. A l'opposé, on cherchera ici des comportements observables — la réussite professionnelle —, de manière à remonter systématiquement du résultat social aux facteurs qui paraissent l'avoir déterminé.

Cela évidemment suppose que l'on aura défini des critères précis permettant de ne retenir que l'ambition constructive à l'exclusion de toute autre. Trois conditions au moins paraissent nécessaires. Un homme ne réussit dans ses entreprises que s'il est capable d'atteindre les buts qu'il s'est fixés, c'est-à-dire s'il possède les aptitudes et le tempérament nécessaires. De plus, il doit être sûr que des possibilités d'action concrète existent, c'est-à-dire que les voies d'accès vers le but choisi sont ouvertes. Enfin, il lui faut se donner les moyens de l'atteindre, c'est-à-dire avoir la volonté de vaincre, celle de se consacrer à sa tâche avec persévérance, malgré les embûches et les échecs. Bref, il importe à la fois que les visées de l'ambitieux soient réalisables, subjectivement et objectivement, et qu'il ambitionne réellement de parvenir à ses fins. Bien évidemment, il existe d'autres ambitions qui n'aboutissent pas au succès — faute peut-être de talents particuliers, ou de qualités de caractère, ou encore parce que les occasions adéquates ont fait défaut. Une recherche différente pourrait envisager l'évolution des ambitions déçues. Ce n'est pas notre propos ici. Choisir de n'étudier que des cas de succès, parce qu'ils impliquent à coup sûr des motivations profondes et solides, c'est s'en tenir à une ambition professionnelle bien particulière, à la fois durable et positive. C'est aussi avoir la possibilité, non seulement d'examiner l'origine des ambitions, mais également d'étudier les interactions qui se créent, de manière incessante, entre les ambitions successives et les péripeties de la vie professionnelle.

Mais parce que la vie professionnelle se déroule dans le temps, il importe de préciser les étapes où il sera possible de repérer, voire de mesurer la réussite. A cet égard, deux phases ont été choisies et sont tenues dans cette étude comme les seules dimensions pratiques de la mobilité sociale : 1) Pendant les études, lorsqu'il s'agit de faire choix d'un métier, certains s'abandonnent à cette inertie qui les fait opter pour une profession dont le niveau reste voisin de celui qui a caractérisé leur milieu d'origine. D'autres, au contraire, éprouvent le besoin

de progresser par rapport à leurs pères. Ils se fixent des objectifs supérieurs et ils accomplissent les efforts, scolaires ou autres, qui sont indispensables à qui veut s'élever socialement ; 2) Pendant la carrière, de même, certains considèrent que leur sort est fixé à l'avance. Aussi se bornent-ils à exécuter les tâches qui leur sont assignées. Mais d'autres ont la volonté d'améliorer leur statut parce que leurs ambitions professionnelles ne sont pas encore satisfaites. Dans le premier cas, le succès relatif se concrétise par la *mobilité intergénérations* ; dans le second cas, par la *mobilité en cours de carrière*.

Cette manière d'aborder l'étude de l'ambition offre plusieurs avantages. Tout d'abord, en saisissant l'ambition à travers deux étapes privilégiées de la mobilité sociale, on peut être assuré d'isoler des expériences où l'ambition est présente et où elle contribue de manière décisive au succès professionnel. De plus, on dispose à la fois d'un critère concret d'observation et d'une méthode d'analyse. L'étude, en effet, s'inscrit dans le cadre de la psychologie différentielle en même temps que dans celui de la psychologie sociale. Il est évidemment possible de différencier les groupes sociaux selon leur taux de mobilité et de séparer les sujets à mobilité particulièrement forte. Ceci devrait permettre de dégager les traits psychologiques et sociaux qui accompagnent la mobilité, donc d'analyser la nature des motivations qui donnent leur impulsion à ces comportements, et, en même temps, de décrire et peut-être d'expliquer l'évolution de ces ambitions. Enfin, dernier avantage, une recherche définie sur des bases concrètes ne présente pas seulement un intérêt documentaire. Elle impose d'étudier la motivation dans le cadre complexe de la vie réelle ; et, ce faisant, de chercher si les modèles classiques élaborés par les théoriciens de la motivation pour rendre compte de données obtenues au laboratoire, bien souvent sur des animaux, s'appliquent à ce cas particulier de la motivation humaine que représente l'ambition.

Bien entendu, ni le fait de définir l'ambition par le critère du succès professionnel, ni le choix d'une méthode qui conduit à étudier la motivation au succès sans s'isoler de la réalité quotidienne, ne constituent des novations. Il existe quelques

tentatives voisines. Divers auteurs ont analysé les motivations responsables, chez l'homme, de la réalisation de soi, du succès, voire de la mobilité sociale. On ne saurait les négliger. Il est, en effet, indispensable, avant toute nouvelle recherche, de dresser un bilan des résultats acquis, parce que c'est le meilleur moyen de se donner des hypothèses précises sur les déterminants de la motivation et sur les processus de sa genèse. Mais il est difficile de présenter un compte rendu systématique de travaux dont les postulats, tout comme les conclusions, restent fort disparates. Ces recherches sont malheureusement fondées, en général, davantage sur le développement d'une technique nouvelle que sur l'examen d'une position théorique précise. En outre, les questions envisagées se situent à des niveaux très différents de la discussion, selon que l'on étudie le poids respectif des aptitudes et des motivations, les déterminants d'une ambition que l'on tient pour acquise, l'impact du succès et de l'échec sur les aspirations, etc.

Compte tenu de ces restrictions, on peut utiliser une distinction formulée par Lewin et classer ces études en deux groupes. Celles qui mettent l'accent sur des variables *historiques* — dans la mesure où la motivation d'un comportement présent dépend d'événements survenus dans le passé. Celles qui expliquent la situation d'un point de vue *ahistorique*, en faisant appel à des facteurs « contemporains ». Sous la première rubrique, on peut ranger les travaux de McClelland et de ses disciples. Ils sont partis d'un fait d'observation — la motivation à réussir varie fortement selon les individus ; et ils ont cherché à expliquer ces différences par un dressage précoce, tributaire des méthodes d'éducation. Une fois acquise, l'ambition subsisterait tout au long de la vie, prête à se concrétiser si l'occasion le permet ou, mieux, si elle l'exige. Dans la seconde catégorie, il semble juste de réunir deux courants de recherche très différents. Tout d'abord les travaux menés par les disciples de Lewin pour interpréter le niveau des aspirations individuelles en fonction des données cognitives fournies par la situation immédiate. Et, par ailleurs, ceux des psychologues sociaux qui ont cherché dans le milieu où vit l'individu la source des valeurs qui soutiennent et orientent son activité professionnelle et ses ambitions.

Avant d'exposer les méthodes et les résultats de ces études, il est apparu nécessaire d'examiner la position défendue par

certains spécialistes qui négligent les motivations et tentent d'expliquer la mobilité sociale en faisant jouer au facteur intelligence un rôle déterminant. Il ne s'agit pas ici, à proprement parler, de recherches sur les conduites individuelles, mais d'une théorie de la mobilité. Toutefois, en discuter les arguments devrait permettre de mieux poser le problème de l'ambition professionnelle dans le cadre de la mobilité sociale. En résumé, quatre questions se trouvent ainsi posées : 1<sup>o</sup> La mobilité sociale, entendue au double sens de mobilité inter-générations et de progrès en cours de carrière, peut-elle résulter de facteurs autres que les motivations classiques — ce qui est indirectement une manière de vérifier l'importance qu'on leur attache. 2<sup>o</sup> L'ambition, définie dans cette étude comme la motivation au succès professionnel, est-elle déterminée par l'expérience passée, propre à chacun ? Ou bien, 3<sup>o</sup>, est-elle la résultante de données immédiates, telles qu'elles apparaissent au sujet dans la situation du moment ? Ou bien faut-il élargir le domaine de l'analyse et faire intervenir, 4<sup>o</sup>, le cadre social comme champ des forces qui pèsent sur l'individu ?

## I | INTELLIGENCE ET MOBILITÉ

Adopter la réussite comme critère, c'est primer les aptitudes, donc faire des qualités intellectuelles l'agent essentiel de la mobilité et considérer l'ambition comme un épiphénomène. En fait, cette position n'a jamais été sérieusement défendue lorsqu'il s'agit d'expliquer la mobilité en cours de carrière. Mais elle a été soutenue, principalement par des psychologues anglais, pour rendre compte du progrès intergénérations. Dans les cas de mobilité, l'éducation représente le moyen privilégié — pour ne pas dire le seul — de l'ascension sociale. D'où la tentation de penser que ceux qui triomphent facilement des obstacles scolaires et universitaires sont simplement les plus doués — ceux-là mêmes qui, plus tard, pourvus de diplômes et d'expérience, atteindront un statut professionnel élevé. Une bonne part de la mobilité sociale s'expliquerait alors par les fortes capacités intellectuelles des fils qui réussissent à dépasser

le niveau de leurs pères. De ce point de vue, les ambitieux seraient avant tout des individus de talent, conscients de leurs possibilités et sachant en tirer avantage.

Le développement logique de cette hypothèse conduit à étudier la répartition des intelligences chez les pères et chez les fils, dans les diverses catégories sociales. On a pu vérifier que les classes professionnelles diffèrent par leur moyenne d'intelligence ; le fait a été observé aussi bien aux Etats-Unis qu'en Angleterre et en France (1). De nombreuses études montrent que cette différence se retrouve également chez les enfants, lorsqu'on les groupe selon le statut professionnel du chef de famille (2). Mais la corrélation, quoique certaine, est loin d'être absolue (Burt l'estime à .50) ; en outre les distributions ne sont pas comparables — la dispersion des intelligences est plus élevée chez les fils que chez les pères. Si l'on tient compte des effectifs relatifs dans les catégories analysées, ces faits ont des conséquences importantes pour la répartition héréditaire de l'emploi : « Des groupes professionnels très nombreux, comme les travailleurs manuels semi-qualifiés, comportent vraisemblablement au-dessus d'un certain seuil d'intelligence un nombre d'individus plus élevé, en chiffre absolu, que les groupes professionnels plus limités qui appartiennent aux classes supérieures — ceci en dépit de la moyenne d'intelligence plus forte qu'on peut observer chez ces dernières » (3).

