
Sentiment d'efficacité personnelle et autorégulation en situation de recherche d'emploi : Quelle performance pour les diplômés du supérieur ?

Self-efficacy and self-regulation while seeking employment: how do higher education graduates perform?

Juliette Manto Jonté , Élisabeth Doutre et Pierre-Henri François



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/4655>
DOI : 10.4000/osp.4655
ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 15 décembre 2015
ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Juliette Manto Jonté , Élisabeth Doutre et Pierre-Henri François , « Sentiment d'efficacité personnelle et autorégulation en situation de recherche d'emploi : Quelle performance pour les diplômés du supérieur ? », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 44/4 | 2015, mis en ligne le 01 décembre 2017, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/4655> ; DOI : 10.4000/osp.4655

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Tous droits réservés

Sentiment d'efficacité personnelle et autorégulation en situation de recherche d'emploi : Quelle performance pour les diplômés du supérieur ?

Self-efficacy and self-regulation while seeking employment: how do higher education graduates perform?

Juliette Manto Jonté , Élisabeth Doutre et Pierre-Henri François

Contexte de la recherche

- 1 Cet article présente, dans une perspective théorique et pratique, les croyances d'efficacité (Bandura, 1997, 2002, 2003 ; Lent & Brown, 2006 ; Lent, Brown, & Hackett, 1994) et l'apprentissage autorégulé (Carré & Moisan, 2002 ; Cosnefroy, 2004 ; Elliot, 2005 ; Zimmerman, 1986, 2000) en situation de recherche d'emploi chez les diplômés du supérieur. Le lien entre sentiment d'efficacité personnelle et performance académique est largement documenté (Betz & Hackett, 1983 ; Blanchard, 2009 ; Galand & Vanlede, 2004). Des études indiquent également le sentiment d'efficacité personnelle comme prédicteur de la performance en recherche d'emploi (Gelpi, 2009). La réussite scolaire familière aux diplômés du supérieur requiert aussi bien des connaissances que la capacité à s'autoréguler efficacement (répertoire de méthodes d'apprentissage, discipline personnelle, mobilisation des ressources, etc.) tout au long de la scolarité. Réussir sa recherche d'emploi repose sur des conduites similaires impliquant nombre d'apprentissages et une organisation spécifique : connaissance des outils, lieux et méthodes de recherche d'emploi, mobilisation des ressources, etc. En revanche, l'apprentissage autorégulé appliqué aux activités de recherche d'emploi n'a pas encore fait l'objet de recherches systématisées à notre connaissance. Nous explorons ici l'idée

que, pour des diplômés du supérieur, s'adonner aux tâches de la recherche d'emploi et réussir à trouver un emploi mobilise des modes de traitements cognitifs similaires à ceux menant à la réussite académique ; aussi, il nous a semblé opportun de recourir au concept d'apprentissage autorégulé pour tenter de comprendre les conduites de recherche d'emploi des diplômés du supérieur. L'apprentissage autorégulé correspond au processus par lequel l'apprenant active, soutient ou module ses cognitions, ses affects et ses conduites en fonction de ses buts d'apprentissage et les contrôle (Zimmerman & Schunk, 2008). Ainsi l'apprenant peut dans la réalité posséder des compétences, mais si la valeur qu'il accorde à l'activité d'apprentissage est insuffisante et s'il se juge peu ou pas compétent pour l'accomplir, il ne sera pas en mesure de les mobiliser. Il en va de même pour le demandeur d'emploi qui serait peu ou pas sûr de son projet professionnel, ou aurait peu de visibilité sur ses perspectives de carrière. La recherche explore les liens entre le sentiment d'efficacité personnelle perçue, les capacités d'autorégulation du diplômé du supérieur et la performance ou le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (Manto Jonté, 2005, 2014).

- 2 Cette recherche va au-delà de la théorie économique standard sur le chômage (Demazière, 1995 ; Roques, 1995) et questionne les processus mentaux pilotant la recherche d'emploi. Des travaux (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001 ; Saks, 2006) ont mis en évidence l'intensité de la recherche d'emploi (élaboration de curriculum vitae (CV), planification des activités) comme prédicteur de l'accès à l'emploi. Cette relation se justifiant par le fait que l'intensité de la réalisation des tâches de la recherche d'emploi augurerait du nombre d'entretiens d'embauche obtenus. Par ailleurs, l'entretien d'embauche étant dans un parcours de recherche d'emploi le préalable le plus immédiat à l'emploi, le nombre d'entretiens prédirait à terme le nombre de propositions d'embauche (Saks, 2006). Cependant, des questions demeurent en ce qui concerne les mécanismes activés, facilitant ou desservant la recherche d'emploi. Autrement dit, comment expliquer les différences de performances observées chez des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur ? L'étude que nous présentons s'intéresse aux processus d'autorégulation des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur et aux démarches de recherche qui en découlent.
- 3 Partant du raisonnement considérant que les diplômés du supérieur sont capables d'assumer la responsabilité de leur activité de recherche d'emploi ; de se mobiliser en intégrant dans leurs actions aussi bien les influences personnelles (auto-motivation) qu'environnementales (obstacles / soutiens perçus, dispositifs d'aide), nous postulons que les stratégies d'autorégulation jouent un rôle médiateur pendant la recherche d'emploi.

Le diplôme comme composante du profil du demandeur d'emploi

- 4 Présentée en général comme un droit individuel, la formation dans l'absolu serait plutôt une obligation pour garder un emploi de nos jours (Tanguy, 2008). Dans la même logique, l'accès à l'emploi des diplômés constitue un critère important d'évaluation des universités. Le diplôme pour sa part, constitue un indicateur de la qualité des emplois sur le marché du travail et joue un rôle déterminant dans le processus d'insertion professionnelle (Félouzis, 2008 ; Gautié & Gurgand, 2005 ; Moncel, 2012). De plus, « les employeurs ne rémunèrent pas seulement la correspondance avec la spécialité d'emploi,

ils hiérarchisent également les spécialités de formation » pour les diplômés (Lemistre & Bruyère, 2009, p. 1).

- 5 On constate que tout en constituant un atout, le diplôme a pour effet pervers d'accroître la concurrence, et de favoriser des conditions d'accès à l'emploi très contrastées selon les niveaux, filières et spécialités de formation (Calmand & Hallier, 2008). Herman, Bourguignon, Stinglhamber, et Jourdan (2007, p. 284) notent : « L'accès à l'emploi constitue, pour des jeunes récemment sortis de l'école, une épreuve de taille [...]. Toutefois, tous les jeunes ne semblent pas éprouver les mêmes difficultés : certains décrochent assez rapidement un contrat de travail alors que d'autres peinent pendant des semaines, voire des mois ». De fait, la configuration actuelle du marché du travail et les critères de sélection en vigueur (Lallement, 2010), obligent tout demandeur d'emploi à élaborer des stratégies pertinentes pour se démarquer et s'assurer une insertion de qualité. Et qui dit stratégie, dit choix d'actions soigneusement opérés dans un but bien défini – trouver un emploi dans le cas d'espèce.

