



**HAL**  
open science

**Processus d'autorégulation chez des sujets engagés dans un dispositif d'aide à la recherche d'emploi. Relations entre dimensions socio-cognitives, buts poursuivis et satisfaction à l'égard de l'activité**

Dominique Gelpe

► **To cite this version:**

Dominique Gelpe. Processus d'autorégulation chez des sujets engagés dans un dispositif d'aide à la recherche d'emploi. Relations entre dimensions socio-cognitives, buts poursuivis et satisfaction à l'égard de l'activité. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, INETOP, 2009, pp.499 - 520. 10.4000/osp.2337 . hal-03671770

**HAL Id: hal-03671770**

**<https://hal-cnam.archives-ouvertes.fr/hal-03671770>**

Submitted on 18 May 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



## Processus d'autorégulation chez des sujets engagés dans un dispositif d'aide à la recherche d'emploi

Relations entre dimensions socio-cognitives, buts poursuivis et  
satisfaction à l'égard de l'activité

*Self-regulation processes of participants in a job application accompaniment*

**Dominique Gelpe**

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2337>

DOI : 10.4000/osp.2337

ISSN : 2104-3795

### Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

### Édition imprimée

Date de publication : 15 décembre 2009

Pagination : 499-520

ISSN : 0249-6739

### Référence électronique

Dominique Gelpe, « Processus d'autorégulation chez des sujets engagés dans un dispositif d'aide à la recherche d'emploi », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 38/4 | 2009, mis en ligne le 15 décembre 2012, consulté le 22 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/2337> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.2337>

---

Ce document a été généré automatiquement le 22 octobre 2020.

© Tous droits réservés

---

# Processus d'autorégulation chez des sujets engagés dans un dispositif d'aide à la recherche d'emploi

Relations entre dimensions socio-cognitives, buts poursuivis et satisfaction à l'égard de l'activité

*Self-regulation processes of participants in a job application accompaniment*

Dominique Gelpe

---

## Introduction

- 1 Notre recherche s'inscrit dans le cadre général de l'évaluation qualitative des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi. Nous cherchons en particulier à mettre en évidence les déterminants et les effets sociocognitifs des activités conduites au sein de ces dispositifs. Pour la présente étude, nous nous intéressons spécifiquement aux relations entre des dimensions de la représentation de soi, des variables de buts et des variables de satisfaction à l'égard d'un dispositif d'accompagnement vers l'emploi. Notre objectif est triple: tester l'application de la théorie sociocognitive de la carrière de Lent, Brown et Hackett (1994) aux problématiques de recherche d'emploi, préparer un protocole de recherche évaluative longitudinale, montrer que la satisfaction à l'égard d'un dispositif d'accompagnement ne peut se comprendre qu'en étant mise en relation avec des variables de représentation dont elle dépend et qu'elle peut en retour déterminer.
- 2 Divers travaux se sont intéressés aux processus d'autorégulation rendant compte des conduites de recherche d'emploi. Par exemple, Wanberg, Kanfer et Rotundo (1999) étudient l'effet des dimensions suivantes: la régulation motivationnelle (se donner des buts, faire face aux contraintes de l'environnement, persister dans le temps), le contrôle des émotions (dépasser l'anxiété de la situation) et la capacité perçue à conduire des actions de recherche d'emploi. Ils montrent que ces dimensions favorisent

l'intensité des actions de recherche d'emploi, intensité qui diminue le délai d'obtention d'un emploi. Après quelques mois de chômage cependant, seule la régulation motivationnelle conserve son effet. Pour Kanfer, Wanberg et Kantrowitz (2001), les conduites de recherche d'emploi nécessitent une «conceptualisation motivationnelle et autorégulationnelle» mettant l'accent sur le rôle des attentes (contrôle des résultats), des sentiments d'efficacité personnelle, des motivations (valeur des buts) et des supports sociaux.

- 3 La théorie sociocognitive de la carrière (TSCC) de Lent *et al.* (1994; Lent, 2008) s'inscrit dans cette perspective de régulation des conduites, en application des recherches de Bandura (1999). Celui-ci postule une causalité réciproque entre le sujet, ses conduites et l'environnement. Le sujet y est conçu, autour de la notion d'«agentivité», comme cherchant à mettre en œuvre des conduites pro-actives (orientées vers un but), qu'il régule en fonction de contraintes et de ressources externes et internes ainsi que des résultats obtenus. Ces derniers sont eux-mêmes évalués en fonction des représentations de soi, de l'environnement et de l'interaction des deux. Ces représentations, construites au travers de *feed-back* récurrents issus du résultat des actions et de l'environnement social, constituent des cognitions déterminant en retour l'orientation des actions (leurs buts), le choix des actions spécifiques mises en œuvre et l'intensité avec laquelle elles sont réalisées. Quoique la TSCC n'ait pas été appliquée au domaine des actions de transition du chômage vers le ré-emploi, elle nous paraît suffisamment heuristique pour que nous la prenions comme cadre de référence.
- 4 Pour Lent, Brown et Hackett (2000; Lent & Brown, 2006a), quatre types de cognitions jouent un rôle dans l'autorégulation des conduites: les sentiments d'efficacité personnelle, les attentes de résultats, les obstacles perçus et les buts.
- 5 Les sentiments d'efficacité personnelle (SEP) constituent une variable de contrôle des actions et sont définis comme la croyance dans la capacité à mettre en œuvre les conduites nécessaires à l'atteinte d'un but. Le SEP se distingue de l'estime de soi renvoyant à la valeur globale que le sujet s'attribue. Deux niveaux de SEP sont envisagés (Betz, 2000; Lent & Brown, 2006a). Le niveau des processus (*process efficacy*) renvoie à des tâches génériques: par exemple, celles d'accession à un métier ou de gestion de la carrière; le SEP traduit ici «l'agentivité personnelle»: sentiment de contrôle global et de développement personnel dans un domaine considéré (Betz, 2000). Le second niveau concerne les tâches spécifiques à l'intérieur de ce domaine. C'est ainsi que Solberg *et al.* (1994; Solberg, 1998) ont construit une *Échelle d'efficacité relative à la recherche d'une orientation professionnelle (Career Search Efficacy Scale)* qui donne lieu à un score global (tâche générique) et à quatre scores renvoyant à des tâches spécifiques: planifier la carrière et chercher des opportunités d'emploi, communiquer dans un entretien, utiliser ses réseaux de relation et explorer ses valeurs, intérêts et capacités.
- 6 La TSCC de Lent *et al.* (1994) postule que le sentiment d'efficacité détermine les attentes de résultats, les intérêts professionnels, les choix et les buts, et les comportements découlant de ces buts. Ainsi, Solberg, Good, Fisher, Brown et Nord (1995) montrent que le score global de leur échelle est positivement corrélé avec la clarté des intérêts et des buts et le nombre de démarches d'orientation, et négativement avec le besoin perçu d'informations. Betz et Voyten (1997) observent qu'un SEP faible relatif aux actions préparatoires à des décisions de carrière entraîne une plus grande indécision de choix. Brown, Cober, Kane, Levy et Shalhoop (2006) observent une corrélation positive entre un SEP relatif à la recherche d'emploi et le nombre d'entretiens et d'offres emplois