Ces données seraient suffisantes pour expliquer le fait de la mobilité sociale et son évidente rareté. En effet, les capacités intellectuelles qui déterminent la position des individus dans l'échelle sociale porteraient la marque des processus mendéliens. Si l'on groupe les individus en prenant le statut comme critère,

(1) Cf. M. de MONTMOLLIN, Etude sur le niveau intellectuel des recrues du contingent, *Pop.*, 1958, 13, 2, pp. 259-269 et *Le contingent vu par les psychotechniciens militaires*, ministère des Armées, 1963.

(2) L'I.N.E.D. a publié de nombreuses enquêtes sur ce sujet sous la direction d'A. Girard, notamment : A. GIRARD, L'orientation et la sélection des enfants d'âge scolaire dans le département de la Seine, *Pop.*, 1953, 8, 4, pp. 648-672 ; du même auteur, Enquête nationale sur l'orientation et la sélection des enfants d'âge scolaire, *Pop.*, 1955, 10, 4, pp. 605-625 ; A. GIRARD et R. PRESSAT, Deux études sur la démocratisation de l'enseignement, *Pop.*, 1962, pp. 9-28.

(3) La citation est de H. HIMMELWEIT, in A. H. HALSEY, J. FLOUD, C. A. ANDERSON, édit., *Education, Economy and Society*, Glencoe, The Free Press, 1961. Ce thème a été développé par d'autres chercheurs anglais et notamment J. CONWAY, The inheritance of intelligence and its social implications, *Brit. J. statist. Psychol.*, 1958, 11, pp. 171-190 ; C. BURT, Class differences in general intelligence, III, *Brit. J. statist. Psychol.*, 1959, 12, pp. 15-33.

on s'aperçoit que, d'une génération à l'autre, les moyennes d'intelligence restent constantes, mais qu'il se produit certains chevauchements qui entraînent des dispersions plus élevées. Ceci revient à dire qu'on peut s'attendre à trouver à la génération des fils quelques sujets nettement plus doués que l'intelligence de leurs pères ne le laisserait attendre ; de cette manière, la mobilité sociale serait obtenue de façon quasi automatique dans la mesure où une minorité de jeunes gens se trouve surclasser leurs pères. Cette position revient donc à admettre que l'ascension professionnelle ne peut être un phénomène provoqué, résultant de conditions externes, et n'apparaissant qu'à la faveur de réformes sociales et éducatrices, mais un mouvement spontané dû à la variation héréditaire des aptitudes.

Pour séduisante qu'elle soit, la théorie demeure beaucoup trop simpliste et ne rend pas fidèlement compte des faits. En premier lieu, cette conception de la mobilité admet implicitement qu'à la génération des pères la répartition des niveaux socio-professionnels suit étroitement celle des qualités de l'esprit. C'est pourtant là une position difficile à soutenir. Il n'y a aucun paradoxe à imaginer que la mobilité inter-générations naît, précisément, dans les familles où le père n'a pu atteindre le statut professionnel qu'auraient justifié ses aptitudes. Insatisfait, conscient de ce qui lui a manqué pour réussir, celui-ci a très naturellement tendance à projeter sur ses enfants ses ambitions non réalisées avec, en plus, une intelligence suffisante des situations pour les aider là où il a lui-même échoué. De ce point de vue, les fils mobiles ne seraient-ils pas, bien souvent, les enfants de pères doués, mais qui ont été frustrés dans leurs aspirations ? La théorie se trouverait renversée parce que le progrès serait autant le résultat des aptitudes du père que de celles du fils. En second lieu, cette « méritocratie » fondée sur la seule intelligence est contestable. Des jeunes gens très remarquables sur un ou deux points précis réussissent souvent dans la vie professionnelle même s'ils sont médiocres pour d'autres matières ; et il serait inexact de prétendre que la mobilité sociale se fonde sur un facteur général d'aptitude. Un talent exceptionnel, même limité à un seul domaine peut mener plus loin que des capacités moyennes en tout.

Mais il est des objections plus fondamentales. Quand on

cherche à définir le contenu de ces dons intellectuels qui permettraient de classer les individus et les groupes sociaux, on se heurte à de nouvelles difficultés. Le terme « intelligence » correspond, sur le plan psychométrique, à « notes obtenues aux tests d'intelligence ». Or, il est bien évident que ceux-ci ne peuvent cerner une aptitude pure, mais seulement une capacité plus ou moins influencée par le milieu. Si des enfants appartenant à des classes supérieures ont de meilleurs résultats aux tests que les enfants défavorisés par la naissance, on ne saurait en conclure que c'est là le signe d'une supériorité innée ou bien d'un avantage social. Bien mieux, on peut se demander si la supériorité constatée chez ceux qui dépassent leur milieu d'origine ne résulte pas d'une observation superficielle — il suffit qu'ils aient profité d'un enseignement qui a pu développer leur vocabulaire, leur souplesse d'esprit et par conséquent leur aptitude à répondre correctement aux questions posées dans un test. Ont-ils été sélectionnés parce qu'ils sont plus intelligents, ou bien sont-ils plus doués intellectuellement parce qu'ils ont été sélectionnés ?

Le débat se trouverait ainsi ramené dans le cadre de l'alternative classique *nature-nurture*. En fait, il n'est pas possible de nier la socialisation qui, dès le plus jeune âge, transforme (stérilise ou développe) les capacités de chacun, ni de refuser la portée de ce fait sur la mobilité professionnelle. L'origine sociale représente indiscutablement un facteur important dans l'évolution individuelle des aptitudes ; elle commande l'accès à l'éducation et, par voie de conséquence, elle s'oppose au courant de mobilité. Dans ces conditions, il semble plus constructif de chercher non pas si cette influence s'exerce, mais comment elle s'exerce. Longtemps le rôle des classes sociales n'a été envisagé que sous l'angle économique ; on sait maintenant qu'elles représentent non seulement « un facteur de distribution des possibilités d'accès à l'éducation, mais un élément déterminant de la réussite scolaire » (1). La capacité d'un individu à tirer profit de l'éducation que la société lui offre est, elle-même, un acquis social. Ceci pour deux raisons. D'une part parce que le système scolaire admet implicitement que tous les enfants possèdent un bagage culturel qui, en fait, est très

(1) A. H. HALSEY, *Aptitude intellectuelle et éducation*, O.C.D.E., 1961, p. 30.

inégalement réparti ; conçu pour une fraction limitée de jeunes gens déjà conditionnés, déjà maîtres d'une fluidité verbale essentielle, l'enseignement favorise les élèves issus des classes privilégiées (1). D'autre part, parce que les enfants ne font d'effort pour réussir que s'ils sont motivés, c'est-à-dire s'ils considèrent les études comme une activité intéressante et nécessaire pour atteindre un objectif qui les attire.

Au total, pour qu'un garçon doué concrétise ses dons par la réussite scolaire (ceci de manière à atteindre ultérieurement un niveau élevé de qualification professionnelle), il faut que le milieu lui fournisse un support culturel adéquat et surtout qu'il le motive en marquant son approbation pour les succès scolaires. La pression sociale rend difficile l'ascension professionnelle de jeunes gens intelligents lorsqu'ils sont nés dans des classes modestes. Pourtant ce type de mobilité intergénérations existe : les données sociologiques en apportent la preuve indiscutable. La rigidité sociale se trouve donc brisée dans une minorité de cas et ces phénomènes de mobilité ne s'expliquent pas totalement de manière mécanique, en faisant intervenir la distribution de l'intelligence et la stratification sociale. Pour comprendre leur genèse, il ne faut pas se borner à évaluer les poids respectifs des facteurs d'aptitudes et de milieu.

Tout d'abord, il est probable qu'on doive préciser l'action du milieu. La liaison qui existe entre la limitation des naissances, la mobilité et le développement intellectuel donne un bon exemple de la complexité des interactions. Les personnes qui appartiennent aux classes élevées, et qui, de ce fait, semblent avoir plus fortement la capacité d'élaborer des plans d'avenir et le souci d'assurer celui de leurs enfants, se caractérisent également par leur aptitude à créer une ambiance favorable à l'ascension professionnelle ; de même la fertilité et les aptitudes intellectuelles sont associées — l'une négativement et l'autre positivement — au niveau social des familles (2). De plus le

(1) Sur l'inégalité culturelle et ses conséquences au niveau de l'Université, cf. P. BOURDIEU et J.-C. PASSERON, *Les héritiers*, Paris, Ed. de Minuit, 1964.

(2) E. HENRY, L'influence des divers facteurs socio-économiques et de la dimension de la famille, in *Le niveau intellectuel des enfants d'âge scolaire*, Presses Universitaires de France, 1950 ; A. GIRARD, Mobilité sociale et dimension de la famille, *Pop.*, 1951, 6, 1, pp. 103-124 ; M. BRÉSARD, Mobilité sociale et dimension de la famille, *Pop.*, 1950, 5, 3, pp. 533-567 ; J. BERENT, Fertility and social mobility, *Pop. Stud.*, 1952, V, 3, pp. 244-260 et J. MAXWELL, Intelligence, fertility and the future, *Eugen. Quart.*, 1954, 1, 4, pp. 244-247.

poids relatif de l'intelligence et du milieu semble varier selon l'origine sociale. On a montré, en effet, que dans les familles de haut statut, les fils, tout au moins ceux d'entre eux qui sont doués, se maintiennent aisément à un niveau élevé dans l'échelle socio-professionnelle ou bien entrent dans l'élite supérieure ; à ce stade, il n'y a donc aucun gaspillage de talents (1). Quant à ceux qui sont peu ou moyennement doués, ils tomberont peut-être, mais rarement, jusqu'aux catégories les plus basses : on s'emploie ici à limiter les dégâts et à tirer parti des qualités même les plus minces. De la même manière, l'origine sociale prime l'intelligence dans les milieux socio-professionnels modestes. Ici, en effet, seuls les individus exceptionnellement doués sortent du milieu familial pour entrer dans les classes moyennes et, en proportion infime, dans l'élite. Ce schéma ne se rencontre pas dans les classes moyennes : évidemment, les fils peu intelligents doivent se contenter d'une profession inférieure à celle de leurs parents ; mais pour peu qu'ils soient doués, ils auront la possibilité de progresser nettement par rapport au statut de leur famille. C'est à ce niveau que le talent et les aptitudes semblent jouer le rôle le plus marqué. En d'autres termes, les aptitudes intellectuelles exercent une influence déterminante sur les individus, non pas de façon aussi contraignante que les lois biologiques de l'hérédité donneraient à le croire, mais à condition d'être associées à certaines circonstances, qui, elles, favorisent l'ambition.