Chercher un emploi... et en trouver : entre croyances en ses capacités et autorégulation

- 6 La recherche d'emploi correspond à une conduite d'anticipation (Boutinet, 2004) ; une certaine distanciation est donc requise et souligne l'importance des objectifs et buts de la personne, mais aussi sa responsabilisation dans son parcours d'insertion. Cela implique la prise en main du pilotage de la recherche d'emploi par le demandeur d'emploi : en fonction de ses objectifs (poste, secteur d'activité convoités, etc.), il va définir les tâches à réaliser, établir une hiérarchie entre elles et décider des actions à mettre en œuvre, ainsi que des délais. L'issue de la recherche dépendra *in fine* de la façon dont le demandeur d'emploi va articuler le but de sa recherche (ce que ses revenus lui permettront de réaliser par exemple), la motivation à intégrer une entreprise bien identifiée, ou à occuper un type de poste précis, et la régulation de la persistance des conduites de recherche d'emploi (élaboration et dépôt des CV et lettres de motivation, simulations d'entretiens d'embauche, inscription dans des centres d'aide, en ligne) (Manto Jonté, Doutre, & Wamba, 2015). En situation d'apprentissage, les apprenants s'auto-évaluent et se jugent plus ou moins capables de réussir en fonction de la perception qu'ils ont de leurs buts et de leur motivation (Cosnefroy, 2010, 2011). Il en va de même pour le demandeur d'emploi confronté aux différentes tâches de la recherche d'emploi ; car rédiger un CV percutant, une lettre de motivation qui valorise le candidat et / ou convaincre en entretien d'embauche ne s'improvise pas (Ras, 2015). Chercher un emploi, c'est un travail à plein temps qui nécessite l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi permettant au candidat d'anticiper et / ou de surmonter des difficultés inhérentes au parcours d'insertion professionnelle. L'un des effets du sentiment d'efficacité personnelle est sa contribution à l'orientation et à la persistance des conduites en situation, et à la fourniture des ressources cognitives et affectives nécessaires à la résilience face aux difficultés perçues (Nagels, 2010 ; Zimmerman, 2000).

Le sentiment d'efficacité personnelle à la recherche d'emploi : contribution essentielle à la responsabilisation du demandeur d'emploi

- 7 Être acteur, créer des intentions et les mener à leur terme requiert de disposer de croyances qui poussent à agir (Bandura, 1986) ; c'est le rôle du sentiment d'efficacité personnelle : « ensemble dynamique de croyances personnelles qui sont associées à des domaines de performance particuliers et à des activités » (Lent, 2005, p. 104). Il correspond à une anticipation, un jugement sur sa capacité à atteindre un certain niveau de performance dans une situation donnée (Bandura, 1986). En situation de recherche d'emploi, le sentiment d'efficacité personnelle va contribuer plus ou moins positivement à l'auto-évaluation du candidat (qui il est, ce qu'il veut faire, ce qu'il peut faire, etc.), et à terme à produire des conduites appropriées (François, 2000 ; François & Aïssani, 2002).
- 8 Le demandeur d'emploi qui connaît ses forces et faiblesses, ses capacités, compétences, objectifs et buts, ce à quoi il peut prétendre en fonction des spécificités du marché du travail, se constitue en candidat sérieux, voire impressionnant (Pariot, 2012 ; Ras, 2015). En effet, le candidat qui a un but clair, procède à l'inventaire des exigences du poste convoité, de ses compétences, des ressources accessibles, des entreprises / organisations susceptibles d'être intéressées par son profil, mais aussi des obstacles pouvant entraver sa démarche, va mieux piloter sa recherche d'emploi. Brown, Cober, Kane, Levy et Shalhoop (2006) ont mis en évidence une corrélation positive entre un niveau élevé du sentiment d'efficacité personnelle relatif à la recherche d'emploi et le nombre d'entretiens et de propositions reçues par des étudiants à la fin de leurs études. À l'inverse, une vision négative de la recherche d'emploi (difficultés surestimées) et des conditions d'accès au marché du travail (lieux de recherche d'emploi et environnement peu ou mal connus) peut induire des conduites inadaptées, et contribuer à expliquer l'échec de la recherche d'emploi (Betz & Voyten, 1997 ; Manto Jonté, 2014).

Les stratégies d'autorégulation ou de l'effet de persistance des conduites de recherche d'emploi

- 9 Lorsque l'environnement sociopolitico-économique et le marché du travail n'offrent pas des conditions facilitant l'accès à l'emploi, le demandeur d'emploi est contraint de renforcer ses ressources pour réussir à surmonter les difficultés. Il se doit de mettre en place des stratégies d'autorégulation qui vont l'aider à produire des conduites pertinentes pendant la recherche d'emploi. De fait, chercher un emploi dans un contexte de carence d'emplois disponibles et de compétition décuplée « s'apparente [...] à une navigation par gros temps qui s'efforce de poursuivre la route en dépit d'une météo défavorable » (Cosnefroy, 2011, p. 25). La recherche d'emploi peut alors être dépeinte comme un parcours ou une suite d'actions non linéaires, marqué essentiellement par l'imprévisibilité. Cela étant, les demandeurs d'emploi seraient assimilables à « des équilibristes du compromis opératoire » au sens de Clot (2012), dans la mesure où sans cesse, ils vont « chercher à rendre compatible ce qui peut paraître incompatible et l'est trop souvent : le travail "bien fait", la qualité officielle, la quantité, leur santé, le court terme, le long terme. » (p. 4).

- 10 L'autorégulation intervient dans la médiation des influences externes et permet de prévoir les actions et de les guider. Elle remplit trois fonctions : comprendre la situation et planifier l'action ; associer diverses informations en mémoire ; favoriser l'élaboration des règles de contrôle moteur. Les stratégies de recherche d'emploi renvoient de ce fait à une forme particulière de connaissance procédurale, un « savoir comment chercher – et trouver – un emploi ». Ce qui suggère d'interroger le « comment » de la recherche d'emploi. Zimmerman (1986) propose trois composantes des stratégies d'autorégulation en situation d'apprentissage, que nous transposons à l'activité de recherche d'emploi : les stratégies métacognitives, les stratégies de gestion et les stratégies motivationnelles (voir tableau 1). Elles favorisent en effet une appréhension du « comment » de la recherche d'emploi, en donnant un aperçu des contenus des tâches et des ajustements mis en œuvre par le candidat à l'emploi.