obtenus par des étudiants après la fin de leurs études; mais ils n'observent pas de relation directe entre le SEP et l'intensité des comportements de recherche d'emploi. Saks (2006) confirme ces résultats et montre aussi que des étudiants ayant un SEP élevé font un choix plus sélectif parmi les emplois qu'ils trouvent. Enfin, Gore et Leuwerke (2000) mettent en évidence un effet du SEP et des attentes de résultats relatifs à l'exercice de 84 métiers sur les préférences exprimées par des étudiants à l'égard de ces métiers. Cet effet du SEP et des attentes sur les préférences est supérieur à celui des intérêts professionnels.

- 7 Les attentes de résultats (*outcomes expectancy*), distincts des résultats souhaités, portent sur le contrôle des résultats; il s'agit de la croyance dans le fait qu'une action ou un ensemble d'actions coordonnées produiront tels bénéfices (ou désavantages) matériels, psychologiques, sociaux, symboliques, etc. De fait, ces bénéfices sont souvent opérationnalisés dans les recherches en termes de valeurs de travail (Lent & Brown, 2006a). Les attentes de résultats sont considérées dans la TSCC comme influencées par le SEP; elles exercent par ailleurs un effet analogue au SEP sur les autres dimensions prises en compte. Ainsi, Vieira et Coimbra (2008) montrent chez des élèves-ingénieurs un effet d'un SEP à l'égard de l'adaptation au travail et d'un SEP relatif à la recherche d'emploi sur les attentes relatives aux résultats d'activités de recherche d'emploi; en outre, un niveau plus élevé des attentes et du premier SEP s'associe à des intentions plus fortes d'implication future dans le travail et l'emploi. Betz et Voyten (1997) montrent quant à eux chez des étudiants que les attentes de résultats d'un futur emploi influencent l'intensité des comportements d'exploration des métiers.
- 8 Les buts sont définis comme l'intention de s'engager dans une activité particulière ou d'obtenir un résultat particulier. Ils «constituent une source de motivation du fait de la satisfaction personnelle retirée de leur réalisation et de l'accomplissement de comportements en accord avec soi-même» (Lent *et al.*, 1994, p.85). La TSCC distingue deux niveaux de buts: les objectifs, plans, aspirations de carrière qui procèdent des intérêts et les actions particulières choisies pour atteindre les précédents.
- 9 Les obstacles, intégrés plus récemment dans la TSCC (Lent & Brown, 2006a), sont définis comme «les événements ou les conditions personnels ou contextuels rendant difficile la progression de carrière» (Lent *et al.*, 2000; Swanson & Woitke, 1997). Ils exercent un effet via un processus d'attribution causale et la perception de contrôle (*coping efficacy*) qui en résulte (Albert & Luzzo, 1999; Lent *et al.*, 2003; Luzzo & McWhirter, 2001). On distingue les obstacles *distaux* déterminant les choix et les objectifs de carrière, des obstacles *proximaux* ou contextuels qui entravent les actions immédiates ou leur réussite. Lent *et al.* (2000) les considèrent comme des «attentes de résultats» centrées sur les processus d'action (*process expectations*).
- 10 De nombreux obstacles ont été considérés (Lent *et al.*, 2002; Luzzo & McWhirter, 2001; McWhirter, Torres & Rasheed, 1998; Swanson, Daniels & Tokar, 1996; Wanberg *et al.*, 1999) que nous classons pour simplifier dans trois domaines: le marché de l'emploi, la vie personnelle et familiale et l'environnement social (par exemple, les représentations sociales des métiers en lien avec le genre).
- 11 Dans la TSCC, les obstacles déterminent les buts (par exemple, une orientation professionnelle plus accessible est préférée à une orientation plus conforme aux intérêts) et le choix des actions pour atteindre les buts; ils modèrent l'effet des intérêts sur les buts et celui de ces derniers sur les actions. Leur relation avec le SEP ou les attentes de résultats est à approfondir: Luzzo (1996) n'en trouve pas, tandis que

Swanson et Woitke (1997) font l'hypothèse d'une détermination du SEP par les obstacles et d'un effet modérateur de ceux-ci sur les effets des SEP et des attentes. Lent *et al.* (2003) observent chez des élèves-ingénieurs un effet des obstacles sur les buts et les actions mais entièrement médiatisé par un SEP relatif aux études (ce SEP inclut une mesure de la capacité perçue à faire face aux obstacles rencontrés pendant les études: *coping efficacy*). Lindley (2005), de son côté, met en évidence chez des étudiants une corrélation négative entre les attentes de résultats positifs et les obstacles perçus. Les obstacles ont beaucoup été étudiés en lien avec les choix de carrière, tout particulièrement en fonction des caractéristiques ethniques ou de genre (Luzzo & McWhirter, 2001; McWhirter, 1997). Par contre, ils ont très peu été pris en compte dans les études sur la recherche d'emploi; Wanberg *et al.* (1999) font à ce sujet exception mais n'observent aucun effet. Le rôle des obstacles dans les actions de recherche d'emploi reste donc encore à approfondir.