Toutes ces remarques aboutissent à une même conclusion, que personne, en fait, ne conteste plus : l'intelligence, à elle seule, ne suffit pas pour assurer la mobilité. Encore faut-il être motivé. Burt lui-même, tout en faisant de l'intelligence la clé de la mobilité sociale, reconnaît de façon explicite que « très peu de ceux à qui manque la motivation nécessaire

(1) C. T. PHILBLAD et E. L. GREGORY, *The role of test intelligence and occupational background as factors in occupational choice*, *Sociom.*, 1956, 19, 3, pp. 192-199; W. H. SEWELL, A. O. HALLER, M. A. STRAUSS, *Social status of educational aspirations*, *Amer. sociol. Rev.*, 1957, 22, pp. 67-73 ; et G. BOALT, *Social mobility in Stockholm, a pilot investigation*, Trans. of the 2nd World Congress and Sociology, vol. II, pp. 67-73. La première recherche compare le choix professionnel de sujets dont le Q.I. est égal et l'origine sociale, diverse. La deuxième a porté sur un échantillon divisé en trois par origine sociale (supérieure, moyenne, basse), en trois selon le niveau du choix professionnel et en trois selon le niveau intellectuel, et montre clairement le rôle concomitant du niveau intellectuel et de l'origine sociale sur le choix professionnel.

s'élèvent au-dessus de leur classe d'origine » (1). En fait, à l'heure actuelle, le vrai problème consiste à comprendre comment s'articulent ces deux agents de la mobilité que sont les dons et la motivation, et à préciser leurs poids respectifs.

Sur ce point, les données précises manquent. Il faut se contenter d'indices qui donnent à penser que le niveau d'aptitude intervient à la manière d'un seuil, alors que la motivation joue de manière permanente. Ainsi, les hommes éminents, dans leur ensemble, paraissent très doués ; cependant, leurs résultats aux épreuves d'intelligence sont plus dispersés qu'on ne pouvait s'y attendre, certains d'entre eux atteignant à peine la moyenne obtenue par des étudiants de Faculté ; tous ont dépassé un certain seuil (2), mais tous n'appartiennent pas à une catégorie exceptionnelle. De la même manière, chez les enfants très doués suivis à travers leur réussite scolaire et professionnelle, on observe que la relation entre niveau d'intelligence et degré de succès est faible (3). Dans les cas de réussites plus modestes et de talents moins exceptionnels, on a observé aussi des relations discontinues. Plusieurs études montrent en effet, que, une fois passée la barrière de l'entrée dans les écoles supérieures, il n'y a plus aucune liaison entre les qualités intellectuelles et le succès scolaire (4). Pour progresser dans l'échelle universitaire — probablement aussi dans la vie professionnelle et sociale —, un niveau minimum d'aptitude est nécessaire, mais la mobilité comme la réussite seraient fonction d'autres facteurs qui tiennent vraisemblablement aux caractères individuels et à la personnalité. Burt note qu'une forte motivation peut suppléer aux priviléges culturels : « Dans le cas d'un enfant de classe inférieure, ce qui compte surtout, ce

(1) C. BURT, Intelligence and social mobility, *Brit. J. of statist. Psychol.*, 1961, 14, 1, pp. 3-25.

(2) A. ROE, A psychological study of eminent scientists, *Genet. Psychol. Monogr.*, 1961, 43, pp. 121-139 ; A. ROE, A psychological study of eminent biologists, *Psychol. Monogr.*, 1951, n° 331 ; A. ROE, A psychological study of eminent physiologists and anthropologists, *Psychol. Monogr.*, 1953, n° 352.

(3) L. TERMAN, M. ODEN, The gifted child grows up, *Genetic studies of genius*, vol. IV, Standford University Press, 1947.

(4) Cf. en France : R. BONNARDEL, Recherche sur les concours d'entrée dans les Grandes Ecoles, *Le Trav. hum.*, 1962, 25, 1-2, pp. 29-48 ; R. BONNARDEL et G. DOUTREPONT, Etude des relations entre la réussite dans les examens universitaires et dans divers tests, *Le Trav. hum.*, 1964, 27, 1-2, pp. 63-75. Aux Etats-Unis, J. STUBBINS, The relationship between the level of occupational aspiration and certain personal data, *Genet. Psychol. Monographs*, 1950, 41, pp. 327-408 ; J. KOSA, L. D. RACHIELE, C. D. SHOMMER, The self-image and performance of socially mobile students, *J. of soc. Psychol.*, 1962, 56, pp. 301-316.

sont les aspirations sociales qui caractérisent souvent les parents les plus sérieux des classes ouvrières ; inversement, avec les enfants de milieux élevés, c'est avant tout l'atmosphère intellectuelle et culturelle du foyer qui favorise le succès » (1). Et, de fait, une enquête systématique réalisée dans une Faculté des Lettres confirme que les classes modestes sont peu représentées parmi les étudiants, mais indique nettement que la minorité qui a réussi à remonter le courant et à forcer le barrage obtient des résultats très supérieurs à ceux des jeunes gens plus favorisés (2). Un minimum d'intelligence est nécessaire au départ ; puis tout se passe comme si, une fois le premier pas franchi, l'intelligence et le milieu social interviennent moins que des facteurs d'ordre caractériel, l'application, la volonté de réussir, la confiance en soi... On doit donc se demander s'il ne faut pas généraliser à toutes les étapes de la mobilité sociale les conclusions de McClelland sur la réussite dans les études : « Le problème de la linéarité des relations entre les notes aux tests d'intelligence et le critère simple que représente la performance scolaire n'a pas été étudié comme il le mérite. Il faut bien admettre que les imbéciles sont incapables de bien travailler à l'école. Mais où est la preuve que l'intelligence ne joue pas le rôle d'une variable « seuil », que si une personne atteint un certain niveau d'intelligence, ses performances au-delà de ce point ne sont plus en corrélation avec ses aptitudes ?... Au cas où ce niveau minimum est assez élevé, il est possible que les aptitudes ne jouent plus un rôle crucial pour la détermination du succès » (3).

Si un problème se pose encore au sujet des dons intellectuels comme conditions de la mobilité sociale, il ne concerne pas la réalité de leur rôle (elle paraît évidente) ; il ne concerne pas non plus leur importance relative au regard de l'origine sociale (ces deux facteurs sont trop liés entre eux pour qu'on puisse sérieusement affirmer que l'un est capital et l'autre secondaire). Reste alors à examiner le rôle respectif des déterminants intellectuels et non intellectuels du succès — ce qui revient à tourner son attention vers les éléments de la personnalité et les moti-

(1) C. BURT, *op. cit.*

(2) B. KAYSER, P. de GAUDEMAR, *Dix années d'une génération d'étudiants de la Faculté des Lettres et Sciences humaines de Toulouse*, Publications de la Faculté des Lettres et Sc. hum. de Toulouse, 1967.

(3) Notre traduction ; D. C. McCLELLAND, p. 12, in *Talent and Society*, Princeton, New Jersey, Van Nostrand, 1958.

vations qui constituent l'ambition. C'est précisément dans cette intention que McClelland a cherché, voici bientôt vingt ans, une technique permettant de mesurer ces variables et plus précisément le « besoin de réussir ».

## II | LE « NEED-ACHIEVEMENT »

La méthode proposée par David McClelland pour évaluer la « motivation à réussir » a donné un regain d'intérêt au problème de l'ambition et a permis de le renouveler. Elle a déclenché une vague de recherches sans précédent : un ouvrage récent sur le *need-achievement* fournit une bibliographie de 400 titres (1). Très rapidement l'effort de réflexion et d'expérimentation a entraîné l'étude de nouvelles variables ; et les résultats rassemblés dépassent largement le cadre d'une étude méthodologique. Lorsqu'on tente une synthèse de ces travaux, on passe des problèmes techniques de fidélité et de validité à une étude génétique qui, elle-même, a provoqué une tentative de reconceptualisation de « la motivation à réussir » et une analyse du contexte socio-culturel dans lequel il se développe.

Il est impossible d'examiner l'apport et les points faibles de la méthode de McClelland sans en faire l'historique. Trois étapes distinctes marquent la genèse du test de *need-achievement*.

Les premières recherches ont été entreprises sur des bases théoriques précises. Des conduites identiques peuvent être le fruit de motivations très différentes, mais qui présentent une caractéristique commune : elles sont irrationnelles. Pour mesurer leur intensité, il faudra donc renoncer à l'investigation logique comme à l'étude du comportement manifeste et leur préférer l'analyse d'histoires librement imaginées dans des conditions qui permettent aux sujets d'exprimer leurs motivations cachées. Les mêmes réflexions avaient conduit Murray à créer en 1938 le *Thematic Apperception Test*, instrument clinique destiné surtout à analyser l'importance relative des besoins et des pressions individuelles. McClelland cherchait

(1) H. HECKHAUSEN, *The anatomy of achievement motivation*, New York, Academic Press, 1967.

plutôt à mesurer l'intensité des motivations, de manière à pouvoir différencier des individus. Des travaux réalisés en psychologie animale lui ont suggéré une utilisation différente des planches du TAT : l'intensité de la faim est, en effet, une variable souvent employée car on l'évalue objectivement en tenant compte du temps pendant lequel l'alimentation a été interrompue. On peut alors se demander si le besoin de manger se reflète dans les histoires racontées par les sujets et, plus précisément, s'il existe une corrélation mesurable entre la durée de privation de nourriture et la fréquence des thèmes liés à la faim dans les récits imaginés. L'expérience fut tentée en 1948 sur trois groupes de marins américains ; les uns avaient pris un repas une heure avant l'expérience, les autres étaient sur le point de manger, les membres du troisième groupe avaient été privés de deux repas, le petit déjeuner et le déjeuner. L'analyse des histoires qu'ils imaginèrent sur les thèmes fournis par huit planches du TAT révéla une relation nette entre la durée du jeûne et le nombre des réponses évoquant la privation de nourriture (1). La faim peut donc être décelée dans le flux de l'imagination comme dans le flux sanguin.