Hypothèses de la recherche

- 11 Compte tenu des caractéristiques de notre population et des compétences que suggère leur statut (diplômés du supérieur), en lien avec les considérations théoriques qui précèdent, nous formulons l'hypothèse d'une relation positive entre le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) en recherche d'emploi des diplômés et leurs stratégies d'autorégulation (STARE) liées à la recherche d'emploi (H1).
- 12 Au regard de la hiérarchisation des spécialités de formation à l'entrée du marché du travail – certaines branches étant mieux cotées que d'autres (Lemistre & Bruyère, 2009), on peut s'attendre à une différence significative entre les résultats des participants diplômés des sciences dites exactes et ceux de leurs homologues issus des sciences humaines et sociales (TYPE) pour cette première hypothèse (H2).
- 13 Une troisième hypothèse de médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) entre le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et la performance du demandeur d'emploi (TRE) est quant à elle suggérée par le raisonnement suivant : 1) on a établi des relations entre la formation, l'expérience professionnelle, l'orientation et l'insertion professionnelle, mais aussi par la façon dont le sujet vit psychologiquement sa situation. Selon Lam (2001), l'expérience du monde du travail permet d'accroître le capital humain du jeune diplômé grâce à l'acquisition de compétences particulières. Ces compétences sont par ailleurs perçues par l'employeur comme le signal d'une capacité d'adaptation du diplômé au monde de l'entreprise. 2) Ainsi, les effets positifs de la formation du diplômé sur ses savoirs, notamment son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi, devraient pouvoir s'adosser à un niveau élevé de confiance en sa capacité à surmonter les difficultés propres à cette activité, et à trouver le poste convoité. Ce phénomène devrait s'observer statistiquement par une médiation complète opérée par les stratégies d'autorégulation (STARE) sur la relation sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et performance en recherche d'emploi (TRE).

Tableau 1. Stratégies d'autorégulation selon Zimmerman : illustration par la recherche d'emploi

Stratégies d'autorégulation		
(1) Stratégies métacognitives	(2) Stratégies de gestion	(3) Stratégies motivationnelles

<p>La planification (mettre en relation les informations – comprendre la situation, clarifier le but / projet professionnel – et concevoir des actions en sous-buts – feuille de route, en vue d'obtenir l'emploi convoité)</p>	<p>Construction des règles d'action, définition du « comment faire » et contrôle de l'action (choisir un rythme, lieu pour les différentes tâches de la recherche d'emploi)</p>	<p>Conditions internes favorables à l'engagement stratégique dans les tâches de la recherche d'emploi (importance du but / projet professionnel, attributions causales...)</p>
<p>Le monitoring (Hiérarchisation, regroupement et organisation)</p>	<p>Procéduralisation des connaissances : repérage des informations pertinentes, répétitions pour auto-adaptation aux contraintes (s'efforcer de simuler des entretiens d'embauche ; faire pré-évaluer ses outils, se préparer aux schémas les plus complexes de sélection...)</p>	<p>Se donner des défis à relever (définir les critères d'autorécompense / difficultés perçues / réussites escomptées)</p>
<p>L'auto-évaluation (comparer systématiquement les feed-back et résultats en fonction des buts fixés)</p>	<p>Prise de conscience des exigences des différentes tâches, des similitudes, pour une meilleure élaboration des règles de contrôle (ressources extérieures)</p>	<p>Se récompenser (auto-congratulation, autopunition)</p>

TABLE 1. Zimmerman's self-regulation strategies: illustration by job search

Récapitulatif des hypothèses

- 14 H1) Il y aurait un lien positif entre le sentiment d'efficacité personnelle des diplômés et leurs stratégies d'autorégulation liées à la recherche d'emploi.
- 15 H2) On s'attend à une différence significative entre les diplômés issus des sciences dites « dures » et ceux des sciences humaines et sociales, après vérification de H1.
- 16 H3) Il y aurait un lien positif entre le sentiment d'efficacité personnelle des diplômés et leur niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi.
- 17 H4) La relation entre le sentiment d'efficacité personnelle des diplômés et la performance en recherche d'emploi devrait être complètement médiatisée par les stratégies d'autorégulation.

Méthode

Participants et procédure

- 18 Des 500 questionnaires adressés à des diplômés du supérieur en région Rhône-Alpes entre janvier et mai 2013, 375 ont été retenus pour les analyses. Les participants ont un niveau d'étude qui varie de Bac + 2 à Bac + 8, et sont répartis en deux groupes : Salariés (étude 1, $n = 222$) et demandeurs d'emploi (étude 2, $n = 153$). Le choix d'une telle sélection de notre échantillon avait pour but de pallier l'absence d'une étude longitudinale. Sachant que l'objet ciblé ici est le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi ou la performance en recherche d'emploi, l'échantillon des diplômés ayant trouvé un emploi (salariés) devait permettre d'affiner l'analyse des résultats sur les démarches ou modèles de recherche d'emploi facilitant l'accès à l'emploi. Le critère de sélection de cet échantillon (salariés) était d'avoir tout au plus 5 ans d'expérience, et d'avoir effectué une recherche pour trouver l'emploi actuellement occupé.
- 19 Selon le Bureau international du travail, est reconnue chômeuse ou demandeuse d'emploi toute personne réunissant trois critères : être sans emploi, rechercher activement (preuves des différentes démarches) un emploi et être disponible pour travailler (Chardon & Goux, 2003). Les salons de l'emploi (Forums de la Chambre de commerce et d'industrie de Grenoble, Mondial des métiers 2013 à Chassieu) et structures d'aide à l'insertion professionnelle (AFIJ, Cidff38, CIO-Sup de l'Université de Grenoble) semblent par conséquent être représentatifs des lieux garantissant l'homogénéité des participants de l'étude 2. Ainsi, la passation du questionnaire était assujettie à l'objet de la visite du participant : être sans emploi et à la recherche d'un emploi – et non en situation de reconversion professionnelle. Toutefois, il est envisageable que certains visiteurs se soient saisis de cette condition, en l'occurrence l'excuse d'être à la recherche d'une meilleure situation professionnelle, pour échapper à l'enquête. Lorsque les personnes abordées réunissaient ces critères, elles acceptaient dans environ 90 % des cas de participer à l'étude. La proportion des scores du sentiment d'efficacité personnelle à la recherche d'emploi de niveau faible ou moyen (près de 80 %) tend à conforter le caractère représentatif de notre échantillon par rapport à la population générale des demandeurs d'emploi (Demazière, 1995 ; Roques, 1995).
- 20 L'échantillon des salariés ($n = 222$) a rempli le questionnaire sur le lieu de travail ou à leur domicile, souvent sur rendez-vous. Il est composé d'hommes (34,2 %) et de femmes (65,8 %), âgés en moyenne de 27,32 ans ($ET = 4.33$), de niveau Bac + 2 à Bac + 8, formés en sciences humaines et sociales (50,5 %) ou en sciences exactes (49,5 %). Ils occupent un emploi stable (68,9 %) ou précaire (31,1 %) depuis 19 mois en moyenne ($ET = 2.64$) ; cet emploi a été trouvé au bout de sept semaines en moyenne de recherche ($ET = .76$), souvent avec l'aide d'une relation (69,9 %). L'étude 2 (demandeurs d'emploi, $n = 153$) a impliqué des hommes (30,7 %) et des femmes (69,3 %) dont la durée moyenne de recherche d'emploi est de 7 mois ($ET = 1.01$). Âgés de 25,9 ans en moyenne ($ET = 4.5$), ils ont un niveau variant de Bac + 2 à Bac + 8, majoritairement issus des sciences humaines et sociales (84,3 %), inscrits en majorité dans des centres d'aide à l'insertion professionnelle (77,8 %). Près des deux tiers des participants déclarent s'être constitué un réseau personnel (67,3 %) afin d'améliorer leurs chances d'accès à l'emploi.