- 12 Les dimensions de la TSCC tirent leur pertinence de leur grande spécificité, qui permet d'envisager la dynamique d'évolution de ces variables en fonction des expériences vécues ou observées et de la réflexivité que le sujet opère sur ses actions en amont, au cours ou en aval de leur réalisation (Bandura, 1999). Ainsi, sort-on de l'écueil personnalologique consistant à réduire la compréhension des transactions individu/environnement à des caractéristiques générales et stables de personnalité: pour Betz et Hackett (2006), les SEP ne sont pas des «concepts-traits». Ceci ne signifie pas une absence d'effet des traits de personnalité, mais une prise en compte de la médiation de cet effet par des dimensions plus sensibles au contexte (Brown *et al.*, 2006; Lent & Brown, 2006b; Nauta, 2004). Cette spécificité oblige à adapter les variables ou à en créer de nouvelles, dès lors que l'on s'intéresse à un domaine non encore étudié (Betz & Hackett, 2006).
- 13 La TSCC formalise les processus de l'orientation professionnelle selon plusieurs modèles (Brown & Lent, 1996; Lent, 2008; Lent & Brown, 1996, 2006b; Lent *et al.*, 1994). Dans le *modèle de la formation des intérêts professionnels*, ceux-ci évoluent en fonction des SEP et des attentes; l'implication dans les actions dépend des intérêts, de la capacité perçue à les réaliser (SEP) et des résultats qu'on en attend. Dans le *modèle des choix d'orientation professionnelle*, le choix des buts et des actions est influencé par les SEP, les attentes, les intérêts et les obstacles perçus; en conséquence, ce choix ne se conforme pas toujours aux intérêts principaux. Il en résulte une variation, à capacité égale, du niveau professionnel visé et donc atteint. Le *modèle de la réalisation de la tâche* ou de la *performance* prévoit un effet du SEP et des attentes sur le niveau de performance visé et le niveau des résultats atteints. Dans ces trois modèles, les résultats obtenus deviennent un acquis d'expérience (positif ou négatif) constituant une cognition qui exerce en retour une influence sur le sentiment d'efficacité personnel et les attentes. Enfin, le *modèle de la satisfaction de l'activité* (Lent & Brown, 2006b; Lent, Singley, Sheu, Schmidt & Schmidt, 2007) postule, outre un effet direct du SEP, des attentes, des obstacles et des ressources contextuelles sur la satisfaction, l'existence d'une médiation de ces effets par les progrès perçus au cours de l'activité mise en œuvre pour atteindre les buts.
- 14 Dans la lignée de ces travaux, et nous inspirant du modèle de la satisfaction évoqué ci-dessus, notre objectif est d'étudier les déterminants des progrès perçus et de la satisfaction éprouvée par des sujets participant à un dispositif d'aide au retour à l'emploi. Cette attention portée à l'évaluation de résultats intermédiaires d'actions en cours de réalisation nous permet de mettre en évidence certains aspects des processus

d'autorégulation décrits par Bandura (1991, 1999) tels qu'ils se déploient au cours d'une situation de «transition aidée».

- 15 Nous nous proposons d'étudier les relations entre trois ensembles ordonnés de variables, chaque ensemble exerçant un effet sur les suivants, conformément au modèle de la TSCC (figure 1). Ces ensembles sont: 1) SEP (envisagés à deux niveaux global et spécifique), attentes de résultats et obstacles perçus, 2) variable de but (intentions d'actions), 3) variables d'évaluation des activités en termes de progrès perçus et de satisfaction. On considère qu'à l'intérieur des ensembles 1 et 3 les premières variables citées influencent les suivantes (à l'exception des obstacles aux relations plus indéterminées), conformément au modèle de la TSCC.

Figure 1

01\_GELPE

Modèle sociocognitif de la satisfaction à l'égard d'un dispositif d'aide à la recherche d'emploi  
*Social-cognitive model of job-application program satisfaction*

## Méthode

### Participants et procédure

- 16 Un questionnaire a été proposé à 165 personnes (98 femmes, 67 hommes) de 21 à 60 ans (moyenne: 41 ans, médiane: 42 ans), entrées dans un dispositif d'accompagnement vers l'emploi depuis 1 à 12 mois (moyenne: 5,7mois, médiane: 6 mois) juste après la perte de leur emploi pour cause de licenciement économique. Ce dispositif se structure autour de deux types principaux d'activités: des entretiens hebdomadaires d'orientation, de soutien et de suivi de la recherche d'un emploi et des ateliers collectifs «techniques»: repérage de compétences, rédaction de CV, connaissance du bassin d'emploi, préparation d'entretiens de candidature, etc. Le questionnaire se compose, outre de descripteurs des activités du dispositif, de 85 items portant sur les représentations des personnes relatives à elles-mêmes, leur environnement, leurs objectifs ou les activités du dispositif. Les items ont été élaborés à partir d'une analyse de contenu de 16 entretiens semi-directifs de pré-enquête; l'analyse a consisté à repérer empiriquement quels contenus les personnes évoquaient pour s'exprimer au sujet de thèmes inducteurs qui leur étaient donnés; ces thèmes correspondaient au découpage des variables que nous présentons *infra*. Dans le questionnaire, chaque groupe d'items (correspondant à chaque variable) est introduit par une question ou une affirmation appelant un jugement de difficulté, de probabilité, d'accord ou d'importance exprimé sur une échelle de Likert en 6 points (exemple sur l'échelle d'attentes de résultats: consigne: «Je pense trouver un emploi me permettant de...»; item: *Travailler à mon niveau de compétence*; réponses: 1. *Pas du tout probable*, 2. *Très peu probable*, 3. *Peu probable*, 4. *Plutôt probable*, 5. *Bien probable*, 6. *Tout à fait probable*). Le questionnaire a été envoyé par la poste ou remis en main propre aux personnes qui l'ont rempli de façon anonyme chez elles ou sur place (en passation individuelle). La durée de passation varie entre dix et trente minutes.

## Variables

- 17 – Variables de représentation de soi et de l'environnement (voir liste des items au tableau 3)
- 18 *Sentiment d'efficacité personnelle à l'égard de la carrière.* Introduite par la phrase: «En général, dans ma vie professionnelle, c'est pour moi difficile ou au contraire facile de...», cette échelle se compose de 7items. L'alpha de Cronbach de cette variable et des suivantes est fourni dans le tableau 1.
- 19 *Sentiment d'efficacité personnelle à l'égard de la recherche d'emploi.* 6items composent cette échelle et sont introduits par la phrase: «Actuellement, j'arrive difficilement ou au contraire facilement à...».
- 20 Ces deux échelles rejoignent sous certains aspects l'échelle de Solberg *et al.* (1994) que nous n'avons pas utilisée car elle est beaucoup plus longue (35items), s'adresse à toute personne active (avec ou sans emploi) en situation de transition et se focalise sur la recherche d'une orientation de carrière. Notre première échelle est de ce point de vue plus générale (gestion de la carrière) et notre seconde échelle est plus spécifique (recherche d'emploi par des personnes sans travail).
- 21 *Attentes de résultats dans un futur emploi.* Composée de 8 items, cette échelle est introduite par la phrase: «Je pense trouver un emploi me permettant de...».
- 22 *Obstacles perçus à l'obtention d'un emploi.* 7 items, introduits par la phrase: «Je considère que c'est un obstacle pour mon obtention d'un emploi...», composent cette échelle. Ces obstacles sont centrés sur le positionnement par rapport au marché de l'emploi (sont par exemple absents les contraintes ou les choix familiaux) afin que leur lien soit plus étroit avec les activités du dispositif, puisque notre but est d'étudier la satisfaction à l'égard de ces activités.
- 23 – Variable de but
- 24 *Intentions d'actions.* Introduites par la phrase: «En venant dans le dispositif, j'avais pour but de...», elles portent sur 9 actions de préparation ou d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et de candidature (*Faire le point sur ma vie professionnelle, Découvrir de nouveaux emplois, Apprendre des techniques de recherche d'emploi, Trouver le soutien d'un professionnel...*). Une analyse en composantes principales avec rotation varimax (issue de deux facteurs ayant une valeur propre supérieure à 1) a permis d'isoler deux facteurs pour cette variable (la contribution des items à leur axe est comprise entre .55 et .84 et est inférieure à .38 sur l'autre axe): «*exploration de nouvelles pistes d'emploi*» (4items, 31% de la variance) et «*aide à la transition professionnelle*» (4items, 26% de la variance).
- 25 – Variables d'évaluation des activités
- 26 *Progrès perçus.* Cette échelle, introduite par la phrase: «Depuis mon entrée dans le dispositif...», se compose de 15 items formulés en termes d'amélioration. Une analyse en composantes principales avec rotation varimax a permis d'isoler deux facteurs identifiables par 11 items (la contribution des items à leur axe est comprise entre .56 et .86 et est inférieure à .37 sur l'autre axe). Le premier facteur (7items, 38% de la variance) porte sur l'amélioration de la *connaissance de soi et de la confiance en soi* (relatives aux aptitudes, aux compétences, aux intérêts, aux points forts et limites, à la projection dans l'avenir). Le second (4 items, 22% de la variance) porte sur l'amélioration de la *capacité à rechercher un emploi* (dépassement du choc du