Pourquoi ne pas appliquer la même méthode à la motivation à réussir ? C'est ce qu'ont fait McClelland et ses collaborateurs dans la deuxième étape de leurs recherches. Le contenu des histoires imaginées par les sujets est affecté par le manque de nourriture : le sera-t-il de la même manière par le manque de succès ? Comme dans l'expérience sur la faim, la variable « privation » a été utilisée de manière systématique. Quatre groupes ont effectué les mêmes tâches dans des situations différentes, « détente » (l'expérience étant présentée comme un étalonnage de tests en cours d'étude) ; « neutre » (aucun commentaire sur la signification des épreuves), « échec » et « succès » (les sujets étant incités à croire leurs résultats mauvais ou bons). Une fois le climat expérimental bien établi, on demandait aux sujets de raconter des histoires inspirées des planches du TAT. Les résultats semblent probants ; certains thèmes apparaissent plus fréquemment dans la situation d'échec que dans la situation de détente. Certes, les différences sont assez faibles (signifi-

(1) J. W. ATKINSON et D. C. McCLELLAND, The projective expression of need : II. The effect of different intensities of the hunger drive on thematic apperception, *J. exp. Psychol.*, 1948, 38, pp. 643-658.

catives seulement au seuil de 5 %) et limitées à deux climats expérimentaux. Mais les auteurs ont pu définir empiriquement un mode d'expression verbale de la motivation à réussir (1).

L'étape suivante représente un tournant décisif. On s'était contenté jusqu'ici d'étudier l'influence de certaines conditions expérimentales sur l'imagination. Ceci avait permis de montrer quels thèmes apparaissent plus fréquemment dans les histoires racontées par des sujets placés en situation d'échec. De toute évidence, il est facile de faire la liste de ces thèmes, de leur attribuer un coefficient chiffré, de calculer une note qui représente le nombre d'images de réussite (*Achievement Imagery*) contenues dans chaque protocole. Ces notes sont fonction de la situation expérimentale mais elles varient aussi d'un individu à l'autre. D'où l'hypothèse sur laquelle reposent toutes les recherches effectuées avec le test de *need-achievement* : le nombre de thèmes de réussite dans les histoires racontées par des sujets placés cette fois-ci en situation neutre fournirait un indice de leur motivation à réussir considérée comme un aspect permanent et stable de leur personnalité.

Le procédé qui consiste à faire d'une variable de situation la base d'une technique différentielle mérite d'être examiné. En effet, qu'il s'agisse de tests projectifs ou objectifs, on exige habituellement de ces instruments qu'ils restent aussi indépendants que possible de la situation. Ici, au contraire, les thèmes retenus pour composer la note de motivation sont ceux qui apparaissent, dans les recherches préalables, comme les plus sensibles au contexte expérimental. Rien d'étonnant donc, si les auteurs eux-mêmes se sont minutieusement interrogés sur la fidélité de leur méthode.

Les premiers résultats sont tout à fait favorables : l'accord entre les notateurs est élevé. Il est presque parfait ( $r = .95$ ) dès lors que les juges sont convenablement formés — ce qui semble relativement aisé puisque quatre heures d'exercices pratiques suffisent pour familiariser un psychologue averti avec cette méthode (2). En ce qui concerne la fidélité *test-*

(1) D. C. McCLELLAND, R. A. CLARK, T. R. ROBY, J. W. ATKINSON, The projective expression of needs : IV. The effect of the need for achievement on thematic apperception, *Jal exp. Psychol.*, 1949, 39, 1, pp. 242-255.

(2) Cf. S. FELD, C. P. SMITH, An evaluation of the objectivity of the method of content analysis, pp. 234-242, in J. W. ATKINSON, *Motives in fantasy action and society*, Princeton, New Jersey, Van Nostrand, 1958.

*retest*, c'est-à-dire la stabilité des notes obtenues par un même sujet lorsqu'il subit deux fois le même examen, les résultats révèlent un désaccord. En effet, les corrélations observées entre deux passages du test de *need-achievement* vont, selon les auteurs, de .16 à .54 et il semble bien que la liaison se dégrade à mesure qu'augmente l'intervalle entre les épreuves (1).

Les notes varient donc d'un essai à l'autre. Cela peut être dû à deux raisons différentes. Ou bien les sources de variance parasite, attribuables à la situation expérimentale, sont considérables — voire même plus importantes que la variable individuelle qu'on veut mesurer. Ou bien le concept même de « motivation à réussir » ne correspond pas à une réalité permanente et stable, quelles que soient les circonstances. La question est décisive car il est possible de raffiner les conditions expérimentales, d'en contrôler étroitement toutes les modalités, bref de tirer parti d'une méthode de mesure délicate, mais ce serait une erreur que de traiter comme un aspect durable de la personnalité une disposition fluctuante qui change selon les situations et non selon les individus. L'étude détaillée des conditions expérimentales et de leur contribution à la variance observée ainsi que l'analyse des relations entre ce test et d'autres techniques permettent d'examiner le premier point ; l'inventaire de la valeur des pronostics obtenus à partir des mesures de la motivation à réussir permet d'examiner le second.

Deux sources de variance paraissent importantes. La première est liée à l'expérimentateur et à la situation qu'il crée ; la seconde au choix des images proposées aux sujets pour qu'ils les commentent.

Le statut social des personnes qui présentent le test et leur prestige aux yeux des sujets peuvent stimuler la motivation à réussir. Ainsi les notes obtenues par des étudiants sont élevées quand l'expérimentateur est un professeur, plus faibles si les instructions leur sont données par un camarade. De même, le fait de passer le test, seul, est plus favorable à la production

(1) Cf. D. C. McCLELLAND, Measuring motivation in fantasy, pp. 401-413, in D. C. McCLELLAND, *Studies in motivation*, New York, Appleton, 1955 ; J. D. KRUMBOLTZ, W. W. FARQUAR, Reliability and validity of the achievement test, *Jal consulting Psychology*, 1957, 21, pp. 226-228 ; R. C. BIRNEY, The reliability of the achievement motive, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1959, 58, 2, pp. 266-267 ; H. MOSS, J. KAGAN, Stability of achievement and recognition seeking behaviors from early childhood through adulthood, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1961, 62, pp. 504-513.

de thèmes de réussite que le travail en groupe, qui paraît anonyme (1). Il est donc difficile de savoir jusqu'à quel point les sujets sont impliqués dans la situation d'examen et quelle réalité possède pour eux le cadre qu'on leur trace et sa tonalité affective, échec, détente ou succès.

On s'est très vite aperçu — dès 1950 —, que certaines images suscitent des thèmes de réussite nombreux alors que d'autres éveillent plutôt des motivations différentes. Ainsi les résultats obtenus pour la planche n° 1 du TAT sont sans relation avec la note totale des mêmes sujets pour sept autres planches. La nature de l'image intervient aussi dans la mesure où certains sujets projettent plus facilement leur motivation si la scène leur est familière. Des étudiants en chimie répondent mieux lorsque l'image évoque la recherche scientifique, des étudiants en éducation physique obtiennent de meilleures notes pour les images représentant une compétition athlétique (2). Quand on montre à des sujets de sexe féminin des images dont les personnages sont des hommes, elles ne projettent leur motivation à réussir que si leurs échelles de valeurs sont orientées vers la compétition avec les garçons. Celles qui acceptent des valeurs plus « féminines », centrées sur les rôles de la femme au foyer et de la mère de famille, ne produisent de thèmes de réussite que si les personnages représentés sur les planches sont de sexe féminin (3). En outre, l'ordre de présentation des images intervient, et ceci d'une manière tout à fait inattendue. La fréquence d'idées liées au succès est cyclique. Les graphiques qui la représentent sont en dents de scie. Lorsqu'un sujet vient de formuler des thèmes de réussite, il semble incapable de continuer pour l'histoire suivante : tout se passe comme si la motivation était passagèrement réduite par le fait même d'avoir pu s'exprimer (4).

(1) Sur ce point on consultera la synthèse due à D. C. McCLELLAND (*Methods of measuring human motivation*), pp. 7-43 (et notamment pp. 33 et 34), in J. W. ATKINSON, *Motives in fantasy...*, *op. cit.*

(2) A. J. ROSENSTEIN, *The specificity of the achievement motive and the motivating effects of picture cues*, thèse mss, Michigan University, 1952 ; J. VEROFF, S. FELD, H. CROCKETT, *Explorations into the effect of picture cues on thematic apperceptive expression of achievement motivation*, *Jal of Pty and sal. Psychol.*, 1966, 3, 2, 171-181.

(3) E. G. FRENCH, G. S. LESSER, *Some characteristics of the achievement motive in women*, *Jal abn. and soc. Psychol.*, 1964, 68, 2, pp. 119-129.

(4) D. C. McCLELLAND, *The achievement motive*, *op. cit.* ; R. C. BIRNEY, *Thematic content and cue characteristics of pictures*, pp. 630-644, in J. W. ATKINSON, *Motives in fantasy...*, *op. cit.* ; R. N. HABER, R. ALPERT, *The role of situation and picture cues in projective measurement of the achievement motive*, pp. 644-663, in ATKINSON, *op. cit.*

Cette revue des variables parasites affectant la mesure de la motivation à réussir indique que la méthode est exceptionnellement sensible à des variations de circonstances expérimentales qu'il semble difficile de bien contrôler. Si un sujet obtient une note faible, on se trouve incapable d'affirmer qu'il est réellement peu motivé ; d'autres interprétations sont aussi satisfaisantes : la situation le laisse indifférent, ou encore des événements récents ont momentanément épuisé ses possibilités d'imaginer des thèmes de réussite.