Matériel

- 21 Le questionnaire comportait des questions concernant la situation actuelle du participant, ses activités de recherche d'emploi et ses caractéristiques sociodémographiques, et des échelles ciblant les dimensions psychologiques (sentiment d'efficacité personnelle, stratégies d'autorégulation). Une pré-enquête a permis de vérifier les caractéristiques psychométriques des deux échelles, en procédant à une analyse d'items dont les résultats ont été satisfaisants dans l'ensemble.

Description des échelles

- 22 Sentiment d'efficacité personnelle en situation de recherche d'emploi. Du fait de l'indisponibilité au moment de l'étude, à notre connaissance, d'une mesure du sentiment d'efficacité personnelle portant spécifiquement sur les pratiques ou techniques de recherche d'emploi, nous avons fait le choix économique d'adapter l'échelle de l'Auto-efficacité relative à la transition vers l'emploi (AETE) de Vieira et Coimbra (2008) publiée en langue française, aux pratiques ou tâches spécifiques aux démarches de recherche d'emploi. Cette dimension regroupe 12 items invitant le participant à indiquer s'il fait une évaluation positive de soi (par exemple, avoir confiance en mes capacités professionnelles), s'il se juge capable d'accomplir avec succès différentes tâches de la recherche d'emploi et / ou réussir à surmonter les difficultés afférentes, par exemple répondre aux annonces parues dans des journaux, continuer de répondre à des offres d'emploi après avoir essuyé plusieurs refus. À cet effet, le participant indique sur une échelle de Likert à 5 intervalles, où 1 correspond à une « faible confiance », 3 à une « confiance modérée » et 5 à une « pleine confiance », son degré de confiance dans sa capacité à mener avec succès sa recherche d'emploi. Le coefficient α de cette mesure est satisfaisant (étude salariés, $\alpha = .85$; étude demandeurs d'emploi, $\alpha = .83$).
- 23 Stratégies d'autorégulation (STARE) liées à la recherche d'emploi. La mesure de STARE est adaptée du questionnaire « Inventaire de processus et styles d'apprentissage pour la cinquième année du cycle primaire » (IPSA-5) développé par Buysse (2007, 2012), qui permet d'identifier la relation entre les sources de contrôle des processus de régulation de chaque élève, ainsi que les styles d'apprentissages. À cet effet, le questionnaire est constitué d'affirmations portant sur la régulation active, décrivant des activités conscientes de régulation avec une recherche basée sur un auto-questionnement, des activités de prédiction de résultat, une métacognition de caractère procédural et une attention délibérée, par exemple : je fais un résumé des idées principales que je dois étudier. Pour les besoins de notre étude, les items de STARE ont été reformulés compte tenu des tâches de la recherche d'emploi : élaboration de CV, lettres de motivation, entretiens d'embauche, par exemple : avant de commencer une activité de recherche d'emploi, je réfléchis d'abord à la meilleure manière de la réaliser. Six items permettent d'appréhender les stratégies métacognitives que renseignent les actions de planification : préparation et anticipation par rapport aux difficultés perçues des tâches ; de monitoring : mise en œuvre des compétences, élaboration des outils ; d'(auto-)évaluation et de régulation, par exemple : si je n'ai pas atteint mon but, je corrige mon action en cherchant de l'aide. Six autres items ciblent les stratégies de gestion à travers les choix de rythme : fréquence, durée, lieu d'activité et ressources mobilisées. Les stratégies motivationnelles sont enfin mesurées par six énoncés décrivant les buts que se fixe le

sujet et les défis qu'il choisit de relever, par exemple : hier j'ai répondu à deux offres d'emploi, aujourd'hui je vais répondre à cinq ; ainsi que les critères d'autorécompense. Pour chacun des items, le participant se positionne sur une échelle de Likert à 5 intervalles où 1 correspond à un niveau d'efficacité « faible d'autorégulation », 3 à un niveau d'efficacité « modéré d'autorégulation » et 5 à un niveau d'efficacité « élevé d'autorégulation ». On notera que pour les deux sous-dimensions stratégies de gestion et stratégies motivationnelles, quelques items présentent des caractéristiques psychométriques en deçà des valeurs d'usage. Toutefois, le coefficient α de l'ensemble de la mesure est satisfaisant ($\alpha = .73$) pour le sous-échantillon des demandeurs d'emploi et demeure dans la norme d'acceptabilité pour une étude exploratoire (Nunnally & Bernstein, 1994) quant au sous-échantillon des salariés ($\alpha = .66$).

Mesure de la performance ou du niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi

24 Le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Il convient de souligner que contrairement aux procédures habituelles propres à la théorie sociale cognitive (TSC) de Bandura, la mesure de la performance en recherche d'emploi a été autorapportée. Outre les contraintes relatives à l'accessibilité des participants, cette démarche se justifie par l'indisponibilité à notre connaissance, au moment de l'étude d'une mesure propre aux pratiques ou techniques de recherche d'emploi. Au regard des objectifs de la recherche et de l'indicateur de la démarche de recherche d'emploi qui consiste à chercher l'emploi là où il est disponible, indépendamment des qualifications et du secteur professionnel auxquels préparerait a priori le cursus scolaire, nous sommes intéressés à la consistance des différents outils et / ou tâches de la recherche d'emploi, ainsi qu'à l'intensité de la démarche. Pour ce faire, en l'absence d'une échelle appropriée, 8 questions formulées à partir des résultats d'une analyse de contenu d'entretiens semi-directifs ($n = 24$) sur les pratiques de la recherche d'emploi, conduits auprès des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur (Manto Jonté, 2014). Précisément, les questions ciblent :

- les moyens ou procédures d'accès aux offres d'emploi (en ligne, réseautage, forums et salons de métiers / emploi) ;
- la planification de la démarche de recherche d'emploi (bilan personnel et professionnel, calendrier de la recherche d'emploi, repérage des lieux de recherche) ;
- la connaissance de soi (renseigner ses compétences, ses qualités) ;
- la méthode de recherche (par exemple, variez-vous votre CV en fonction des offres d'emploi ?) et l'intensité de la démarche (nombre de CV envoyés ou d'entretiens d'embauche depuis le début de la recherche d'emploi).

