

LE SENTIMENT D'EFFICACITE PERSONNELLE, UNE COMPOSANTE DE L'INSERTION ?

Donatienne Desmette¹

Des recherches récentes soulignent l'importance de l'image de soi dans l'apprentissage et ce, particulièrement chez les adultes. Les dispositifs de formation et d'insertion sociale et professionnelle d'adultes sans emploi constituent à cet égard autant de situations où s'impose avec force la nécessité d'inclure, dans les pratiques formatives, les dimensions d'identité personnelle et sociale. En effet, tant les praticiens que les chercheurs s'accordent pour assimiler le chômage à une révision à la baisse de l'image de soi. Dans cette perspective, on peut s'attendre à ce que les chômeurs, surtout lorsqu'ils sont en situation de compétition comme cela peut être le cas dans une formation visant l'insertion sur le marché du travail, développent des mécanismes dysfonctionnels liés à la dévalorisation de leur image personnelle, entravant de ce fait le processus d'apprentissage.

Les lignes qui suivent s'articulent autour des résultats d'une étude menée avec des adultes en formation, la plupart étant chômeurs de longue durée. Notre analyse privilégie, parmi les différentes dimensions possibles de l'identité personnelle, celle du sentiment d'efficacité personnelle et ce, afin de mettre à l'épreuve l'hypothèse selon laquelle le déficit de confiance accusé par certains chômeurs peut, partiellement au moins, être explicatif de l'échec relatif du processus d'insertion dans lequel ils se sont engagés.

I. L'individu au centre de la formation

Le chômage est un phénomène sélectif. Accède en effet au travail l'individu qui offre les qualités requises, notamment en terme de qualification. Inversement, pour celui qui est dépourvu des caractéristiques désirables, le risque est grand de se retrouver exclu du marché du travail. Pour réduire les risques d'un chômage de longue durée, et afin d'acquérir ou de réactualiser certaines compétences à faire valoir, les personnes privées d'emploi sont incitées à suivre des formations professionnelles. Cette démarche peut, certes, se révéler fructueuse pour certains, en termes d'accès à l'emploi. Elle pose néanmoins question à un niveau plus global. En effet, nous disions que le chômage est un phénomène sélectif; à cela, nous pourrions ajouter que la formation est également un processus sélectif : à l'entrée, le chômeur

¹ Nous remercions vivement Christine Jaminon et Ginette Herman, avec lesquelles nous avons eu le plaisir de mener nos travaux.

est orienté dans le Parcours d'Insertion² en fonction de son degré d'employabilité, et à la sortie, les bénéfices, sur le plan de l'accès à l'emploi, ne sont pas assurés pour tous. En effet, pour autant que l'on considère que le passage par une formation vise à augmenter l'employabilité de la personne, le critère d'évaluation est le taux d'embauche induit ; on ne peut dès lors que constater la modestie des résultats : seul un nombre restreint d'individus tirent effectivement un bénéfice direct de la formation (cfr. Vanderlinden, 1999).

Cette relative inefficacité des formations, en terme d'insertion professionnelle, a de multiples implications, que ce soit sur le plan économique, politique ou social ; nous nous contenterons d'en aborder deux. Tout d'abord, on peut mettre en avant les conséquences, pour les chômeurs en formation, de la non-réponse à leurs aspirations ; on sait en effet que pour une grande majorité de ceux-ci, la formation a un intérêt dans la seule mesure où elle constitue une transition vers l'emploi (Jaminon et van Ypersele, chapitre x ; Stankiewicz, Foudi et Trelcat, 1993). Dès lors, il convient non seulement de susciter et de maintenir l'investissement de la personne dans une formation qui n'atteint pas forcément les objectifs visés mais également d'éviter les effets négatifs, notamment en termes de santé mentale, liés à l'échec que constitue le retour au chômage.