licencierement, connaissance du bassin d'emploi, recherche des offres, communication et présentation de soi).

- 27 *Satisfaction à l'égard de l'accompagnement reçu.* L'échelle est introduite par la question «Diriez-vous: "Jusqu'à présent, j'ai été très peu, assez, totalement... satisfait(e) par..."?». Les items, au nombre de 7, sont par exemple: «Les conseils que j'ai reçus pour construire ou confirmer mon projet» ou «Les incitations à rester mobilisé(e)».
- 28 *Satisfaction à l'égard des ateliers collectifs.* 5 items composent cette échelle; ils sont du type: «En général, les ateliers que j'ai suivis m'ont été utiles pour mes démarches» ou «J'ai pris de l'intérêt à la plupart des ateliers que j'ai suivis».
- 29 Le tableau 1 fournit les caractéristiques descriptives et les corrélations des différentes échelles de mesure.

Tableau 1/Table 1

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	M	ET	$\alpha$
<b>Représentations de soi et de l'environnement</b>														
1. SEP_Carrière (7items)												4.05	.77	.85
2. SEP_Rech. emploi (6 it.)	.48***											4.23	.86	.86
3. Attentes de résultats (8 it.)	.47***	.46***										4.54	.86	.96
4. Obstacles (7 items)	-.25***	-.27***	-.29***									3.14	1.0	.70
<b>Intentions d'actions</b>														
5. Total intentions (9 items)	.02	.04	.12	-.07								4.53	.90	.83
6. Exploration (4 items)	.00	.03	.05	-.10	.87***							4.55	1.1	.79
7. Aide transition (4 items)	.04	.03	.17*	-.01	.85***	.49***						4.42	1.0	.68
<b>Progrès perçus</b>														
8. Total progrès (15 it.)	.31***	.36***	.46***	-.37***	.34***	.25**	.32***					4.41	.93	.93

9. Conn soi, confiance (7 i)	.	.	.	-	.	.	.	.	.	.	.	4.41	1.1	.
	31***	35***	48***	39***	29***	23**	25**	95***						90
10. Capacité rech. emploi (4 i)	.	.	.	-	.	.	.	.	.	.	.	4.39	.98	.
	24**	36***	33***	23**	29***	16*	34***	82***	63***					76
<b>Satisfactions</b>														
11. Accompagnement (7 it.)	.	.	.	-	.	.	.	.	.	.	.	5.10	.90	.
	33***	33***	45***	09	22**	08	29***	46***	40***	45***				92
12. Ateliers collectifs (5 it.)	.	.	.	-	.	.	.	.	.	.	.	4.56	.98	.
	20**	17*	36***	08	40***	29**	40***	55***	45***	51***	59***			89
Notes. * $p < .05$ . ** $p < .005$ . *** $p < .0001$ .														

Corrélations, moyennes, écarts-type et alphas de Cronbach des dimensions sociocognitives de la population totale (n = 165)

Correlations, means, standard deviations and Cronbach's alphas of social cognitive dimensions in global population (n = 165)

### 30 – Variables de contrôle

31 Ont été introduits comme variables de contrôle dans les analyses le *sexe*, l'*âge* et la *durée de l'accompagnement* (entre la date d'entrée dans le dispositif et la date de l'enquête). Après analyse de l'évolution mois après mois des scores aux échelles de mesure, une variable de durée à 5 modalités a été créée: 1-2 mois, 3-5 mois, 6-7 mois, 8-9 mois et 10-12 mois. Cette variable est aussi utilisée comme critère pour l'étude des effets globaux du dispositif.

## Analyse des données

32 Après avoir observé le rôle du sexe et de l'âge, nous suivrons le sens des relations postulées dans le modèle présenté à la figure 1. Ainsi, nous étudierons successivement les relations entre les variables de représentation de soi et de l'environnement, les déterminants et les effets des buts, les effets conjoints des différentes variables précédentes sur les progrès perçus et la satisfaction. Les résultats seront complétés par l'analyse des effets de la durée de l'accompagnement sur l'évolution des variables.

33 Selon l'objectif de l'analyse et la nature des variables, une analyse en composantes principales, une ANOVA ou une régression multiple hiérarchique ont été effectuées. Pour les ANOVA, les comparaisons partielles des modalités prises deux à deux de la variable indépendante sont réalisées avec le test de comparaison multiple de Bonferroni qui tient compte du taux d'erreur global de la totalité des modalités. Dans les régressions multiples, les variables ont été introduites par blocs successifs dans l'ordre inverse des relations postulées par le modèle, de façon à privilégier les effets des variables les plus proches de la variable prédite et à étudier leur éventuel rôle de médiation des variables moins proches; la méthode d'introduction «pas à pas» a été choisie de façon à ne tenir compte que des variables apportant une contribution significative à l'équation de régression lors de leur introduction.

## Résultats

### Rôle du sexe et de l'âge

- 34 Contrairement aux résultats les plus fréquents, le sexe n'exerce quasiment pas d'effet sur les SEP, les attentes de résultats ou les obstacles (tableau 2). On observe des intentions d'actions plus importantes chez les femmes, notamment celles concernant l'aide à la transition.
- 35 L'âge, décomposé en quatre classes d'effectifs à peu près égaux: 21-29ans, 30-39 ans, 40-49 ans et 50-60 ans, exerce un effet sur les représentations de soi et de l'environnement et les buts (tableau 2). Les comparaisons partielles montrent que les plus âgés sont plus pessimistes à l'égard des caractéristiques de leur futur emploi, perçoivent plus d'obstacles à leur obtention d'un emploi et ont des intentions d'actions d'une moindre intensité.