25 Le participant répond aux questions par « oui » ou « non », ou en cochant la proposition qui lui correspond. La réponse est cotée « 1 » lorsqu'elle est correcte (correspond aux consignes sur l'élaboration des outils et la mise en œuvre des techniques – attitudes encouragées ou à éviter – de recherche d'emploi, disponibles sur les lieux d'accompagnement à l'insertion professionnelle et sur Internet) et démultipliée suivant l'intensité de la démarche (par exemple, nombre de CV et d'entretiens), et « 0 » lorsqu'elle est incorrecte. Le score ainsi obtenu est inférieur ou égal à 30 points. Au final, la répartition des participants suivant les niveaux « faible », « moyen » et « élevé » de la maîtrise des techniques de recherche d'emploi s'est faite au moyen d'un regroupement visuel sous SPSS.

Résultats

- 26 La relation entre les différentes variables de l'étude a été examinée à l'aide des coefficients de corrélation de Pearson (H1 et H3), préalable au test des hypothèses H2 et H4. L'analyse de l'effet du type d'études (sciences humaines et sociales ou sciences exactes) sur les dimensions sentiment d'efficacité personnelle et stratégies d'autorégulation (H2) s'est effectuée avec le test *t*. Le test de médiation (H4) s'est fait suivant la technique proposée par Baron et Kenny (1986), qui se déroule en trois étapes : 1) on procède à la régression de la variable médiatrice sur la variable prédictrice ; 2) ensuite on fait régresser la variable dépendante sur la variable prédictrice ; 3) on fait enfin régresser la variable dépendante sur la variable prédictrice et la variable médiatrice introduites simultanément. Pour conclure qu'il y a médiation, les auteurs suggèrent que quatre conditions soient réunies : 1) observer une relation significative entre le médiateur et le prédicteur ; 2) la relation entre le prédicteur et la variable dépendante doit être significative ; 3) la variable médiatrice doit être liée significativement à la variable dépendante ; 4) l'effet observé du prédicteur sur la variable dépendante est plus faible à l'étape 3, par rapport au résultat de l'étape 2.
- 27 Si ces conditions sont satisfaisantes, on conclut qu'il y a médiation complète lorsque la relation entre la variable prédictrice et la variable dépendante devient non significative quand l'effet de la variable médiatrice est contrôlé (étape 3). Par contre, si l'effet du prédicteur diminue mais reste significatif à cette étape, on conclut que la médiation est partielle.

Analyse descriptive et test des hypothèses H1 et H3

- 28 À l'exception du niveau de maîtrise des techniques de recherche de recherche d'emploi pour l'échantillon des demandeurs d'emploi ($r = .03$), on constate que la dimension sentiment d'efficacité personnelle est bien positivement corrélée aux variables de la recherche (voir tableau 2). Ainsi, pour l'étude 1 (salariés), le sentiment d'efficacité personnelle est positivement corrélé aux stratégies d'autorégulation ($r = .22$; $p < .01$), et au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi ($r = .24$; $p < .01$). Pour l'étude 2 (demandeurs d'emploi), la corrélation est positive entre le sentiment d'efficacité personnelle et les stratégies d'autorégulation ($r = .37$; $p < .01$). On peut en déduire que la perception que les salariés (étude 1) ont de leur situation et de leur capacité à trouver l'emploi convoité est en relation avec la prise en main de leur recherche d'emploi. L'hypothèse H1 est confirmée pour tous les participants.
- 29 Par contre, les résultats de l'échantillon des demandeurs d'emploi suggèrent des capacités à se remettre en question et à anticiper sur d'éventuelles difficultés ; mais ces capacités semblent adossées à des croyances d'efficacité plus générales que particulièrement orientées sur l'activité de recherche d'emploi. Cet état psychologique peut se justifier par la crise de l'emploi, n'encourageant pas à entretenir des croyances élevées de réussite à l'entrée du marché du travail. Ce résultat va à l'encontre de l'hypothèse H3 pour l'échantillon des demandeurs d'emploi.

Tableau 2. Intercorrélations entre les mesures de l'étude

		Étude 1 (Salariés)			Étude 2 (Demandeurs d'emploi)		
		1	2	3	1	2	3
1	Sentiment d'efficacité personnelle en recherche d'emploi (SEP)	.			.		
2	Stratégies d'autorégulation en recherche d'emploi (STARE)	.22**	.		.37**	.	
3	Niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE)	.24**	.25**	.	.03	.15*	.

30 Notes : * $p < .05$; ** $p < .001$

Table 2. Correlations between measures

Test de l'hypothèse H2

31 Rappelons que l'analyse de H1 a montré un lien positif entre le sentiment d'efficacité personnelle et les stratégies d'autorégulation. Les résultats du test t permettent d'observer pour l'étude 1 (salariés) une différence significative ($t = -2.23$; $p < .05$) pour les stratégies d'autorégulation entre les diplômés des sciences exactes ($M = 3.03$; $SD = .51$) et leurs homologues des sciences humaines et sociales ($M = 3.20$; $SD = .49$), et une différence non significative pour le sentiment d'efficacité personnelle (voir tableau 3). Les résultats de l'étude 2 (demandeurs d'emploi) montrent une différence non significative entre diplômés des sciences exactes et sciences humaines et sociales pour le sentiment d'efficacité personnelle ($t = .98$; n.s.) et pour les stratégies d'autorégulation ($t = 1.95$; n.s.). À l'exception de la dimension stratégies d'autorégulation pour l'étude 1 (salariés), ces résultats ne vont pas dans le sens des attentes de H2.