La deuxième critique que l'on peut adresser à une conception unidimensionnelle de la formation, qui se positionnerait donc uniquement par rapport à l'emploi, est qu'elle ne prend pas en compte la complexité du processus d'insertion. Celui-ci implique en réalité de nombreuses sphères, professionnelles bien sûr mais également privées ; une évaluation réaliste de l'utilité des formations se doit donc d'être multicritère. Stankiewicz (1995), parmi d'autres, plaide pour cette approche, en proposant d'ajouter aux critères objectifs directement reliés à l'employabilité de la personne (comme l'augmentation de sa qualification), des critères subjectifs. Il souligne à ce titre l'importance de la « redynamisation » du chômeur, à savoir la stimulation des comportements et attitudes visant l'insertion professionnelle (cfr. également Stankiewicz et al, 1993). La piste ainsi dégagée est intéressante mais doit toutefois être considérée avec prudence. En effet, outre le fait que l'on peut mettre en cause l'idée d'un chômeur apathique qui deviendrait dynamique grâce à la formation, on peut opposer trois objections à l'inclusion de la « redynamisation » dans les critères d'efficacité des formations. En premier lieu, l'analyse proposée consiste en une évaluation multidimensionnelle non pas des bénéfices de la formation mais bien de l'employabilité du stagiaire, l'évaluation des

² Le parcours d'insertion est un dispositif instauré en 1997 par la Région wallonne qui conçoit l'insertion professionnelle comme l'aboutissement d'une progression, le chômeurs passant par différentes étapes avant d'accéder à l'emploi (Boileau, 1999).

acquis s'élargissant, outre la mesure des savoirs et savoirs-faires, à la dimension du savoir-être. Le critère d'évaluation de l'utilité des formations, en terme d'insertion, reste quant à lui inchangé et concerne toujours exclusivement l'accès à l'emploi.

Ensuite, on peut mettre en cause le concept même de redynamisation. En effet, faisant référence aux comportements et attitudes des individus, ce concept renvoie à la notion de compétences transversales. Or, on est loin d'être arrivé à un consensus sur ce que recouvre le concept de compétence (cfr. Jolis, 1997), et encore moins de compétence transversale (e.g. Rey, 1996). Ces compétences transversales pourraient néanmoins être définies comme un ensemble d'aptitudes globales, essentiellement de nature sociale et relationnelle, qui favorise la mise en œuvre des compétences de type formel et procédural (Boileau, 1999). On comprendra dès lors que l'évaluation de telles compétences, globales et non techniques, est difficile et sujette à caution (quels critères, quels outils de mesure ?).

La troisième critique concerne l'agent de l'évaluation. Dans le cas des formations, celui qui évalue est le formateur, selon les critères du dispositif ; il s'agit donc d'une évaluation externe, qui échappe au stagiaire. Or, la compétence peut être définie comme le produit intégré de deux mécanismes en interaction, qui sont d'une part le processus d'assimilation de la réalité externe et d'autre part le processus de construction de la connaissance sur soi (Boeckeaerts, 1991). Le sujet est donc partie prenante de la compétence et ne pas l'inclure dans le processus évaluatif reviendrait à réduire la compétence à un simple ajustement à l'environnement. C'est comme si, pour évaluer la capacité d'une personne à accomplir une tâche donnée, on tenait compte uniquement des caractéristiques de la tâche. Or, on sait que les variables identitaires, et particulièrement les croyances d'auto-efficacité, jouent un rôle non négligeable dans les capacités d'adaptation et d'action de la personne (Baltes et Baltes, 1986 ; Bandura, 1995 ; Jerusalem et Mittage, 1995).

C'est précisément la question du rôle des variables identitaires que nous nous proposons de développer ici ; plus précisément, nous allons nous intéresser à une composante de l'identité personnelle, à savoir le sentiment d'efficacité personnelle.

II. Le sentiment d'efficacité personnelle : un vecteur potentiel de développement

D'un point de vue théorique, les croyances d'auto-efficacité ou sentiment d'efficacité personnelle, du terme "Self-Efficacy" (Bandura, 1977), sont le produit d'un processus auto-évaluatif portant sur les compétences personnelles, dans un contexte précis. Il s'agit d'un jugement effectué *a priori* sur « ce que l'on croit pouvoir faire avec les capacités que l'on a », et non de la mesure des aptitudes elles-mêmes (Bandura, 1986; Saks, 1995).