Tableau 2/Table 2

	Sexe		Âge			
	Femmes	Hommes	21-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-60 ans
	(n = 98)	(n = 67)	(n = 35)	(n = 37)	(n = 45)	(n = 43)
<b>Repr. de soi et de l'env.</b>						
Attentes résultats_emploi			4.66 (.86)	4.54 (.91)	4.73 (.75)	4.19 (.86)
				$F(3, 155) = 3.53 p \leq .012$		
Obstacles à l'emploi			2.91 (.89)	2.83 (1.0)	3.11 (1.1)	3.51 (.93)
				$F(3, 155) = 3.77 p \leq .016$		
<b>Intentions d'actions</b>						
Total intentions	4.66 (.88)	4.33 (.88)	4.66 (.93)	4.46 (.80)	4.71 (.91)	4.22 (.86)
	$F(1, 163) = 5.46 p \leq .021$			$F(3, 156) = 2.74 p \leq .045$		
Aide à la transition	4.60 (.98)	4.15 (.99)				
	$F(1, 163) = 8.34 p \leq .004$					
Notes. Entre parenthèses: écarts-type. Seuls les résultats significatifs sont reportés sur le tableau.						

Effet du sexe et de l'âge sur les dimensions sociocognitives  
*Sex and age effect on social cognitive dimensions*

## Relations entre sentiments d'efficacité, attentes de résultats et obstacles perçus

- 36 Ces quatre variables sont toutes corrélées entre elles (tableau 1). Une analyse en composantes principales avec rotation varimax de l'ensemble des items concernés fait apparaître quatre facteurs orthogonaux expliquant 52% de la variance totale (tableau 3). Nous disposons donc bien de quatre dimensions distinctes.
- 37 Les attentes de résultats dans un futur emploi sont expliquées à 30% (régression multiple du tableau 4) non seulement par le SEP à l'égard de la recherche d'emploi mais aussi par celui à l'égard de la carrière (qui apporte une contribution significative après contrôle des effets du SEP\_recherche d'emploi). L'âge apporte une légère contribution significative à .03 (les attentes de résultats diminuent avec l'âge) mais cet effet est médiatisé par les SEP puisqu'il disparaît après leur introduction.

Tableau 3/Table 3

	15.5%	13.5%	13%	9.5%
<b>SEP à l'égard de la carrière</b>				
Identifier avec précision mes qualités professionnelles		.717		
M'adapter aux évolutions techniques		.685		
Dire avec précision quels sont mes goûts professionnels		.676		
M'adapter aux changements et à la nouveauté dans le travail		.706		
Connaître mes limites ou mes faiblesses professionnelles		.649		
Surmonter les difficultés de parcours que je rencontre		.686		
Être sûr(e) de mes choix (de métier, d'emploi, d'entreprise, d'activités...)		.618		- .301
<b>SEP à l'égard de la recherche d'emploi</b>				
M'organiser dans mes recherches d'emploi			.726	
Communiquer dans un entretien d'embauche			.700	
M'adapter à des emplois nouveaux dans mon métier			.690	
Prendre contact avec un employeur			.803	

Persévérer dans mes recherches d'emploi malgré les difficultés			.741	
Mettre en valeur mon expérience et mes compétences professionnelles		.324	.520	
<b>Attentes de résultats dans un futur emploi</b>				
Travailler à mon niveau de compétence	.565			
Rester plus d'un an dans la même entreprise	.693			
Accéder plus tard à un niveau professionnel supérieur	.549			
Trouver de l'intérêt dans mon travail	.742			
Travailler dans une bonne ambiance	.729			
Développer mes compétences	.810			
Travailler dans le secteur que je souhaite	.712			
Trouver des conditions de travail compatibles avec ma vie personnelle	.683			
<b>Obstacles perçus à l'obtention d'un emploi</b>				
Il y a très peu d'offres d'emploi dans mon secteur géographique				.583
Mon niveau de qualification n'est pas très élevé				.633
Je n'envisage pas de quitter l'endroit où j'habite				.588
Mon parcours professionnel ne m'avantage pas				.576
Les emplois proposés sont en dessous de mon ancien salaire				.505
Mon âge ne m'avantage pas pour mes candidatures			-.395	.625
Mon précédent emploi n'existe plus vraiment				.507
<i>Note. Seules les coordonnées <sup>3</sup>.3 sont reportées.</i>				

Coordonnées factorielles des dimensions sociocognitives (ACP avec rotation varimax)  
*Factorial coordinates of social cognitive dimensions (ACP with varimax rotation)*

- 38 Les obstacles étudiés sont des obstacles proximaux perçus par les sujets dans leurs conduites actuelles de recherches d'emploi. Leur corrélation (tableau 1) avec le SEP à l'égard de la carrière, lequel est construit sur la base de l'expérience antérieure, peut s'expliquer comme une détermination des obstacles par ce SEP. Les corrélations avec le SEP à l'égard de la recherche d'emploi et les attentes de résultats (tableau 1) invitent à

se demander si les obstacles déterminent (en tant que réalité perçue), ou sont déterminés par (en tant que représentation individuelle construite) ces deux variables. Dans des modèles de régression prédisant tour à tour le SEP\_recherche d'emploi et les attentes de résultats (tableau 4 pour cette seconde variable), les obstacles n'apportent qu'une contribution tendancielle non significative dès lors que l'âge est contrôlé. Dans un modèle où les obstacles sont la variable prédite (tableau 4), 13% de leur variation est expliquée par les attentes de résultats et l'âge (les obstacles diminuent avec les attentes et augmentent avec l'âge). L'effet des SEP est médiatisé par les attentes de résultats puisqu'une fois contrôlé l'effet de ces derniers, ils n'apportent pas de contribution supplémentaire significative<sup>1</sup>. Ainsi, la perception d'obstacles prend son origine ailleurs que dans les sentiments d'efficacité (ce qui est cohérent avec le fort ancrage environnemental de cette dimension), mais elle est légèrement associée aux attentes de résultats, ce qui va dans le sens de l'hypothèse de Lent considérant les obstacles comme des attentes de processus.

Tableau 4/Table 4

		Attentes de résultats		Obstacles	
		$\beta^*$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Bloc 1</b>	Sexe	**			
	Âge	-.07 <sup>(NS)</sup>	.03 <sup>(3)</sup>	.21 <sup>(1)</sup>	.07
	Durée accomp.				
<b>Bloc 2</b>	Attentes de résultats	-	-	-.26 <sup>(2)</sup>	.06
<b>Bloc 2</b>	Obstacles	-.12 <sup>(NS)</sup>	.07 <sup>(3)</sup>	-	-
<b>Bloc 3</b>	SEP_rech. emploi	.27 <sup>(2)</sup>	.15 <sup>(3)</sup>		
<b>Bloc 4</b>	SEP_carrière	.30 <sup>(3)</sup>	.07 <sup>(3)</sup>		
	<b>R<sup>2</sup></b>		<b>.32<sup>(3)</sup></b>		<b>.13<sup>(2)</sup></b>

Notes. (1), (2), (3): significatif à .005, .001, .0001. \*Coefficients standardisés dans l'équation finale.  
 \*\*case vide: la variable n'a pas été introduite dans l'analyse par la méthode pas-à-pas.