Tableau 3. Comparaison de groupes selon le type d'études, le sentiment d'efficacité personnelle et les stratégies d'autorégulation

		Type d'études	M	SD	t	p
Étude 1 (Salariés)	SEP	Sciences exactes n = 58	3.62	.62	1.67	n.s.
		Sciences humaines et sociales n = 164	3.44	.68		
	STARE	Sciences exactes n = 58	3.03	.51	- 2.23	< .05

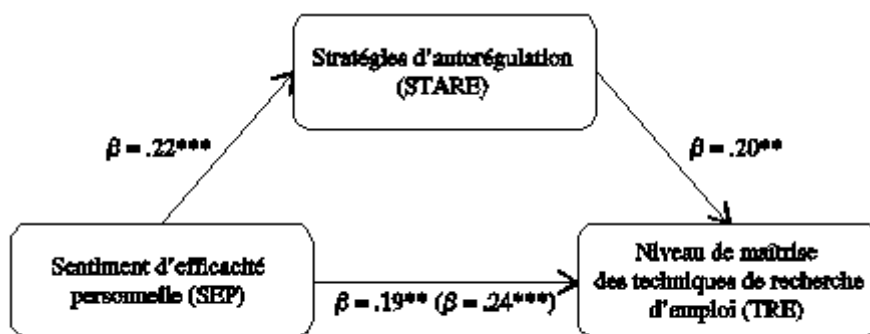
		Sciences humaines et sociales <i>n</i> = 164	3.20	.49		
Étude 2 (Demandeurs d'emploi)	SEP	Sciences exactes <i>n</i> = 22	3.72	.56	.98	n.s.
		Sciences humaines et sociales <i>n</i> = 131	3.56	.72		
	STARE	Sciences exactes <i>n</i> = 22	3.54	.49	1.95	n.s.
		Sciences humaines et sociales <i>n</i> = 131	3.31	.50		

Table 3. Group comparison according to the type of studies, self-efficacy and self-regulation strategies

Test de l'hypothèse H4 : l'analyse de médiation

- 32 Pour tester l'hypothèse du rôle médiateur des stratégies d'autorégulation (H4), les analyses ont été effectuées en trois étapes telles que préconisées par Baron et Kenny (1986). Les résultats de l'étude 1 (salariés) montrent que le sentiment d'efficacité personnelle prédit significativement les stratégies d'autorégulation ($\beta = .22$) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi ($\beta = .24$). Lorsque l'effet des stratégies d'autorégulation est contrôlé, la relation significative entre sentiment d'efficacité personnelle et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi décroît en magnitude, mais demeure significative, passant de $\beta = .24$ à $\beta = .19$; $p = .003$. Ce résultat traduit d'après Baron et Kenny, une médiation partielle (voir figure 1). L'hypothèse H4 se vérifie pour l'étude 1 (salariés).

Figure 1. Médiation partielle de la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi par les stratégies d'autorégulation (étude 1)



Notes : ** $p < .01$, *** $p < .001$

Figure 1. Partial mediation of the relationship between self-efficacy and the level of mastery of job search techniques through self-regulatory strategies (study 1)

33 Pour le sous-échantillon des demandeurs d'emploi, l'analyse du rôle médiateur des stratégies d'autorégulation ne permet pas de vérifier toutes les étapes recommandées par Baron et Kenny (voir tableau 4). En effet, on constate que la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi n'est pas significative ($\beta = .03$; n.s.), ce qui compromet la suite de l'analyse. On ne peut donc pas conclure qu'il y a une médiation des stratégies d'autorégulation sur la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi. En situation de crise de l'emploi, l'on peut comprendre que des personnes aient des croyances mitigées voire faible de leur capacité à réussir leur insertion, même si par ailleurs elles ont des croyances plutôt élevées de leurs capacités à entreprendre et réussir des activités de manière générale. Ces croyances peuvent se traduire par un investissement moindre dans l'appropriation et / ou l'application des techniques de recherche d'emploi. De fait, un sentiment d'efficacité personnelle significatif n'est pas synonyme d'expertise, et doit, pour faire sens, être adossé à une compétence réelle (Bandura, 1986 ; François & Botteman, 2000 ; Lecomte, 2004). Sachant que la plupart des participants ont été approchés sur les salons de l'emploi, bon nombre étant primo-demandeurs – dont certains en recherche de contrats d'alternance – et n'étaient pas spécifiquement accompagnés en recherche d'emploi, on ne peut donc s'attendre à une expertise avérée en la matière. Dans ce sens, on a observé une variabilité du niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi sous l'effet de la durée de la recherche d'emploi ($F(2,150) = 6.4$; $p < .01$) et du statut (24,2 % des participants se jugent étudiants plutôt que demandeurs d'emploi) ($t = -2.24$; $p < .05$). Ainsi, loin de compromettre la pertinence de notre hypothèse pour le sous-échantillon des demandeurs d'emploi, ces résultats témoignent de leur inexpérience en recherche d'emploi, tout en révélant des capacités élevées d'autorégulation.

Tableau 4. Intercorrélations entre variables et effet médiateur (étude 2)

	Étapes	Variables dépendantes	Prédicteurs	B	T	R2
Étude 2	1	TRE	SEP	.03	n.s.	.00
	2	STARE	SEP	.37	4.97***	.14
	3	TRE	SEP STARE	-.03 .17	n.s. 1.9*	.02

34 Notes : * $p < .05$; *** $p < .001$; $n = 152$

Table 4. Correlations between variables and mediating effect (study 2)

Conclusion et discussion

35 Dans l'ensemble, nos résultats confortent partiellement nos hypothèses, dans la mesure où n'ont pas été confirmées les hypothèses H2 pour les deux sous-échantillons de l'étude et H3 pour les demandeurs d'emploi (étude 2) : la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi n'est pas

significative, et le type d'études n'aurait pas d'effet infléchissant sur les dimensions étudiées. Résultats somme toute intéressants à l'heure où l'emploi des jeunes constitue une préoccupation majeure de la société, et que la politique et la promotion de l'égalité sont repensées à l'aune de la recherche fondamentale.