Nombreuses sont les recherches qui s'accordent pour souligner les effets néfastes de la perte d'emploi et du chômage sur la santé mentale et/ou l'estime de soi des individus qui subissent ces situations (Jahoda, 1982 ; Kessler, Turner et House, 1989 ; Shamir, 1986 ; Warr, 1987 ; Warr et Jackson, 1985). Certains travaux, plus récents, font état de résultats similaires pour le sentiment d'efficacité personnelle (Caplan, Vinokur, Price et van Ryn, 1989 ; Eden et Aviram, 1992, 1993). Cette altération du sentiment d'efficacité personnelle des chômeurs n'est pas sans incidence sur leurs possibilités d'insertion. En effet, les croyances d'inefficacité induisent des comportements d'évitement des situations perçues comme menaçantes et susceptibles de conduire à l'échec (Seeman, Rodin et Albert, 1993). Dès lors, les occasions de progrès se réduisent, le sentiment d'incompétence se renforce, et les chômeurs chroniques perdent tout espoir dans leur capacité à (re)trouver un travail (Eden et Aviram, 1993).

Dans le cadre de nos recherches, le sentiment d'efficacité personnelle s'est imposé comme mesure des représentations de soi des chômeurs, en lieu et place de la variable d'estime de soi (Rosenberg, 1969), plus largement répandue. En effet, en raison de son caractère d'évaluation factuelle, strictement dirigée vers un domaine de compétence ou une tâche en particulier, le sentiment d'efficacité personnelle semblait être un meilleur indicateur dispositionnel et un meilleur prédicteur du comportement que l'estime de soi (Bandura, 1986; Marsh, 1990; Rosenberg, Schooler, Schoenbach, & Rosenberg, 1995; cfr. Gist et Mitchell, 1992). En d'autres termes, le sentiment d'efficacité personnelle serait un déterminant majeur du comportement, notamment en raison de sa force motivationnelle.

Ces ainsi que de nombreux travaux, menés dans le domaine de la santé et des stratégies de prévention des pathologies ont montré de manière convaincante qu'un sentiment d'efficacité personnelle positif favorise la participation active et durable aux traitements médicaux (Bandura, 1995 ; de Vries, Dijkstra et Kuhlman, 1988). Des résultats similaires ont ces dernières années également été obtenus dans le champ de la formation et du travail. En ce qui

concerne plus précisément l'analyse psychosociale du chômage, différentes recherches ont établi que les individus qui se situent positivement sur l'échelle d'auto-efficacité perçue sont à la fois plus assidus dans la fréquentation d'un module de formation professionnelle (Caplan et al, 1989; Vinokur et al, 1991) et plus actifs sur le plan de la recherche d'un emploi (Eden et Aviram, 1993), ce sentiment d'efficacité personnelle supérieur étant par ailleurs un bon prédicteur du succès de la démarche (van Ryn et Vinokur, 1992).

III. Le sentiment d'efficacité personnelle : une analyse sur le terrain

Dans le cadre de recherches menées en partenariat avec des dispositifs de formation et d'accompagnement des chômeurs, comprendre tant les forces et faiblesses perçues des individus que l'impact de celles-ci sur leur processus d'insertion nous semblait offrir une piste de réflexion et d'action intéressante. Nous avons dès lors développé un axe de recherche visant essentiellement à apporter des éléments de compréhension quant au rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans l'insertion, dans le cadre de formations socio-professionnelles.

Ces recherches ont été menées en partenariat avec des organismes de formation et d'insertion. Le recueil des données s'est effectué par questionnaire, de manière longitudinale : il concerne, au total³, 211 participants pour la première phase (début de formation), 146 participants en deuxième phase (fin de formation) et 120 participants pour la troisième phase (6 mois après la formation).