Ces réserves sont encore aggravées par l'examen des relations entre le test de McClelland et d'autres techniques visant à mesurer la motivation à réussir : les corrélations sont voisines de zéro. Lorsqu'il s'agit de questionnaires, de phrases à compléter ou d'inventaires d'auto-définition, les différences de méthode peuvent expliquer la non-coïncidence des résultats (1). Mais les liaisons sont tout aussi faibles avec des instruments dont la conception est voisine de celle du TAT (tels que le *test of Insight* de French et le *Iowa Picture Interpretation Test* de Hurley) (2). En revanche, on observe dans bon nombre de recherches une corrélation importante avec des tests d'intelligence et surtout avec des mesures du facteur verbal (3). Les notes de motivation sont directement liées avec le nombre

(1) Cf. A. W. BENDIG, Manifest anxiety and projective and objective measures of n.-Ach., *J. Consult. Psychol.*, 1957, 21, pp. 354-355 ; L. H. MELIKIAN, The relationships between Edward's and McClelland's measures of achievement motivation, *Jal consulting psychol.*, 1958, 212, 4, pp. 296-298 ; D. C. McCLELLAND, Methods of measuring human motivation, pp. 7-43, in J. W. ATKINSON, *op. cit.*

(2) Cf. R. C. DECHARMS, H. W. MORRISON, W. R. REITMAN, D. C. McCLELLAND, Behavioral correlates of directly and indirectly measured achievement motivation, in D. C. McCLELLAND, *op. cit.*, 1955 ; P. HIMELSTEIN, A. E. ESCKENBACH, A. CARP, The interrelations among three measures of need-achievement, *Jal consulting Psychol.*, 1958, 22, pp. 451-452 ; D. MARLOWE, Relationships among direct and indirect measures of the achievement motive and overt behavior, *Jal consulting Psychol.*, 1959, 29, pp. 329-332.

(3) McCLELLAND, *The achievement motive*, *op. cit.*, p. 235, obtient des différences entre les scores verbaux des sujets très motivés et peu motivés. E. G. FRENCH, F. H. THOMAS, The relation of achievement motivation to problem solving effectiveness, *J. abn. soc. Psychol.*, 1958, 56, pp. 45-48, obtient une corrélation de .36 entre la note de motivation et les résultats aux tests d'intelligence d'un échantillon de recrues de l'aviation choisies parmi les plus douées. W. P. ROBINSON, *The measurement of achievement motivation*, thèse mss., Oxford, 1961, obtient .40 avec des tests d'intelligence pour les écoliers. W. V. MEYER, H. HECKHAUSEN, L. KEMMLER, Validierungs Korrelate der inhaltsanalytisch erfassten Leistungsmotivation guter und schwacher Schüler des dritten Schuljahres, *Psychol. Forsch.*, 1965, 28, pp. 301-328, obtiennent .52 avec le Primary mental Ability de Thurstone, I. R. BRUCKMAN, The relationship between achievement motivation and sex, age, social class, school stream and intelligence, *British Jal of social and clin. Psychol.*, 1966, 5, 3, pp. 211-220, trouve une liaison plus forte pour les filles (.47) que pour les garçons (.25).

de mots que comporte le commentaire de chaque image et avec le temps laissé aux sujets pour écrire leurs histoires (1). Il semble même que ce facteur de productivité verbale soit commun à toutes les mesures de motivation (de puissance, d'affiliation, de réussite) et qu'il explique les liaisons observées entre elles (2).

Le tableau semble donc bien sombre. Si la fidélité est basse, alors que les corrélations avec les tests d'intelligence et d'aptitude sont relativement élevées, on est tenté d'attribuer la variance interindividuelle à la productivité verbale. Pourtant le test de McClelland représente bien plus qu'une mesure verbale. En effet, de nombreuses études de validité montrent que les sujets dont la motivation à réussir est forte fournissent les meilleures performances pour les tâches qui leur sont proposées après le test de motivation, et ceci quelle que soit la nature de ces tâches : verbale (anagrammes, mots à débrouiller, décodage) (3), motrice (4), arithmétique (5). De même, ils apprennent mieux des syllabes sans signification, le tracé d'un labyrinthe, les détails inaccoutumés d'une histoire (6) ; ils sont

(1) L. ULLMAN, R. MCFARLAND, Productivity as a variable in TAT protocols, *Jal of projective techniques*, 1957, 21, pp. 80-87, signalent une corrélation de .43 entre les scores de motivation et le nombre de mots par commentaires. N. N. RICCIUTI, R. A. CLARK, *A comparison of need-achievement stories written by experimentally « relaxed » and « achievement-oriented » subjects : effects obtained with new pictures and revised scoring categories*, Princeton, Educational Testing Service, 1954, obtient .34 entre la longueur de l'histoire et le score.

(2) J. L. SINGER, R. SCHONBAR, Correlates of day dreaming : a dimension of self-awareness, *J. Consult. Psychol.*, 1961, 25, pp. 1-6 ; G. LINDZEY, M. SILVERMAN, TAT techniques of group administration, sex differences and the role of verbal productivity, *Jal Pty*, 1959, 27, pp. 311-323.

(3) D. C. McCLELLAND *et al.*, *The achievement motive*, *op. cit.* ; R. A. CLARK, D. C. McCLELLAND, A factor analytic integration of imaginative and performance measure of the need for achievement, *Jal genetic Psychol.*, 1956, 55, pp. 73-83 ; E. L. LOWELL, The effect of need achievement on learning and speed of performance, *Jal Psychol.*, 1952, 33, pp. 31-40 ; R. C. BIRNEY, The achievement motive and task performance : a replication, *Jal of abn. and sal. Psychol.*, 1958, 56, pp. 133-135 ; E. G. FRENCH, G. S. LESSER, Some characteristics of the achievement motive in women, *Jal of abn. and sal. Psychol.*, 1964, 68, pp. 119-129.

(4) J. W. ATKINSON, A. C. RAPHAELSON, Individual differences in motivation and behavior in particular situations, *Jal Pers.*, 1956, 24, pp. 349-363 ; B. I. MURSTEIN, H. L. COLLIER, The role of the TAT in the measurement of achievement as a function of expectancy, *Jal of projective Techniques*, 1962, 26, pp. 96-101.

(5) E. L. LOWELL, *The effect...*, *op. cit.* ; J. W. ATKINSON, W. R. REITMAN, Performance as a function of motive strength and expectations of goal attainment, *Jal abn. and soc. Psychol.*, 1956, 53, pp. 361-366 ; R. C. BIRNEY, *The achievement motive...*, *op. cit.* ; E. G. FRENCH, F. H. THOMAS, The relation of achievement motivation to problem solving effectiveness, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1958, 56, pp. 45-48.

(6) R. A. JOHNSTON, The effects of achievement imagery on maze learning performance, *Jal Pers.*, 1955, 24, pp. 145-152 ; P. KAROLCHUCK, L. WORELL, Achievement motivation and learning, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1956, 53, pp. 285-287 ;

particulièrement sensibles à l'effet Zeigarnik et ils se souviennent mieux des tâches inachevées que de celles qu'ils ont finies, à condition que le fait de ne pas avoir terminé soit à l'origine d'un sentiment d'échec (1).

Ce dernier point est important car il éclaire bien les qualités que présente la situation expérimentale quand le test de motivation à réussir est en corrélation avec les performances mesurées. La tâche proposée doit apparaître nettement comme l'instrument d'une réussite, sinon l'application des sujets sera fonction d'autres facteurs psychologiques (leurs intérêts, leurs aptitudes) et la liaison entre la motivation et le comportement observé disparaîtra totalement. Ces conditions sont réalisées si le même expérimentateur administre le test de motivation et les épreuves de performance, si ces dernières épreuves sont clairement présentées comme des mesures d'aptitudes importantes et si l'examen entier se déroule dans le cadre d'une école ou d'une faculté alors que les sujets sont des écoliers ou des étudiants. Dans ce cas, tout favorise la projection de la motivation et sa concrétisation sous forme d'efforts pour réussir les épreuves proposées dans le même cadre expérimental. En bref, les sujets qui imaginent de nombreux thèmes de réussite dans le test de McClelland accomplissent des efforts marqués pour réussir dans les tâches de laboratoire qui leur sont présentées comme des occasions de mesurer leurs qualités personnelles. Tout indique leur désir de bien faire : leur persévérance, leur tension lorsque le travail reste inachevé, la qualité de leurs résultats.

En est-il de même lorsque la performance qu'on met en rapport avec la motivation à réussir, au lieu d'être localisée dans le temps et dans l'espace, concerne, cette fois-ci, un ensemble de conduites beaucoup plus complexes, celles qui sont responsables des résultats scolaires ? Il est manifeste, dès le

R. S. LAZARUS, R. W. BAKER, P. M. BROVERMAN, J. MAYER, Personality and psychological stress, *Jal Pers.*, 1957, 25, pp. 559-577 ; H. HECKHAUSEN, *Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation*, Meisenheim, 1963 ; E. E. SAMPSON, Achievement in conflict, *J. Pers.*, 1963, 31, pp. 510-516.

(1) J. W. ATKINSON, The achievement motive and recall of interrupted and incompletely tasks, *Jal exp. Psychol.*, 1953, 46, pp. 381-390 ; J. W. ATKINSON, A. C. RAPHAELSON, *Individual differences...*, *op. cit.* ; A. J. CARON, H. A. W. WALLACH, Recall of interrupted tasks under stress : a phenomena of memory or learning ?, *J. abn. soc. Psychol.*, 1957, 55, pp. 372-381 ; R. W. MOULTON, Effects of success and failure on level of aspiration as related to achievement motives, *J. Pers. soc. Psychol.*, 1965, 1, pp. 399-406.

premier examen des travaux publiés, que la prédition est beaucoup moins sûre. Certes, plusieurs auteurs signalent une relation entre le test de McClelland et les succès scolaires lorsque les variables intellectuelles sont maintenues constantes (1) ; mais d'autres, dans des conditions analogues, observent seulement une liaison partielle, ne constatent aucune liaison, ou, pire encore, obtiennent une corrélation négative entre la note de *need-achievement* et les résultats scolaires (2). Dans le meilleur des cas, la relation reste faible : aucun coefficient ne dépasse .39. De plus, il semble bien que la validité diminue avec l'âge des sujets. Au fur et à mesure que les études deviennent plus difficiles, et les étudiants plus sélectionnés, les facteurs de motivation mesurés par la technique projective perdent de leur importance.