- 36 Par ailleurs, nos résultats trouvent plusieurs éléments de validation intéressants de nos postulats théoriques concernant les croyances d'efficacité et les stratégies d'autorégulation, dans la mesure où la vérification des hypothèses (H1 et H4) confirme bien ces dimensions comme prédicteurs des conduites de recherche d'emploi. Le lien positif entre le sentiment d'efficacité personnelle et les autres variables dans l'étude impliquant les diplômés salariés (étude 1) corrobore d'autres résultats (Bandura, 2002 ; Cosnefroy, 2004, 2010 ; Doutre, 2012 ; François, 2000, 2009 ; Steinbuckner, 2009) mettant en évidence la relation entre les expériences vécues par les sujets, le sens qui en émerge, et leurs croyances d'efficacité. On pourrait donc déduire que les participants sont proactifs et prennent bien en main leur recherche d'emploi. Néanmoins, le questionnement sur l'efficacité de cette prise en main demeure, au regard de la faiblesse du lien entre les prédicteurs et la performance (voir tableau 2), ainsi que l'absence de médiation (H4) pour le sous-échantillon des demandeurs d'emploi. À l'évidence, les diplômés du supérieur ayant participé à notre recherche sont dotés de croyances d'efficacité ainsi que des capacités d'autorégulation dont le niveau favorise des (ré)ajustements adaptés aux situations d'une manière générale. C'est avant tout l'expression d'un discernement certain, sans doute le fait du niveau élevé des études, favorisant des analyses et des ajustements rapides, plutôt que la manifestation d'une réelle compétence à piloter la recherche d'emploi selon les règles de l'art. Aussi, le sentiment d'efficacité personnelle et les stratégies d'autorégulation observés chez les participants seraient plus à caractère général, que particulièrement dédiés à la situation de recherche d'emploi – ce qui pourrait contribuer à comprendre pourquoi H2 n'a pas été confirmée. On en veut pour preuve le lien entre sentiment d'efficacité personnelle et stratégies d'autorégulation qui, bien que modéré dans l'ensemble, la magnitude apparaît plus élevée pour les demandeurs d'emploi ($r = .37^{**}$) par rapport aux salariés ($r = .22^{**}$). Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que les premiers, étant en situation d'accompagnement, auraient une meilleure approche des tâches de la recherche d'emploi que leurs homologues déjà en emploi. La même explication serait inversement valable pour le résultat de la médiation (H4) confirmée exclusivement chez les salariés.
- 37 Au-delà, le caractère modéré du lien – nettement en deçà du .40 attendu observé entre le sentiment d'efficacité personnelle, les stratégies d'autorégulation et la performance, interpelle tout en révélant les biais méthodologiques de notre recherche. D'une part, la ressemblance – somme toute apparente – entre les deux dimensions prédictrices (sentiment d'efficacité personnelle et stratégies d'autorégulation) de par leur fonction d'auto-évaluation et de fixation d'objectifs, pourrait contribuer à expliquer ces résultats. En effet, sachant qu'en regard à l'objet de la recherche, les deux échelles de mesure ont en commun un ancrage sur les tâches de la recherche d'emploi, le risque de « biais » chez des participants non avertis est à considérer. Dans cette veine, la qualité psychométrique des sous-dimensions « stratégies de gestion » et « stratégies motivationnelles » sera à améliorer pour la suite des recherches.
- 38 D'autre part, nos résultats suggèrent, indépendamment des limites potentiellement induites par l'autorapport, que le sentiment d'efficacité personnelle et les stratégies d'autorégulation offriraient un cadre théorique pertinent à la compréhension des

processus psychologiques en jeu au cours de la recherche d'emploi, apportant par la même occasion un éclairage pour l'amélioration des pratiques d'accompagnement. L'absence de lien entre le sentiment d'efficacité personnelle des participants demandeurs d'emploi et leur niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi peut être interprétée comme un signal de détresse face à un environnement offrant peu de perspectives. Cela pourrait aussi traduire une difficulté réelle technique à chercher un emploi, suggérant de fait la reconsidération des contenus et du déroulement des séminaires sur les techniques de recherche d'emploi. Dans ce sens, un accompagnement personnalisé, enclenché bien avant la fin des études, serait souhaitable pour améliorer l'efficacité des diplômés, et potentiellement accroître leur insertion professionnelle. Les pratiques pédagogiques gagneraient par exemple à donner du sens aux apprentissages à travers des liens concrets entre les objets étudiés et la configuration du marché du travail, en accord avec le cheminement d'orientation et d'insertion correspondant aussi bien aux spécialités d'étude qu'au choix vocationnel de chaque étudiant. Quant aux séminaires sur les techniques de recherche d'emploi, il serait souhaitable qu'ils aient une orientation plus centrée sur la personne (François & Botteman, 2000 ; de Peretti, 1997), et soient structurés de manière à mettre des mots sur des aptitudes et compétences des bénéficiaires, à développer leurs compétences autorégulatrices et ouvrir des perspectives concrètes d'avenir.

BIBLIOGRAPHIE

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2002). Social Cognitive Theory in Cultural Context. *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : De Boeck.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The Relationship of Mathematics Self-Efficacy Expectations to the Selection of Science-Based College Majors. *Journal of Vocational Psychology*, 23(3), 329-345.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy Ant and Outcome Expectations Influence Career Exploration and Decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- Blanchard, S. (2009). Introduction. Sentiments d'efficacité personnelle et orientation scolaire et professionnelle. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 38(4), 409-416.
- Boutinet, J.-P. (2004). *Psychologie des conduites à projet*. Paris : Presses Universitaires de France.

- 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(3), 717-726.
- Buysse, A. A. J. (2007). Le théâtre, au-delà du jeu : une exploration de la forme théâtrale comme médiation de l'apprentissage autorégulé. *Cahiers de la section des Sciences de l'éducation*, 114.
- Buysse, A. A. J. (2012). Médiation des formes culturelles sur les régulations et le développement. Thèse de doctorat, Université de Genève.
- Calmand, J., & Hallier, P. (2008). Être diplômé de l'enseignement supérieur, un atout pour entrer dans la vie active. *Céreq. Bref*, 253.
- Carré, P., & Moisan, A. (2002). La formation autodirigée : aspects psychologiques et pédagogiques. Paris : L'Harmattan.
- Chardon, O., & Goux, D. (2003). La nouvelle définition européenne du chômage BIT. *Économie et statistique*, 362(1), 67-83.
- Clot, Y. (2012). Le travail soigné, ressort pour une nouvelle entreprise. *La nouvelle revue du travail*, 1.
- Cosnefroy, L. (2004). Apprendre, faire mieux que les autres, éviter l'échec : l'influence de l'orientation des buts sur les apprentissages scolaires. *Revue française de pédagogie*, 147(1), 107-128.
- Cosnefroy, L. (2010). Se mettre au travail et y rester : les tourments de l'autorégulation. *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, 170, 5-15.
- Cosnefroy, L. (2011). L'apprentissage autorégulé : entre cognition et motivation. Grenoble : Presses Universitaires.
- Demazière, D. (1995). *Sociologie du chômage*. Paris : La Découverte.
- Doutre, E. (2012). Inégalités et discrimination en Recherche & Développement : analyse de l'effet des stéréotypes de genre dans les représentations sociales et les attitudes des élèves ingénieurs. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 41(1).
- Elliot, A. (2005). Competence as the Core of Achievement Motivation. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (éd.), *Handbook of Competences and Motivation*. New York: The Guilford Press.
- Félouzis, G. (2008). Des mondes incertains : les universités, les diplômés et l'emploi. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 101, 135-147.
- François, P.-H. (2000). Sentiment d'efficacité personnelle et développement des compétences en milieu organisationnel. In B. Gangloff, *L'individu et les performances organisationnelles* (pp. 45-57). Paris : L'Harmattan.
- François, P.-H. (2009). Sentiment d'efficacité personnelle et attente de résultat : perspectives pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 38(4), 475-498.
- François, P.-H., & Aïssani, Y. (2002). Représentations sociales des compétences et processus d'autorégulation des conduites. In C. Garnier & W. Doise (éd.), *Les représentations sociales, balisage du domaine d'étude* (pp. 157-186). Montréal : Éditions Nouvelles.
- François, P.-H., & Botteman, A. E. (2000). Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : applications, recherches et perspectives critiques. *Carriérologie, revue francophone internationale*, 8(3-4), 519-543.