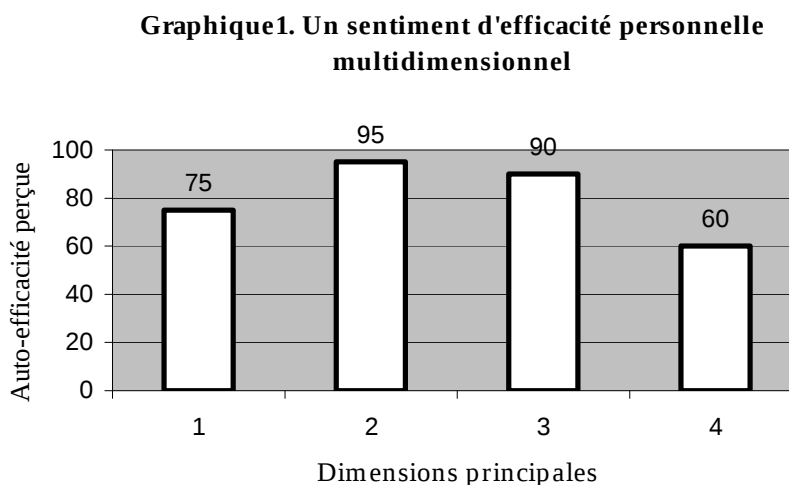
En ce qui concerne la mesure du sentiment d'efficacité personnelle, le mode d'évaluation est simple : les participants devaient situer leur degré de capacité perçue sur une échelle à 10 degrés et ce, pour une série de compétences socialement et professionnellement pertinentes, à savoir : l'emploi, dans ses dimensions d'accès et de réalisation du travail, l'affirmation de soi, l'aisance sociale, et l'apprentissage en formation. Ces catégories ont été construites sur base des objectifs poursuivis par les différents dispositifs ; elles requièrent de ce fait une évaluation de compétences relativement globale, pertinente dans les différents contextes possibles. Les évaluations sont ensuite traduites en scores, de manière à ce qu'un jugement proche de cent révèle un sentiment d'efficacité personnelle affirmé, un score proche de zéro révélant quant à lui un sentiment d'*inefficacité* personnelle.

III.1. Un sentiment d'efficacité personnelle multidimensionnel

Peut-on identifier, chez les chômeurs qui entrent en formation, des jugements d'auto-efficacité différenciés, relatifs à des compétences distinctes et reflétant éventuellement des forces et des faiblesses ciblées ?

Pour répondre à cette question, nous avons effectué une analyse en composantes principales⁴ sur les données récoltées en début de formation auprès de 170 participants (cfr. Jaminon et Desmette, 1999). Par ce moyen, nous avons mis au jour la coexistence de différentes dimensions dans l'efficacité perçue. Ces dimensions rassemblent, respectivement et hiérarchiquement, les items relatifs (a) aux capacités perçues à accéder à l'emploi, (b) aux aspects de développement personnel et d'apprentissage, (c) aux compétences professionnelles et sociales, et enfin (d) à l'aisance dans la participation sociale.

Le graphique n°1 présente les niveaux moyens d'auto-efficacité perçue pour chacune de ces dimensions.



- 1= accès à l'emploi
- 2= développement personnel et apprentissage
- 3= capacités instrumentales et sociales
- 4= participation sociale

Au vu des niveaux moyens d'auto-efficacité perçue, on ne peut pas conclure que, à l'entrée en formation, les chômeurs souffrent d'un sentiment d'*inefficacité* marqué dans la mesure où les jugements d'efficacité personnelle sont positifs (supérieurs à 60%). On peut toutefois nuancer

³ Ce chiffre totalise les participants de deux recherches (Desmette et Herman, 1998; Jaminon et Desmette, 1999).

ce propos, en arguant tout d'abord que ces scores sont sans doute révélateurs du « biais positif » bien connu des psychologues sociaux, biais sans doute renforcé ici non seulement par la désirabilité sociale induite par le contexte mais également par le caractère relativement général des capacités à évaluer (e.g. Dunning, Meyerowitz & Holzberg, 1989).

Ensuite, on peut identifier des forces et des faiblesses dans ce tableau globalement positif. En effet, si les compétences professionnelles (facteur 3) et les aspects de développement personnel (facteur 2) se situent clairement parmi les premières, les capacités qui ont trait à l'accès à l'emploi (facteur 1) et à la participation sociale (facteur 4) se caractérisent, elles, par un sentiment d'efficacité moins marqué, qui peut sans doute être interprété comme un sentiment d'*inefficacité* personnelle relatif, étant donné la tendance générale.