En outre, l'examen attentif des recherches publiées montre que des liaisons significatives ne sont observées que si les critères scolaires présentent deux caractéristiques bien précises. En premier lieu, ce sont des notes obtenues dans le passé, la motivation à réussir étant confrontée avec des résultats antérieurs à l'époque de sa mesure. Dans ce cas, ne décrit-on pas simplement un phénomène cognitif ? Les sujets qui viennent d'éprouver des succès ont une bonne « estime de soi » et projettent volontiers la conception qu'ils se font d'eux dans le cadre des histoires qu'on leur demande d'imaginer. Et la note de *need-achievement* représente plus un optimisme rétrospectif qu'une ambition tournée vers l'avenir. En second lieu, les liaisons significatives concernent en général les notes scolaires confron-

(1) Cf. D. C. McCLELLAND *et al.*, *The achievement motive...*, *op. cit.* ; B. C. ROSEN, The achievement syndrome, *Amer. socio. Rev.*, 1956, 21, pp. 203-211 ; A. W. BEN-DIG, Predictive and postdictive validity of need achievement measures, *J. educ. Res.*, 1958, 52, pp. 119-120 ; H. H. REITER, Prediction of college success from measures of anxiety, achievement motivation and scholastic aptitude, *Psychol. Reports*, 1964, 15, 1, pp. 23-26 ; P. ROBINSON, The achievement motive, academic success and intelligence test scores, *Brit. J. of soc. clin. Psychol.*, 1964, 4, pp. 93-103.

(2) Cf. outre la synthèse des recherches réalisées par E. KLINGER, Fantasy need-achievement as a motivational construct, *Psychol. Bull.*, 1966, 66, 4, pp. 291-308 ; E. LOWELL, in D. C. McCLELLAND *et al.*, *The achievement motive*, *op. cit.* ; H. MORGAN, A psychometric comparison of achieving and non achieving college-students of high ability, *J. consult. Psychol.*, 1952, 16, pp. 292-293 ; W. L. BARNETTE, A structured and semi-structured measure applied to a college sample, *Educ. and Psychol. Meas.*, 1961, 21, pp. 647-656 ; D. COLE, S. JACOBS, B. ZUBOCK, The relation of achievement imagery scores to academic performance, *J. abn. soc. Psychol.*, 1962, 65, pp. 395-401 ; C. P. SMITH, Relationships between achievement related motives and intelligence, performance level and persistence, *J. abn. soc. Psychol.*, 1964, 68, pp. 523-533.

tées au test de McClelland et analysées en maintenant l'intelligence constante : la motivation à réussir apparaît donc comme un facteur prédictif du succès scolaire et complémentaire de l'intelligence. De fait, lorsqu'on associe la note de motivation à la note d'intelligence, le coefficient de prédition est plus élevé que ceux obtenus avec l'une ou l'autre de ces notes seulement. Ceci indique bien que le test de McClelland mesure « quelque chose » qui est associé au succès académique, mais ne démontre pas que ce « quelque chose » est bien la motivation à réussir. Pourtant un autre plan expérimental (qui pourrait être beaucoup plus démonstratif) aboutit presque toujours à un échec : la motivation à réussir de sujets à la fois très doués et très bons en classe ne diffère pas de la motivation de sujets aussi doués mais qui réussissent mal dans le cadre scolaire (1). Dans ce cas, on peut se demander si le test de McClelland ne mesure pas plutôt une forme d'imagination, de créativité qui échappe aux tests classiques d'aptitude scolaire et représente un élément positif dans la réussite des adolescents ? Cette interprétation n'est pas invraisemblable : McClelland lui-même obtient une relation significative entre la créativité des physiciens et leur *need-achievement* (2).

D'autres recherches envisagent les goûts professionnels et, plus précisément, les décisions concernant l'orientation. On pourrait s'attendre à ce que les sujets qu'anime le désir de réussir choisissent des métiers de niveau relativement élevé qui ont pour eux un prestige réel, et ceci, quelle que soit la difficulté que représente la réalisation de leurs objectifs. De fait, cinquante vétérans de la guerre de Corée venus demander un conseil d'orientation expriment des souhaits professionnels dont le niveau est nettement lié à leur motivation à réussir

(1) Cf. J. PARRISH, D. RETHLINGSHAER, A study of the need to achieve in college achievers and non-achievers, *Jal gen. Psychol.*, 1954, 50, pp. 209-226 ; M. C. SHAW, Need-achievement scales as predictors of academic success, *Jal educ. Psychol.*, 1961, 52, pp. 282-285 ; J. V. MITCHELL, An analysis of the factorial dimensions of the achievement motivation construct, *Jal educ. Psychol.*, 1961, 52, pp. 179-187 ; C. A. UHLINGER, M. W. STEPHENS, Relation of achievement motivation to academic achievement in students of superior ability, *Jal educ. Psychol.*, 1960, 51, pp. 259-266 ; A. J. CARON, Curiosity, achievement and avoidant motivation as determinant of epistemic behavior, *J. abn. soc. Psychol.*, 1963, 67, pp. 535-549.

(2) D. C. McCLELLAND *et al.*, *The achievement motive*, *op. cit.*, et *The psychodynamics of creative physical scientists*, in D. C. McCLELLAND, édit., *Roots of consciousness*, Princeton, N. J., Van Nostrand, 1964.

mesurée selon la méthode de McClelland (1) ; mais dans la même expérience, les auteurs n'observent aucune relation avec la difficulté perçue. Comme il s'agit non pas d'adolescents, mais d'hommes mûris par les expériences d'une guerre, on peut, ici encore, se demander si l'opinion qu'ils ont formée d'eux-mêmes ne se reflète pas de manière analogue dans le test projectif et dans l'expression d'un choix qui n'est après tout qu'un souhait virtuel, sans même l'amorce d'une réalisation. Lorsqu'il s'agit d'adolescents, dont on peut penser que la conception de soi (et surtout de soi dans un cadre professionnel) est encore incertaine, aucune relation n'apparaît entre la note de motivation à réussir et le désir de poursuivre des études après la *high school* (2). Pourtant, dans cette recherche, la note de motivation est nettement liée aux résultats scolaires passés et, encore plus fortement, à l'origine sociale des sujets — variables qui, toutes deux, semblent conditionner le désir de poursuivre des études. Ces contradictions s'expliquent peut-être par l'intervention d'un autre élément, la peur de l'échec. L'anxiété qui en résulte limiterait le niveau professionnel que les sujets se proposent d'atteindre et celui que les sujets pensent pouvoir atteindre. Deux recherches en effet montrent que les jeunes gens qui sont à la fois anxieux et peu motivés restent modestes (leurs aspirations se situent en dessous de leurs possibilités), alors que les jeunes gens qui sont motivés et en même temps équilibrés sont prêts à prendre des risques mesurés, c'est-à-dire à viser aussi haut que le permettent leurs aptitudes (3). La relation entre la variable de motivation et le but professionnel est donc complexe et le *need-achievement* n'apparaît pas comme un facteur stable, caractéristique des individus et permettant de préciser leurs aspirations professionnelles ou le réalisme de leurs intentions.

Deux auteurs ont cherché si le désir de promotion en cours de carrière était fonction de la motivation à réussir : ils n'observent aucune relation, ni avec une auto-évaluation des souhaits d'avancement, ni avec les notes données par les supérieurs sur

(1) C. A. MINOR, R. G. NEEL, The relationship between achievement motive and occupational preference, *Jal of consult. Psychol.*, 1958, 5, 1, pp. 39-43.

(2) B. ROSEN, The achievement syndrome, *op. cit.*

(3) C. H. MAHONE, Fear of failure and unrealistic vocational aspiration, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1960, 60, 2, pp. 253-261 ; E. BURNSTEIN, Fear of failure, achievement motivation and aspiring to prestigious occupation, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1963, 67, 2, pp. 183-193.

l'ambition des sujets. Et pourtant dans la même enquête, des variables représentant la satisfaction dans le travail, l'adaptation aux tâches effectuées, la sociabilité et la stabilité dans l'emploi apparaissent comme associées au désir subjectif de promotion ainsi qu'au comportement ambitieux (1). Ces différents déboires n'ont pas empêché d'autres chercheurs de s'interroger sur la contribution de la motivation, mesurée par McClelland, à la mobilité professionnelle. Crockett (2) part d'une analyse des résultats obtenus au laboratoire ; la motivation observée serait fonction de facteurs liés à la situation et notamment des attentes individuelles de succès et d'échec ainsi que du degré de satisfaction attachée aux objectifs poursuivis. La hiérarchie de prestige des métiers est stable, quelles que soient l'origine et l'appartenance sociales. Les métiers les plus prestigieux sont donc perçus comme les plus difficiles à atteindre, ils apportent plus de satisfaction que les autres et ils attirent plus ; leur valeur est plus élevée. La théorie de la motivation à réussir devrait donc s'appliquer à la hiérarchie de prestige des métiers — les sujets dont la motivation est la plus élevée seraient ceux qui fournissent les plus grands efforts avec le maximum de persévérance. Aussi l'auteur compare-t-il le statut professionnel du père et du fils : 597 sujets sont répartis en trois catégories selon qu'ils ont dépassé, égalé ou été incapables d'atteindre le niveau professionnel de leurs pères. Les plus mobiles sont-ils ceux qui obtiennent les plus fortes notes de *need-achievement* ? Pas lorsque l'on considère l'ensemble de l'échantillon. Pour une faible fraction, celle dont les origines sociales sont les plus modestes, une liaison peut être observée, mais il est bien difficile de dire s'il s'agit d'une cause ou d'une conséquence. Les notes des sujets pour la variable de *need-achievement* sont, en effet, tributaires de l'origine sociale ; il est donc possible que la supériorité des mobiles issus de classes inférieures soit due à l'acculturation — l'effet et non la cause de leur changement de statut. De plus, un essai pour répéter l'expérience, en considérant comme cas de mobilité le passage

(1) J. S. GILLIS, H. A. LANSBERGER, The sense of responsibility among young workers, Part 3 : Need-achievement, job aspirations and life situations, *Occupational Psychol.*, 1963, 37, 2, pp. 101-112.

(2) H. J. CROCKETT, The achievement motive and differential occupational mobility in the United States, *Amer. Socio. Rev.*, 1962, 27, pp. 191-205.

de la catégorie des « cols bleus » à celle des « cols blancs », se solde par des résultats discutables, d'autant que, ici encore, il s'agit de personnes testées alors qu'elles ont déjà accompli un mouvement important dans l'échelle sociale (1).