- Galand, B., & Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ? *Savoirs, hors-série 5*, 91-116.
- Gautié, J., & Gurgand, M. (2005). Retour sur la relation formation-emploi. *Économie et statistique*, 388(389), 3-13.
- Gelpe, D. (2009). Processus d'autorégulation chez des sujets engagés dans un dispositif d'aide à la recherche d'emploi. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 38(4), 499-520.
- Herman, G., Bourguignon, D., Stinglhamber, F., & Jourdan, D. (2007). De l'école à l'emploi, en passant par l'identité sociale. *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale*, 283.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Lallement, M. (2010). *Le travail sous tensions*. Auxerre : Sciences Humaines Éditions.
- Lam, A. (2001). *Changing R&D Organization and Innovation: Developing the New Generation of R&D Knowledge Workers. The Contribution of European Socio-Economic Research to the Benchmarking of RTD Policies in Europe*. DGV, Brussels: European Commission.
- Lecomte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle, *Savoirs*, 2004/5 hors-série, 59-90.
- Lemistre, P., & Bruyère, M. (2009). Spécialités de formation et d'emploi : comprendre l'absence de correspondance. *Céreq*, 52(23).
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. In S. D. Brown & R. T. Lent (éd.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 101-127). Hoboken, NJ: Wiley.
- 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(1), 79-122.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, 14, 12-35.
- Manto Jonté, J. J. (2005). *Vécu psychosocial du non-emploi et recherche d'emploi : le cas des diplômés de l'enseignement supérieur inscrits au FNE de Yaoundé*. Mémoire de DEA, Université de Yaoundé 1.
- Manto Jonté, J. J. (2014). *Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur : comparaison France-Cameroun*. Thèse de Doctorat, PhD, Université de Grenoble.
- Manto Jonté, J. J., Doutre, E., & Wamba, A. (2015). De l'objectif professionnel à l'emploi : le parcours d'accès au marché du travail chez les diplômés du supérieur au Cameroun. In R. Ngueutsa, R. Mokoukolo, N. Achi, & A. Belhaj (éd.), *Psychologie du travail et développement des pays du Sud* (pp. 47-58). Paris : L'Harmattan.
- Moncel, N. (2012). Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ? *Formation emploi*, 117(1), 69-87.
- Nagels, M. (2010). Construire l'autoefficacité par l'analyse de l'activité en formation des cadres et dirigeants de la santé publique. *Savoirs*, 22, 69-88.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pariot, Y. (2012). *Trouver un job*. Paris : Édition d'Organisation.

- Peretti (de), A. (1997). *Présence de Carl Rogers*. Ramonville-Saint-Agne : Érès.
- Ras, P. (2015). *Le grand livre du CV*. Paris : Studyrama.
- Roques, M. (1995). *Sortir du chômage : un effet de réorganisation du système des activités*. Liège : Mardaga.
- Saks, A. M. (2006). Multiple Predictors and Criteria of Job Search Success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- Steinbuckner, M. L. (2009). Comment des filles et des garçons de terminales littéraires ou scientifiques évaluent-ils et justifient-ils leurs sentiments d'efficacité personnelle ? *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 38(4), 451-474.
- Tanguy, L. (2008). La recherche de liens entre la formation et l'emploi : une institution et sa revue – Un point de vue. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 101, 23-40.
- 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(1), 91-112.
- Zimmerman, B. J. (1986). Development of Self-Regulated Learning: Which are the Key of Subprocesses? *Contemporary Educational Psychology*, 16, 307-313.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining Self-Regulation: A Social-Cognitive Perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (éd.), *Handbook of Self-Regulation: Theory, Research, and Applications* (pp. 13-39). San Diego, CA: Academic Press.
- Zimmerman, B. J., & Schunk, D. (2008). Motivation, an Essential Dimension of Self-Regulated Learning. In D. Schunk & B. J. Zimmerman (éd.), *Motivation and Self-Regulated Learning* (pp. 1-30). New York: Lawrence Erlbaum.

RÉSUMÉS

Cet article s'intéresse à une compétence chez des diplômés du supérieur (n = 375) : la maîtrise des techniques de recherche d'emploi. La recherche présentée examine les liens entre le sentiment d'efficacité personnelle, les stratégies d'autorégulation relatives aux tâches de la recherche d'emploi et la prise en main efficace de la recherche d'emploi. Les résultats montrent que toutes les dimensions prises en compte dans notre recherche sont corrélées entre elles et que les stratégies d'autorégulation médiatisent la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et la performance pour un sous-échantillon. Les perspectives pratiques et de recherches futures sont discutées.

This paper evaluates the responsiveness to job search techniques in higher education graduates (N=375). Our research work investigates the relationships between self-efficacy, self-regulation, and effective handling of job search tasks. The conclusions that can be drawn from the evaluation results are twofold: (1) all dimensions are positively correlated, and (2) self-regulation strategies mediate the relationship between self-efficacy and job search effectiveness.

INDEX

Keywords : Self-efficacy, self-regulation, job search techniques, higher education graduate

Mots-clés : sentiment d'efficacité personnelle, stratégies d'autorégulation, techniques de recherche d'emploi, diplômés du supérieur

AUTEURS

JULIETTE MANTO JONTÉ

est PhD en psychologie du travail et des organisations, ATER,

Université de Grenoble Alpes, LIP/PC2S. Thèmes de recherche : théorie sociale cognitive de Bandura, travail, formation, transitions, motivation humaine, carrière protéenne, techniques de recherche d'emploi, orientation et insertion professionnelle. Contact : Université Grenoble Alpes, 1251 avenue Centrale, 38400 Saint-Martin-d'Hères. Courriel : juliette.manto-jonte@upmf-grenoble.fr.

ÉLISABETH DOUTRE

est MCF/HDR en psychologie sociale et du travail,

Université de Grenoble Alpes, LIP/PC2S. Thèmes de recherche : les représentations sociales de la femme dans les organisations de travail, la construction identitaire de la femme ayant un travail à responsabilité, engagement organisationnel et leadership. Contact : Université de Grenoble, 1251 avenue Centrale, Domaine universitaire, 38400 Saint-Martin-d'Hères. Courriel : elisabeth.doutre@upmf-grenoble.fr.

PIERRE-HENRI FRANÇOIS

est MCF en psychologie du travail, membre du CeRCA –

UMR CNRS 6234, Université de Poitiers. Thèmes de recherche : théorie sociale cognitive de Bandura, travail, orientation et insertion professionnelle, motivation intrinsèque ou auto-déterminée. Contact : Université de Poitiers, Département de psychologie, 97 avenue du Recteur-Pineau, 86022 Poitiers cedex. Courriel : pierre.henri.francois@univ-poitiers.fr.