Par ailleurs, on notera que le chômage peut affecter le sentiment d'efficacité personnelle des individus, mais de manière ciblée et limitée : l'effet du chômage ne concerne que les personnes qui ont travaillé avant de se retrouver au chômage et ne touche que les capacités de participation sociale⁵En d'autres termes, pour les personnes qui se trouvent en situation de privation relative par rapport à l'emploi, un chômage prolongé s'accompagne d'une réduction du sentiment d'efficacité personnelle sur les aspects de citoyenneté.

Cela étant, la mise au jour d'aires de compétence distinctes et de jugements d'efficacité personnelle variables, est-elle une donnée utile, dans la mesure des effets de la formation ? Pour répondre à cette question, nous allons dans un premier temps voir dans quelle mesure le sentiment d'efficacité personnelle est un construct dynamique, qui se transforme en cours de formation; dans un deuxième temps, nous verrons si le sentiment d'efficacité personnelle peut être considéré comme un facteur d'insertion.

III.2. L'évolution du sentiment d'efficacité personnelle au cours de la formation

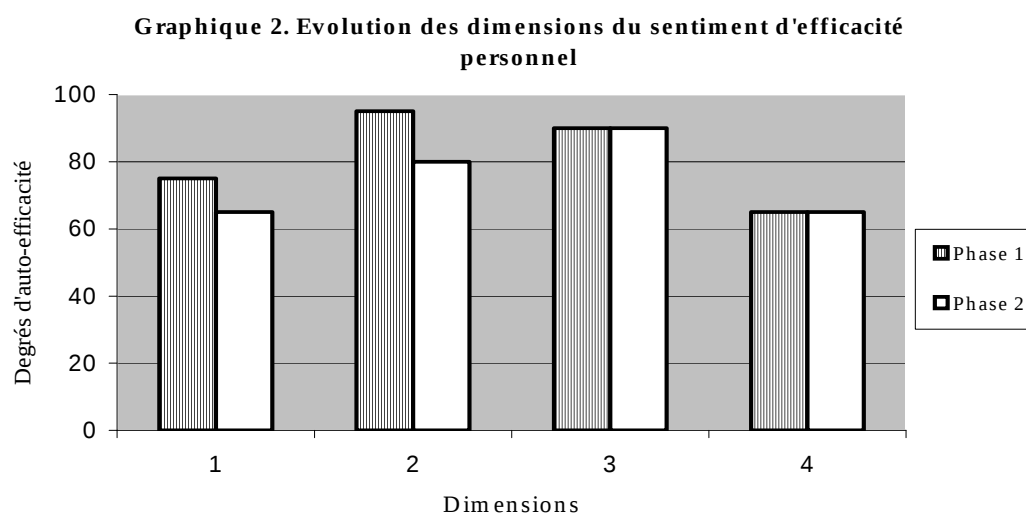
Les représentations que les chômeurs ont de leur propre efficacité évoluent-elles au cours de la formation ? Plus particulièrement, observe-t-on un *renforcement* du sentiment d'efficacité personnelle sur les aires les plus faibles ?

Sur base de nos données, on constate tout d'abord que les modifications sont localisées; en effet, seules deux dimensions évoluent significativement dans le temps, à savoir celles

⁴ Analyse factorielle en composante principale, rotation orthogonale.

⁵ Corrélation bivariée "durée du chômage x sentiment d'efficacité personnelle, dimension 4 " : $r = -.340, p < .001$.

relatives à l'accès à l'emploi⁶ et au développement personnel⁷. Par ailleurs, ces modifications ne correspondent pas à un renforcement du sentiment d'efficacité personnelle mais bien à son affaiblissement : comme on peut le voir dans le graphique 2, le sentiment d'efficacité personnelle s'est *fragilisé* sur ces dimensions, le score moyen étant légèrement mais significativement plus faible en fin de formation qu'au début. Les représentations des capacités instrumentales et de participation sociales ne se sont quant à elles pas modifiées de manière significative (dimensions 3 et 4, $p > .10$)⁸.