Équations de régression multiple hiérarchique des attentes de résultats et des obstacles perçus (méthode pas à pas)  
 Hierarchic multiple regression equations of outcomes expectations and perceived barriers (step by step method)

## Effet des SEP, attentes et obstacles sur les variables de but

- 39 L'observation du tableau 1 montre que les *intentions d'actions* (prises globalement ou envisagées selon leurs deux composantes) ne sont pas corrélées avec les SEP, les attentes de résultats ou les obstacles. Ce résultat inattendu peut s'expliquer par le fait

que ces dernières variables portent sur la gestion de la vie de travail (SEP à l'égard de la carrière) ou sur la recherche d'emploi (SEP\_recherche d'emploi, attentes de résultats et obstacles), tandis que les intentions d'actions portent principalement sur les activités menées dans le dispositif pour préparer la recherche d'emploi, et non sur les démarches de recherche proprement dites. Compte tenu de cette absence de liens, il n'y a pas lieu de procéder à une analyse de régression des intentions sur les déterminants sociocognitifs.

## Processus de détermination des progrès perçus et de la satisfaction

- 40 Le tableau 5 fournit les équations de régression prédisant les progrès perçus et la satisfaction à l'égard des activités. Rappelons que, hormis les variables d'intentions d'action, toutes les autres variables sont corrélées entre elles (tableau 1). Il s'agit donc d'étudier si ces corrélations correspondent à des effets directs ou médiatisés. Dans ce but, les variables sont introduites dans l'ordre de leur proximité avec la variable prédite. Pour simplifier la présentation des données, nous avons retiré de l'analyse les sous-échelles composant les intentions d'actions et les progrès perçus, pour ne retenir que le score global de ces deux variables.
- 41 La variation des progrès perçus est expliquée à 40% par les intentions d'action, les obstacles et les attentes de résultats (les  $\beta$  sont respectivement de .27, - .25 et .28) et, dans une moindre mesure, par le sentiment d'efficacité à l'égard de la recherche d'emploi et la durée de l'accompagnement ( $\beta$  à .17 et .12 respectivement). Le SEP à l'égard de la carrière n'apporte pas de contribution à l'équation: son effet est donc médiatisé par les autres variables de représentation de soi et de l'environnement. Se confirme ainsi le lien étroit existant entre but de l'action et résultat (au moins perçu) de cette action. Quant aux autres variables, il est difficile d'interpréter l'importance des unes et le rôle faible ou nul des autres en l'absence de données longitudinales fournissant un état initial de ces variables, au moment de l'arrivée dans le dispositif.
- 42 La satisfaction à l'égard de l'accompagnement est expliquée à 26% par les progrès perçus ( $\beta = .32$ ) et les attentes de résultats ( $\beta = .30$ ), lesquelles médiatisent ainsi les effets des SEP. Cet effet direct des attentes signifie qu'un des fondements du dispositif: l'accompagnement renforcé, est mieux vécu par les sujets les plus optimistes à l'égard de leur futur emploi. On notera que les intentions d'actions ont leurs effets médiatisés par les progrès perçus.
- 43 L'intérêt éprouvé ou l'utilité perçue relatifs aux ateliers collectifs sont expliqués à 32% par les progrès perçus ( $\beta = .47$ ) et les intentions d'actions ( $\beta = .24$ ). La très forte contribution des progrès perçus peut s'expliquer par le caractère technique et thématique des ateliers permettant plus aisément d'en identifier les apports et d'associer ceux-ci aux acquis personnels.
- 44 Une synthèse du modèle général obtenu est donnée à la figure 2.

Tableau 5/Table 5

				Satisfactions
		Progrès perçus	Accompagnement	Ateliers collectifs

		$\beta^*$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Bloc 1</b>	Sexe						
	Âge						
	Durée accomp.	.12 <sup>(1)</sup>	.03				
<b>Bloc 2</b>	Progrès perçus	–	–	.32 <sup>(4)</sup>	.20 <sup>(4)</sup>	.47 <sup>(4)</sup>	.28 <sup>(4)</sup>
<b>Bloc 3</b>	Intentions d'actions	.27 <sup>(4)</sup>	.10			.24 <sup>(3)</sup>	.05 <sup>(4)</sup>
<b>Bloc 5</b>	Obstacles	– .25 <sup>(4)</sup>	.14				
<b>Bloc 6</b>	Attentes de résultats	.28 <sup>(4)</sup>	.11	.30 <sup>(4)</sup>	.07 <sup>(4)</sup>		
<b>Bloc 7</b>	SEP_rech. Emploi	.17 <sup>(2)</sup>	.02				
<b>Bloc 8</b>	SEP_carrière						
	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>.40<sup>(4)</sup></b>			<b>.26<sup>(4)</sup></b>		<b>.32<sup>(4)</sup></b>

Notes. (1), (2), (3), (4): significatif à .05, .01, .005, .0001.  
 $\beta$  dans l'équation finale.  
 Seules les variables apportant une contribution significative lors de leur introduction sont reportées sur le tableau.

Équations de régression multiple hiérarchique des progrès perçus et de la satisfaction à l'égard de l'activité (méthode pas à pas)  
*Hierarchical multiple regression equations of perceived progress and satisfaction about activity (step by step method)*

**Figure 2**

#### 02\_GELPE

Modèle de satisfaction observé (coefficients de détermination significatifs)  
*Observed satisfaction model (significant determination coefficients)*

### Effet de la durée de l'accompagnement sur les dimensions étudiées

- 45 En considérant des groupes de sujets ayant passé un temps variable dans le dispositif, nous pouvons mettre en évidence de premières indications relatives aux effets du dispositif global sur les sentiments d'efficacité, les attentes, les obstacles, les progrès perçus et la satisfaction.
- 46 La durée n'influence pas la satisfaction à l'égard de l'accompagnement et des ateliers collectifs (tableau 6). On observe par contre une augmentation continue des progrès perçus jusqu'à 6-7 mois (le test de Bonferroni de la comparaison des tranches 1-2 mois et 6-7 mois est significatif), avec une légère décroissance ensuite, néanmoins non significative: le dispositif pris globalement génère ainsi des acquis subjectifs relatifs aux conduites de transition professionnelle. Cette augmentation s'explique surtout par



l'amélioration de la connaissance de soi et de la confiance en soi, les progrès dans la capacité à rechercher un emploi ne montrant pas, pris isolément, de différence significative au cours du temps.