Cette revue des travaux sur le test de McClelland était destinée à répondre à une question précise : la motivation à réussir mesurée par cette technique représente-t-elle un facteur de la mobilité sociale et apporte-t-elle des éléments d'explication à l'analyse de la mobilité ? La réponse est négative. Sa fidélité est faible. Sa validité surtout immédiate : la relation s'atténue puis s'annule lorsque les critères sont étrangers au cadre expérimental. La motivation à réussir, telle que la mesure le test de McClelland, apparaît comme une donnée très sensible à la situation. Plus précisément, elle est tributaire de la manière dont le sujet perçoit les divers éléments de cette situation. Or, la relation qui s'établit entre l'individu et le milieu expérimental dépend de caractéristiques immédiates difficiles à contrôler et aussi, dans une large mesure, de circonstances antérieures qu'il est malaisé de connaître et impossible de modifier.

Ce sont là des critiques formelles : les critiques de fond sont plus graves ; elles portent sur plusieurs points. En premier lieu, certains auteurs contestent le fait même de conclure, à partir de données imaginaires, à l'existence d'une motivation qui s'applique à la vie réelle. Plusieurs vont jusqu'à voir dans la projection des thèmes de réussite une compensation à l'impossibilité qu'éprouvent les sujets d'exprimer leurs désirs de succès dans la réalité. Incapables de la vivre, ils seraient réduits à rêver leur réussite. Dans ce cas, le *need-achievement* apparaît comme un substitut de l'ambition qui est négativement associé au comportement (2) ; plus l'individu a de réussites réelles, et moins il est disposé à projeter ses besoins de succès dans un cadre imaginaire. Inversement, les mégalomanes, les personnes dont l'orgueil est pathologique, expriment dans un univers chimérique des accomplissements illusoires, trop démesurés pour avoir une chance d'être concrétisés.

(1) L. W. LITTIG, C. A. YERACORIS, Achievement motivation and intergenerational occupational mobility, *Jal of Pers. and soc. Psychol.*, 1965, 1, 4, pp. 386-389.

(2) P. S. LAZARUS, R. W. BAKER, D. M. BROVERMAN, J. MAYER, Personality and psychological stress, *Jal Pers.*, 1957, 25, pp. 559-577 ; A. J. CARON, Curiosity, achievement..., *op. cit.* ; L. V. EASTER, B. I. MURSTEIN, Achievement fantasy as a function of probability of success, *J. consult. Psychol.*, 1964, 28, pp. 154-159.

Une seconde difficulté concerne le rôle de l'anxiété dans la note de motivation. Selon les conventions établies par les auteurs du test, un thème de réussite peut aussi bien être le fait, pour le héros de l'histoire, d'avoir gagné dans une compétition ou d'avoir accompli une tâche avec succès, que d'échouer et de ne pas arriver à saisir les objectifs assignés — à condition que la nécessité d'atteindre des buts ou de dépasser des obstacles soit clairement exprimée (1). Cette assimilation d'une tension frustrante à un effort couronné de succès ne se justifie pas. Certains sujets peuvent être désireux de réussir sans, pour autant, être anxieux et effrayés par la perspective de l'échec ; alors que d'autres personnes tout aussi motivées par la réussite, sont paralysées à l'idée d'un échec éventuel. Lorsqu'on fait éclater le concept de motivation à réussir en deux variables indépendantes, l'espérance du succès et la crainte de l'échec, il devient possible de prédire avec justesse l'évaluation, par le sujet, de ses chances de succès ainsi que son choix d'objectifs (2) : au désir de réussir correspond un goût pour des risques modérés ; à la peur de l'échec une préférence pour les entreprises très hardies ou très aisées (3). Selon que l'anxiété est faible ou intense, le même niveau de motivation conduirait donc à des comportements opposés.

Dans une perspective tout à fait différente, plusieurs chercheurs soutiennent que la motivation à réussir telle qu'on la mesure à travers des histoires imaginées est une répercussion d'un succès déjà éprouvé. Cette conception justifierait deux faits signalés plus haut : les liaisons entre les aptitudes et le *need-achievement* ainsi que la meilleure prédition obtenue pour des critères qui sont antérieurs à la date de mesure de la motivation. Dans ce cas, le test de McClelland saisirait, au mieux,

(1) Cf. chap. IV, in D. C. McCLELLAND *et al.*, *The achievement motive*, op. cit., notamment p. 112.

(2) J. W. ATKINSON, G. H. LITWIN, Achievement motive and test anxiety conceived as a motive to approach success and a motive to avoid failure, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1960, 60, 1, pp. 53-64 ; N. BRODY, N-achievement, test anxiety and subjective probability of success in risk taking behavior, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1963, 66, 5, pp. 413-419 ; E. D. RYAN, M. L. LAKIE, Competitive and non competitive performance in relation to achievement motive and manifest anxiety, *Jal of Pty and soc. Psychol.*, 1965, 1, 4, pp. 342-345.

(3) R. S. CLARK, R. TEEVAN, H. N. RICCIUTI, Hope of success and fear of failure as aspects of need-achievement, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1956, 53, pp. 182-186 ; J. W. ATKINSON, Motivational determinants of risk-taking behavior, *Psychol. Rev.*, 1957, 64, pp. 359-372.

un aspect de l'estime de soi (1). L'objection est importante. Deux conceptions s'opposent — deux manières d'interpréter la permanence de l'ambition. McClelland pense que la motivation à réussir est une caractéristique stable de l'individu : « La force de son désir à réussir — c'est-à-dire sa tendance à lutter pour réussir quand la situation offre une possibilité d'accomplissement — ne change pas. La personnalité de base reste la même... quoique les intérêts du moment et le comportement diffèrent selon les situations » (2). La disposition à réussir serait un quantum permanent. Sous-jacente dans toutes les conduites, elle occuperait constamment les pensées de l'individu, soit à la surface consciente, soit à l'arrière-plan de ses préoccupations. Quand le psychologue propose à l'imagination un support adéquat, le sujet y projette ses motivations dominantes. Ainsi, selon McClelland, ce trait caractéristique du comportement ambitieux qui est de survivre à la satisfaction des désirs tiendrait à une qualité fondamentale de la motivation à réussir : elle apparaît, en quelque sorte, comme inépuisable. Une autre théorie justifie plus simplement ce renouvellement constant de l'ambition en considérant le besoin de réussir (jugé à travers des histoires imaginées) comme un effet, parmi d'autres, du succès éprouvé sur la personnalité de l'individu qui réussit. Ces influences joueraient de manière circulaire — chaque succès contribuant à rehausser l'estime de soi, ce qui, par contre-coup, élève le niveau des buts que se fixe le sujet et alimente son désir de réussir.

Ainsi, la motivation à réussir apparaît comme coupée du réel. Elle est mise en évidence au moyen de techniques faisant appel à l'imagination des sujets et dans le cadre évidemment artificiel du laboratoire. Certes, grâce à elle, on peut expliquer certains aspects du comportement, mais il s'agit de comportements fragmentaires, isolés, et dont la signification est imposée au sujet par l'expérimentation elle-même. Plus profondément, la théorie de la motivation à réussir admet, de manière implicite,

(1) H. G. MARTIRE, Relationships between the self-concept and differences in the generality of achievement motivation, *Jal of Pers.*, 1956, 24, 4, pp. 364-376 ; S. COOPERSMITH, Self-esteem and need-achievement as determinants of selective recall and repetition, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1964, 4, pp. 98-103 ; J. R. BRUCKMAN, The relations between achievement motivation and sex, age, social class, school stream, intelligence, *Brit. J. soc. clin. Psychol.*, 1966, 5, pp. 211-220.

(2) Notre traduction, p. 435, in J. W. ATKINSON, *Motives in fantasy*, op. cit.

qu'il existe une motivation générique, commune à tous — quelle que soit l'origine sociale ou l'appartenance culturelle —, et, surtout, identique dans le temps, inaltérée par l'expérience. Or, même en se limitant aux recherches de laboratoire, on ne saurait réduire l'ambition à une caractéristique de l'individu, fixée une fois pour toutes et indépendante de la situation. Des expériences, antérieures aux travaux de McClelland, le montrent clairement : le niveau d'aspiration est tributaire des informations que reçoit l'individu dans le présent ; et les données cognitives « contemporaines » déterminent en grande partie l'intensité des ambitions telles qu'elles s'expriment aux différentes étapes de l'exécution d'une tâche précise. Ceci apporte un argument de poids en faveur des conceptions historiques de la motivation.

### III | LE NIVEAU D'ASPIRATION

Peu de travaux expérimentaux envisagent le poids de la situation immédiate sur les motivations des individus. Ce sont là des variables difficiles à appréhender dans le cadre de la vie concrète. Mais, au laboratoire, il est plus aisé de mesurer la performance, l'action de la réussite ou de l'échec sur les aspirations, et donc de vérifier si les caractéristiques du moment prennent le pas sur les traits permanents de la personnalité. C'est déjà ce que les psychologues allemands avaient en vue dans les années 30 lorsqu'ils utilisaient une méthode aujourd'hui bien connue pour évaluer le niveau d'aspiration. Après avoir exécuté une tâche et pris connaissance de leurs premiers résultats, les sujets se voyaient demander ce qu'ils réaliseraient au prochain essai. On mesurait ainsi les décalages observés entre la performance effective et les aspirations. Cette marge, on le sait maintenant, varie d'un individu à l'autre, mais reste à peu près stable, quelle que soit la tâche proposée, pour une même personne (1). Ainsi se trouve constitué un schéma expérimental

(1) F. HOPPE, Erfolg und Misserfolg, *Psychol. Forsc.*, 1930, 14, pp. 1-62 ; T. DEMBO, Arger als Dynamisches Problem, *Psychol. Forsc.*, 1931, 15, pp. 1-114 ; M. JUCKNAT, Leistung, Anspruchsniveau und Selbstbewusstein, *Psychol. Forsc.*, 1938, 22, pp. 89-179 ; J. D. FRANK, Some psychological determinants of the level of aspiration, *Amer. J. Psychol.*, 1935, 47, pp. 285-293.

relativement simple qui permet de dégager les règles gouvernant les relations entre le niveau d'aspiration et les diverses données cognitives offertes au sujet. Il reste à savoir si les résultats obtenus au laboratoire sont appliquables notamment à la vie professionnelle où notre étude se trouve placée et, en particulier, s'ils sont utilisables pour expliquer l'ambition.