Il semble donc que, contrairement à nos hypothèses, la formation n'ait pas contribué à renforcer le sentiment d'efficacité personnelle des chômeurs, même sur les dimensions les plus faibles. Au contraire, de manière surprenante, on observe une fragilisation de certaines perceptions de capacité.

Pour autant, faut-il en conclure que le sentiment d'efficacité personnelle des chômeurs ne s'est en aucun cas renforcé ? Pour répondre à cette question, nous avons développé une approche différenciée non plus des dimensions du sentiment d'efficacité personnelle, mais des individus eux-mêmes.

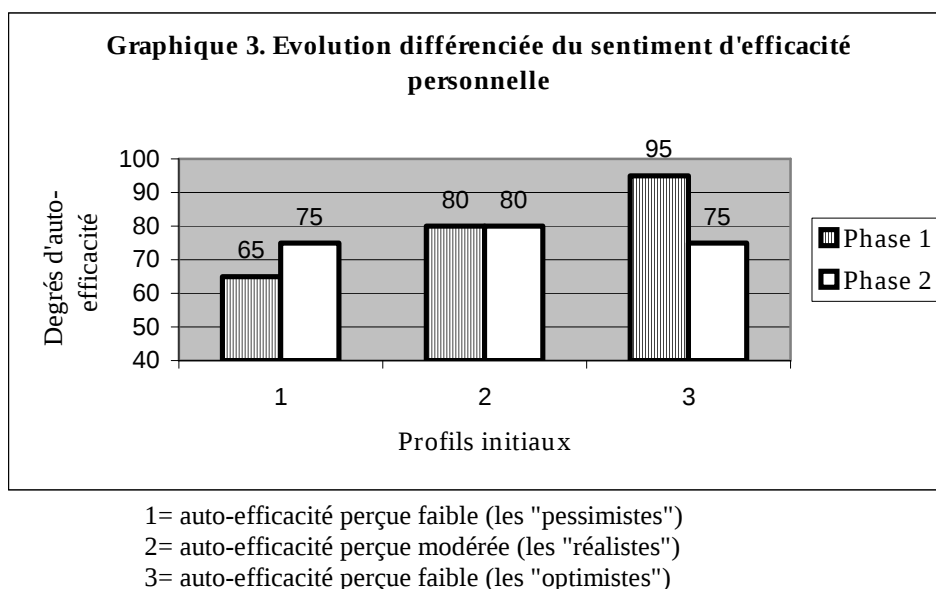
En effet, on peut s'attendre à ce que, selon leur profil initial, les personnes n'évoluent pas de la même manière (Eden et Aviram, 1993 ; Saks, 1995). Dans cette perspective, nous avons distingué les évolutions selon que la personne appartenait à un sous-groupe caractérisé comme « pessimiste » (niveau faible d'auto-efficacité perçue), « optimiste » (niveau élevé

⁶ Anova mesures répétées (t1, t2), dimension 1 : $F_{(1,110)}=13.76$, $p < .001$.

⁷ Anova mesures répétées (t1, t2), dimension 2 : $F_{(1,110)}=15.55$, $p < .001$.

⁸ L'analyse de l'évolution du sentiment d'efficacité personnelle au cours de la formation concerne 112 participants, et non 170, ce qui explique la différence de moyenne observée sur le quatrième facteur.

d'auto-efficacité perçue), ou «modéré» (niveau moyen d'auto-efficacité perçue). Pour chacune des dimensions dégagées, l'interaction entre le niveau d'auto-efficacité perçue et le moment d'évaluation est significative ($p < .01$ dans tous les cas) : les trois sous-groupes, qui étaient significativement distincts en début de formation, ne le sont plus en fin de formation ($p > .10$), et ce, à la suite de l'ajustement des niveaux extrêmes sur la moyenne. En d'autres termes, les pessimistes ont *renforcé* leur sentiment d'efficacité personnelle, au contraire des optimistes qui l'ont *revu à la baisse*, le groupe intermédiaire étant stable (cfr. graphique 3). On remarque également, dans cette optique, que le changement le plus marqué est le fait des personnes optimistes; la diminution du sentiment d'efficacité personnelle apparaît donc plus forte que le renforcement, ce qui laisse supposer la présence d'un biais de « sur-optimisme » en début de formation.