- 47 La durée de l'accompagnement n'a qu'un effet tendanciel (au seuil de .06) sur le sentiment d'efficacité relatif à la recherche d'emploi, selon la même configuration que le SEP\_Carrière. L'effet significatif observé sur le sentiment d'efficacité à l'égard de la carrière s'explique principalement par une diminution, après 2 mois, du score à cette variable (les comparaisons partielles des durées prises deux à deux montrent un effet tendanciel, cependant non significatif). Ainsi, les premières semaines de confrontation à la situation de recherche d'emploi altèrent la capacité perçue à conduire sa vie professionnelle. Cette diminution est suivie à 6-7 mois d'un retour au score initial, lequel diminue à nouveau après 10 mois.
- 48 Les obstacles perçus constituent la dernière variable affectée significativement par la durée de l'accompagnement. On observe une diminution progressive jusqu'à 6-7 mois (elle est significative au test de Bonferroni sur la comparaison partielle 3-5 mois/ 6-7 mois), suivie d'une augmentation qui n'atteint cependant pas le taux initial. Ainsi, si le dispositif permet une diminution de la perception d'obstacles à l'emploi, l'allongement de la période de recherche d'emploi, passée un seuil, a tendance à réduire cet effet.

Tableau 6/Table 6

	1-2 mois (n = 22)	3-5 mois (n = 57)	6-7 mois (n = 28)	8-9 mois (n = 34)	10-12 mois (n = 21)
<b>Représ. de soi et de l'env.</b>					
SEP_carrière	4.29 (.67)	3.87 (.68)	4.30 (.89)	4.11 (.73)	3.88 (.89)
	$F(4, 157) = 2.43 p \leq .05$				
Obstacles à l'emploi	3.34 (1.1)	3.29 (.96)	2.64 (.98)	3.21 (1.0)	3.03 (.89)
	$F(4, 156) = 2.50 p \leq .045$				
<b>Progrès perçus</b>					
Total progrès perçus	3.99 (1.0)	4.38 (.96)	4.78 (.86)	4.34 (.91)	4.53 (.81)
	$F(4, 151) = 2.38 p \leq .05$				
Conn. de soi & confiance	3.96 (1.2)	4.40 (1.1)	4.87 (1.0)	4.27 (1.1)	4.50 (.84)
	$F(4, 151) = 2.43 p \leq .05$				
Notes. Entre parenthèses: écarts-type. Seuls les résultats significatifs sont reportés sur le tableau.					

Effet de la durée de l'accompagnement sur les dimensions psychologiques  
*Effect of vocational accompaniment duration on psychological dimensions*

## Discussion

- 49 Les résultats observés confirment nombre d'aspects du modèle sociocognitif de Lent *et al.* (1994) appliqué aux processus générant la satisfaction à l'égard d'activités en cours de réalisation. Ces résultats sont issus d'une application nouvelle de la théorie, puisque celle-ci a essentiellement porté sur la construction et la réalisation de projets de carrière et non sur la conduite d'actions de résolution de problèmes, en l'occurrence la perte d'un emploi. Notons en outre que les effets observés ont été mis en évidence dans une situation (un dispositif d'accompagnement) qui, pour être choisie et contractualisée, n'en est pas moins soumise à un contrôle externe élevé tendant à standardiser l'activité, ce qui n'a pas empêché l'apparition de processus d'autorégulation différenciant les sujets.
- 50 Nous avons en particulier retrouvé un effet du sentiment d'efficacité personnelle sur les attentes de résultats et un effet de ces dernières sur les progrès perçus. Dans ce cadre a été mis en évidence le rôle distinct de deux types de SEP, l'un centré sur des processus généraux de conduite et d'adaptation de la carrière, l'autre, plus spécifique, centré sur les actions immédiates concernées par la situation considérée. On a observé un effet faible du SEP\_recherche d'emploi sur les progrès perçus. Par contre, les obstacles perçus centrés sur les caractéristiques du marché en lien avec des caractéristiques professionnelles ou personnelles sont apparus étroitement reliés aux progrès perçus. Ainsi, la perception subjective de progrès au cours du dispositif, dans l'état actuel de nos données, apparaît peu liée à la représentation des actions (en l'occurrence, le sentiment de pouvoir mettre en œuvre efficacement les actions de recherche d'emploi et de gestion de la transition). Au contraire, la perception de progrès s'associe à la représentation de données externes et/ou factuelles: d'une part, la représentation des caractéristiques des emplois susceptibles d'être obtenus (variable *attentes de résultats*), d'autre part, la représentation des caractéristiques du marché et de soi susceptibles de gêner, voire d'empêcher l'obtention d'un emploi.
- 51 Par ailleurs, les intentions d'actions (centrées ici sur les activités conduites au sein du dispositif: activités d'orientation, de préparation à la recherche d'emploi, d'échange avec les conseillers...) se sont avérées de bons prédicteurs des progrès perçus, conformément au modèle. Mais elles sont apparues indépendantes des SEP, des attentes et des obstacles. Il y aurait lieu d'enrichir ces variables en mettant l'accent sur les buts quantitatifs et qualitatifs relatifs aux différentes actions conduites par les personnes dans leur environnement (consultation des offres d'emploi, visite d'entreprises, actes de candidatures). En particulier, un accent pourrait être mis sur les critères de sélection que les personnes se donnent pour saisir ou non des opportunités d'emploi ne se conformant pas exactement à leurs souhaits initiaux. Sur un plan plus général, des objectifs de carrière (changement d'orientation, accès à un niveau supérieur, etc.) pourraient être aussi introduits comme variable de but.
- 52 Du point de vue des critères d'évaluation des dispositifs, quelques enseignements peuvent être tirés, qui restent à confirmer par des données longitudinales (permettant d'observer l'évolution des variables au cours du dispositif, évolution éventuellement différente selon le niveau initial des variables) et à mettre en lien avec des indicateurs d'emploi à l'issue de l'accompagnement. On observe une amélioration de la connaissance de soi et de la confiance en soi pendant les 7 premiers mois, résultat important car ces aspects sont déterminants tant pour le bien-être des personnes dans

une situation aux possibles effets délétères que pour l'efficacité de la présentation de soi lors d'entretiens de recrutement. Cette amélioration est à rapprocher de l'augmentation entre 3 et 6 mois du sentiment d'efficacité relatif à la carrière.