Toutes les recherches s'accordent sur un schéma général : la réussite dans la tâche proposée élève le niveau d'aspiration alors que l'échec conduit l'individu à réduire ses prétentions (1). L'enchaînement paraît simple et évident. Mais la notion de succès reste très subjective. On a donc été amené à compléter cette loi générale en cherchant ce qui détermine le sentiment de réussite ou d'échec au laboratoire comme dans la vie réelle.

Un résultat qui paraît satisfaisant aux uns est jugé insuffisant par d'autres. L'échec ou le succès ne dépendent pas d'un niveau absolu de performance ; chacun évalue son comportement par rapport à des critères qu'il choisit lui-même ou que son milieu lui impose. Si on indique aux personnes participant à une expérience de « niveau d'aspiration » non seulement leurs propres résultats, mais aussi ceux qu'ont obtenus des groupes bien identifiés, cette information modifie le processus ; les sujets fixent alors leurs aspirations en fonction de points de comparaison qu'ils choisissent parmi les résultats indiqués (2). Et dans leur option d'un groupe de référence, ils sont influencés par un ensemble de facteurs qui tiennent à l'âge, au sexe, à l'origine sociale, aux succès scolaires. L'intérêt que présente la tâche proposée joue aussi un rôle : si ce travail est jugé sans importance par le sujet, l'aspiration n'exprime qu'un jugement rationnel. S'il se sent concerné, un élément de motivation s'introduit dans les précisions qu'il formule. Lorsque la réussite

(1) Cf. J. W. GARDNER, Aspiration level in response to a prearranged sequence of scores, *Jal exp. Psychol.*, 1939, 25, pp. 601-621 ; P. S. SEARS, Level of aspiration in academically successful and unsuccessful children, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1940, 35, pp. 498-536.

(2) L'expérience décisive sur l'appartenance sociale et le niveau d'aspiration est due à D. W. CHAPMAN et J. VOLKMANN, A social determinant of the level of aspiration, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1939, 34, pp. 225-238. Trois articles confirment les premiers résultats : M. HERTZMANN, L. FESTINGER, Changes in explicit goals in a level of aspiration experiment, *Jal exp. Psychol.*, 1940, 27, pp. 439-452 ; L. M. WALTER, S. S. MARZLOT, The relation of sex, age and school achievement to levels of aspiration, *The Jal of educ. Psychol.*, 1951, 42, 5, pp. 286-293 et D. SIVERTSEN, Goal setting, level of aspiration and social norms, *Acta. Psychol.*, 1957, 13, pp. 54-60.

dans la tâche expérimentale revêt une signification indiscutable, le niveau d'aspiration devient une composante complexe de motivation à réussir et de défense contre l'échec (1). Bref, la représentation que tout homme se fait de ses possibilités d'avenir dépend étroitement de ses appartenances présentes.

Il en va de même lorsqu'il s'agit des aspirations professionnelles. L'origine familiale détermine fortement les ambitions des adolescents, et ceci de deux manières. D'une part, on observe une véritable « hérédité professionnelle » — chacun choisissant de préférence un métier voisin de celui de son père. De ce fait, la liaison est forte entre le niveau social du père et les ambitions du fils. D'autre part, les jeunes gens qui souhaitent être mobiles appartiennent surtout aux classes moyennes. On a maintes fois opposé les ambitions réduites des garçons d'humble origine et le désir de s'élever qui marque les jeunes gens appartenant, par leur naissance, aux catégories intermédiaires (2). Les normes sociales et la pression du milieu jouent donc un rôle déterminant — mais complexe — sur la genèse des aspirations, au laboratoire comme dans la vie scolaire et professionnelle.

Un second facteur apparaît lorsqu'on analyse le sentiment du succès : les aspirations se fondent sur une performance spécialisée, celle de la tâche expérimentale, bien plus que sur un ensemble de résultats antérieurs. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'étudiants, on observe bien, au début de l'expérience, une liaison entre les prétentions et le succès scolaire. Mais, dès qu'ils sont capables d'apprécier leur aptitude à effectuer la tâche précise qui leur est proposée, cette nouvelle expérience annule en quelque sorte les éléments plus anciens. Le niveau d'aspiration devient alors indépendant de la performance scolaire (3). De ce point de vue, il n'y aurait pas des personnes toujours ambitieuses, dont les aspirations seraient systémati-

(1) Cf. R. R. HOLT, Effect of ego-involvement upon level of aspiration, *Psychiatry*, 1945, 8, pp. 299-317 ; O. HARVEY, M. SHERIF, Level of aspiration as a case of judgmental activity in which ego-involvement operates as a factor, *Sociometry*, 1951, n°8 2-3, pp. 121-147.

(2) L. REISSMANN, Level of aspiration and social class, *Amer. sociol. Rev.*, 1953, 18, 3, 233-242 ; L. T. EMPEY, Occupational aspiration : a comparison of absolute and relative measurement, *Amer. sociol. Rev.*, 1950, 21, 6, pp. 503-709.

(3) I. C. CHILD, J. W. M. WHITING, Determinants of level of aspiration : evidence from everyday life, *Jal abn. soc. Psychol.*, 1949, 44, 3, pp. 303-315 ; J. J. EYERS, A study of the level of aspiration of academically successful and unsuccessful high school students, *Calif. Jal educ. Res.*, 1962, 13, 5, pp. 209-216.

quement élevées, mais seulement des individus choisissant des buts limités pour des tâches morcelées.

Il est important de savoir si ce fait se vérifie dans la vie scolaire et professionnelle. Si le succès n'encourage les individus que « localement », pour une durée donnée et pour une tâche précise, ceux-ci se trouvent dans l'obligation de réestimer leur valeur personnelle chaque fois que changent le travail et son cadre. Plus particulièrement, on peut se demander si le succès scolaire entraîne des aspirations professionnelles élevées et si la réussite dans une étape limitée de la vie active détermine des ambitions à long terme ou seulement à courte échéance. Sur le premier point, il semble bien que la réponse soit positive. Les jeunes gens qui ont réussi leurs études ont des ambitions plus élevées que les autres. Mais l'inverse n'est pas tout à fait exact puisque les élèves ayant subi des échecs pendant leur scolarité ont des aspirations professionnelles mal adaptées, soit très basses, soit (le plus souvent) trop élevées (1). L'expérience du succès stimule l'individu ; celle de l'échec le perturbe assez pour que sa perception de l'avenir devienne une négation de la réalité, une tentative pour effacer l'angoisse de l'insuccès et de ses conséquences. Après l'entrée dans la vie active, le problème est encore plus complexe. D'une manière générale, la carrière paraît être déterminée aussi bien par l'éducation que par le niveau scolaire et l'origine sociale ; mais elle dépend aussi très fortement des premières années de la vie professionnelle (2). On peut donc se demander si, une fois franchie la porte d'entrée dans la vie active, les aspirations ne doivent pas être reconstruites sur la base de nouvelles expériences de succès ou d'échecs ?

Les études sur le niveau d'aspiration apportent des documents qui éclairent les mécanismes par lesquels l'individu élabore les buts de son action. D'une part, cela est net, les objectifs s'ajustent aux expériences de succès ou d'échecs. D'autre part, ces mêmes objectifs sont influencés de manière

(1) A. ESKOLA, Level of aspiration in career selection, *Acta sociol.*, 1961, V, 4, pp. 239-248 ; A. ROBINSON, *An experiment to investigate the relationship between a level of aspiration and achievement in academically successful and unsuccessful boys*, thèse mss communiquée par l'auteur, 1962 ; P. SEARS, *op. cit.*

(2) Cf. T. R. DONOVAN, Socioeconomic and educational factors influencing the achievement level of individuals in large scale organization, *Soc. Res.*, 1962, 46, 4, pp. 416-425 et C. H. COATES, R. J. PELLEGRIN, Executives and supervisors : contrasting self-conceptions and conceptions of each other, *Amer. socio. Rev.*, 1957, 22, pp. 217-220.

|   |     |
|---|-----|
| CHAPITRE VI. — Les mobiles sociaux .....                                | 185 |
| I. — Le « niveau général » .....  | 187 |
| II. — Les attitudes individuelles .....                                 | 195 |
| III. — Les circonstances particulières .....                            | 204 |
| CONCLUSION. — Milieux familiaux et motivations individuelles .....      | 217 |
| DEUXIÈME PARTIE   |     |
| LA MOBILITÉ EN COURS DE CARRIÈRE  |     |
| CHAPITRE VII. — La seconde enquête .....                                | 227 |
| I. — Le choix des conditions expérimentales .....                       | 228 |
| II. — L'échantillon .....   | 234 |
| III. — Les hypothèses .....   | 238 |
| CHAPITRE VIII. — L'acquis social .....                                  | 243 |
| I. — Les aspirations professionnelles et l'origine sociale .....        | 244 |
| II. — L'héritage familial .....   | 251 |
| III. — Les études .....   | 259 |
| CHAPITRE IX. — L'apprentissage de l'organisation .....                  | 267 |
| I. — Le problème .....  | 267 |
| II. — Les modèles .....   | 273 |
| III. — Le climat de l'organisation .....                                | 283 |
| IV. — La conception de soi .....  | 290 |
| CHAPITRE X. — L'ambition récurrente .....                               | 297 |
| I. — La méthode d'étude .....   | 299 |
| II. — Les motivations dominantes .....                                  | 308 |
| III. — La récurrence .....  | 324 |
| CONCLUSION. — Milieux professionnels et motivations individuelles ..... | 333 |
| CONCLUSION .....  | 341 |
| ANNEXES .....   | 357 |
| 1. Liste des questions .....  | 357 |
| 2. Guide d'entretien .....  | 361 |
| 3. Liste des entreprises .....  | 361 |
| BIBLIOGRAPHIE .....   | 363 |
| INDEX DES AUTEURS .....   | 381 |
| INDEX DES MATIÈRES .....  | 385 |
| <i>Liste des tableaux et figures</i> .....                              | 393 |

1971. — Imprimerie des Presses Universitaires de France. — Vendôme (France)  
ÉDIT. N° 31 680 IMPRIMÉ EN FRANCE IMP. N° 22 540