De l'ajustement des profils extrêmes sur le niveau intermédiaire, on ne peut toutefois pas conclure à l'absence de différences interindividuelles; on constate en effet la présence, en fin de formation, d'écarts-types non négligeables, en particulier pour le groupe initialement le plus faible. Quelles sont les raisons de cette disparité ? Une réponse possible renvoie aux pratiques en vigueur dans les dispositifs de formation, qui auraient induit des différences marquées entre les individus, à leur sortie du dispositif.

Dans la ligne d'une conception d'un parcours d'insertion hiérarchisé dont les différentes étapes sont prises en charge par des dispositifs distincts (cfr. Jaminon et Herman, 1998), on peut en effet supposer que les individus qui suivent une formation visant la qualification

professionnelle, et qui ont donc l'emploi comme objectif immédiat, auront un sentiment d'efficacité personnelle professionnel supérieur à celui des chômeurs engagés dans un processus de pré-qualification, pour lesquels l'emploi n'est pas censé être un objectif à court terme.

Dans cette perspective, nous avons comparé⁹ le sentiment d'efficacité personnelle d'individus sortant soit d'un dispositif de qualification, soit d'un dispositif de socialisation et ce, pour chacun des quatre facteurs principaux. Il ressort de cette analyse que la mission du dispositif (qualification professionnelle versus socialisation) n'entraîne pas de différences significatives sur le plan du sentiment d'efficacité personnelle mesuré en fin de formation. Par contre, le type de pédagogie utilisée pour atteindre les objectifs visés exerce un effet significatif sur le sentiment d'efficacité personnelle final. En effet, les individus qui ont suivi une filière d'immersion professionnelle ont, pour les capacités professionnelles et de participation sociale, un sentiment d'efficacité personnelle supérieur à celui des individus sortant d'une formation "en chambre" ($p < .05$ dans les deux cas). Ces différences n'existant pas à l'entrée en formation, on peut dès lors supposer un effet spécifique des formations elles-mêmes sur ces dimensions du sentiment d'efficacité personnelle des bénéficiaires. On peut mettre en avant, pour expliquer l'effet particulier des dispositifs d'immersion professionnelle, l'apprentissage par expérience directe, qui est un déterminant majeur d'un sentiment d'efficacité personnelle fort (Bandura, 1986).

Sur le plan des facteurs influençant le sentiment d'efficacité personnelle, nos données soulignent également l'importance du support social; elles confortent par là d'autres analyses (Caplan, Vinokur, Price et van Ryn, 1989; Eden et Aviram, 1993; Lang, Featherman et Nesselrode, 1997). Il apparaît en effet que plus le stagiaire s'est senti soutenu dans sa démarche, par les formateurs mais également par ses pairs, plus fort se révèle son sentiment d'efficacité personnelle à l'issue de la formation. L'importance du support social ne se limite toutefois pas au cadre strict du dispositif mais concerne également les comportements de soutien trouvés dans l'entourage, c'est-à-dire la famille proche et éloignée ainsi que le réseau amical. Ainsi, les personnes isolées évaluent, à leur entrée en formation, leur auto-efficacité plus négativement, sur le plan professionnel, que les personnes vivant au sein d'une famille, quelle que soit la forme de celle-ci (couple avec enfants, jeune habitant chez ses parents, etc.). En fin de formation, ce lien significatif entre situation familiale et sentiment d'efficacité personnelle s'est annulé.

⁹ Par le moyen d'analyses de variance univariées.

On peut donc penser que, contrecarrant les effets socialement déstructurant du chômage, un bénéfice de la formation est de permettre à certains chômeurs, plus fragiles sur le plan social, de reconstruire un réseau relationnel au sein du dispositif de formation. A l'appui de cette hypothèse, on peut également mettre en avant le fait que souffrir d'une carence dans l'auto-efficacité sociale incite la personne à rester en formation (seulement 10,5% d'abandons en cours de route), tandis que les personnes qui présentent un sentiment d'efficacité personnelle supérieur sur ce plan sortent précocement de la formation (36,7% d'abandons, $X^2=12.24$, $p=.002$).