- 53 Un autre constat est la diminution progressive des obstacles perçus jusqu'à 7 mois, mais aussi son augmentation ensuite, qui ne ramène néanmoins pas cette perception à son niveau initial. Malgré cette diminution, on n'observe pas une évolution des progrès perçus relatifs à la capacité à rechercher un emploi; de même, n'observe-t-on pas d'évolution du SEP\_recherche d'emploi (mais cela peut être lié à des évolutions différentielles de ce SEP, en fonction de son niveau initial).
- 54 Un dernier constat est que la satisfaction (ici d'un niveau élevé) relative aux diverses activités du dispositif ne peut être réduite à une représentation stéréotypée puisqu'elle varie en fonction de divers indicateurs, notamment des progrès perçus, et cela de façon distincte selon l'activité sur laquelle porte ce jugement de satisfaction. La satisfaction peut être un facteur de plus grande implication dans les actions de recherche d'emploi; cela reste à étudier tout comme les effets de cette implication sur la vitesse de recouvrement d'un emploi, les caractéristiques de ce dernier et la satisfaction à l'égard de cet emploi.
- 55 Pour conclure, nous donnons plusieurs pistes de réflexion. 1) Compte tenu du lien entre la satisfaction à l'égard d'un dispositif d'aide à la recherche d'emploi et les progrès perçus dans les activités de transition vers le ré-emploi, il semble utile que les conseillers-accompagnants aident les personnes à prendre conscience de leurs «progrès» et à identifier sur quoi ils portent. 2) Le rôle des cognitions relatives à l'interaction perçue soi/environnement (SEP, attentes, obstacles) et le rôle des buts montrent que l'accompagnement vers l'emploi ne peut se réduire à une simple mise en concordance des compétences et capacités des personnes et des caractéristiques des emplois disponibles sur un marché; il est nécessaire de prendre en compte la dynamique des processus psychosociaux dans la mise en œuvre des actions de recherche et d'obtention d'un emploi. 3) Il apparaît que 6-7mois de recherche d'emploi constituent un seuil à partir duquel certaines cognitions deviennent moins positives après avoir suivi une évolution positive. Cela invite à une vigilance avec les personnes pour repérer ces changements de représentation. 4) Enfin, il se pourrait que le gain psychologique et psychosocial apporté par ce type de dispositif se situe plus du côté de la connaissance de soi et de la confiance en soi, que du côté de la représentation des actions mises en œuvre. Ce gain apparaît d'ailleurs plus déterminé par un optimisme à l'égard du résultat final (*attentes*) et des conditions externes d'accès à ce résultat (*obstacles*), que par une confiance dans la capacité à mettre en œuvre des actions. Si un tel constat se confirmait, cela inviterait les praticiens à porter une attention plus marquée au processus de réinsertion et de gestion de la transition, et pas seulement à la cible-emploi visée, dans l'aide qu'ils apportent aux personnes.

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development, 77*, 431-436.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behaviour and Human Processes, 50*, 248-287.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality. Theory and research* (pp.154-195). New York: The Guilford Press.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment, 8*, 205-222.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment, 14*, 3-11.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly, 46*, 179-189.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology, 91*, 717-726.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counselling. *The Career Development Quarterly, 44*, 354-366.
- Gore, P. A., & Leuwerke, W. C. (2000). Predicting occupational considerations: A comparison of self-efficacy beliefs, outcomes expectations, and person-environment congruence. *Journal of Career Assessment, 8*, 237-250.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*, 5, 837-855.
- Lent, R. W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle: considérations théoriques et pratiques. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 37*, 57-90.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly, 44*, 310-321.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006a). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment, 14*, 12-35.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006b). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 236-247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 36-49.
- Lent, R. W., & Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behaviour in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology, 50*, 458-465.

- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., Alexander, M. S., Suthakaran, V., & Chai, C.M. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61-72.
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H.B., Schmidt, J. A., & Schmidt, L. C. (2007). Relation of social-cognitive factors to academic satisfaction in engineering students. *Journal of Career Assessment*, 15, 87-97.
- Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13, 271-287.
- Luzzo, D. A. (1996). Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development*, 22, 239-248.
- Luzzo, D. A., & McWhirter, A. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79, 61-67.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 124-140.
- McWhirter, E.H., Torres, D., & Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's career adjustment. *Journal of Career Assessment*, 6, 449-479.
- Nauta, M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12, 381-394.
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- Solberg, V. S. (1998). Assessing career search self-efficacy: Construct evidence and developmental antecedents. *Journal of Career Assessment*, 6, 181-193.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fisher, A. R., Brown, S. D. & Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., Heffernan, M., & Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2, 111-123.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D.M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 219-244.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 4, 443-462.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2008). La transition entre l'enseignement supérieur et l'emploi: auto-efficacité, attentes de résultats et objectifs professionnels. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37, 91-112.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.

## NOTES

1. Pour que l'effet d'une variable A sur une variable C soit médiatisé par une variable B, il faut que A soit corrélé avec C et B et que, après contrôle de l'effet de B sur C, A n'apporte pas de contribution supplémentaire à C.

---

## RÉSUMÉS

La *théorie socio-cognitive de la carrière* (Lent, 2008) est utilisée pour étudier les processus d'autorégulation des conduites au sein d'un dispositif d'aide à la recherche d'emploi. 165 sujets remplissent un questionnaire portant sur leurs représentations de leurs conduites de recherche d'emploi, leurs buts et leurs satisfactions. Les résultats montrent notamment que les sentiments d'efficacité relatifs à la carrière et à la recherche d'emploi, les attentes de résultats dans un futur emploi et les obstacles perçus à l'obtention d'un emploi déterminent les progrès perçus au sein du dispositif, lesquels déterminent la satisfaction à l'égard de l'accompagnement reçu ainsi que l'utilité perçue ou l'intérêt relatifs aux ateliers collectifs proposés par le dispositif.

The *career social cognitive theory* (Lent, 2008) is used to examine self-regulation processes in a job-application accompaniment program. 165 people completed a multiple dimensions questionnaire assessing job-application representations and satisfactions. Results prove an effect of career and job-application self-efficacy, future job outcome expectations and job achievement barriers on career goals and perceived progresses during the program. Perceived progresses influence received accompaniment satisfaction and perceived utility and interest for collective activities.

## INDEX

**Mots-clés :** Attentes de résultats, Objectifs de carrière, Obstacles perçus, Sentiment d'efficacité personnelle, Transition professionnelle

**Keywords :** Career goals, Career transition, Outcome expectations, Perceived barriers, Self-efficacy

## AUTEUR

### DOMINIQUE GELPE

Dominique Gelpe est chef de projet à l'Institut national de l'orientation et de l'insertion professionnelles (Afp), docteur en psychologie et chercheur associé au Laboratoire PSY-NCA, Université de Rouen. Thèmes de recherche : transitions professionnelles et processus motivationnels. Contact : AFPA – 6 rue du Panier Vert – 86280 Saint-Benoît. Courriel : dominique.gelpe@afpa.fr