Cela étant, le fait de posséder un sentiment d'efficacité personnelle renforcé, au sortir de la formation, peut-il être considéré comme un bénéfice important ? En d'autres termes, le fait de sortir de la formation avec un sentiment d'efficacité personnelle positif (au minimum modéré) est-il un atout sur le plan de l'accès à l'emploi ?

III.3. Le sentiment d'efficacité personnelle, une composante de l'insertion ?

Pour tenter de répondre à la question du rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans l'insertion, nous analyserons la trajectoire du chômeur selon son degré d'auto-efficacité perçue en fin de formation. Les différences inter-individuelles ne sont en effet pas gommées à l'issue de la formation et nous avons de ce fait constitué trois nouveaux sous-groupes, sur base, cette fois, du sentiment d'efficacité personnelle en fin de formation (faible, intermédiaire, fort). Nous avons ensuite comparé les trajectoires socio-professionnelles de ces sous-groupes.

Nous observons de cette manière que les stagiaires qui sont sortis de la formation avec un sentiment d'*inefficacité* vis à vis de la sphère de l'emploi (accès à l'emploi et compétences professionnelles) sont en grande majorité (80%) retournés au chômage six mois après leur sortie de formation. Pour les niveaux d'auto-efficacité modérés ou supérieurs, on observe un taux d'insertion nettement supérieur, 58% des participants poursuivant le processus d'insertion socio-professionnelle, les autres (42%) étant quant à eux retournés au chômage.

Au vu de ces résultats, il semble que l'on puisse faire l'hypothèse que, plus qu'un « moteur d'insertion », le sentiment d'efficacité personnelle exerce une fonction de « frein à l'insertion » lorsqu'il prend une valeur négative. On peut en effet penser qu'un sentiment d'inefficacité génère une série de mécanismes auto-handicapants, comme de l'anxiété dans un

contexte de recrutement, des doutes sur soi, une baisse de la motivation, qui vont entraver l'individu dans sa démarche d'insertion. Dès lors, évitant les situations potentiellement menaçantes et susceptibles de conduire à l'échec, telle une situation d'embauche, le chômeur voit également se restreindre les occasions de progrès et de succès; son sentiment d'incompétence se renforce, et il perd tout espoir dans sa capacité à (re)trouver un travail.

IV. Conclusion

Dans cet article, nous avons traité d'une composante de l'identité personnelle, à savoir le sentiment d'efficacité personnelle, en proposant une ouverture de l'évaluation des bénéfices de la formation sociale et professionnelle à des indices renvoyant aux représentations de soi, en défendant l'idée qu'un sentiment d'efficacité personnelle est la première pierre dans la mobilisation de l'individu dans son processus d'insertion. L'étude que nous avons menée sur le terrain, auprès de plus de 200 chômeurs en formation, apporte des arguments en faveur de l'idée selon laquelle les auto-évaluations de compétence devraient faire partie des pratiques de formation, parce que celles-ci constituent une variable importante dans l'insertion de la personne, et que, précisément, les formations peuvent avoir un impact positif sur le sentiment d'efficacité personnelle des apprenants.

Quels points forts de l'étude retenir ? Tout d'abord, en ce qui concerne la pertinence de la variable d'auto-efficacité elle-même, nos données confortent les arguments émis à la suite de Bandura (1977), selon lesquels le sentiment d'efficacité personnelle correspond à un jugement différencié, susceptible d'expliquer en partie les comportements et attitudes des individus (e.g. Rosenberg et al, 1995; Schunck, 1995). Nous avons en effet mis en évidence l'existence de quatre dimension d'efficacité perçue, chacune de celles-ci renvoyant de manière consistante à un ensemble de compétences homogènes. Au sein de la structure ainsi mise en évidence, la dimension professionnelle est prépondérante, l'accent étant mis sur l'accès au marché du travail (premier facteur). Dans la même perspective, on notera que l'auto-efficacité perçue pour cette dimension d'accès à l'emploi est relativement faible, comparativement, par exemple, aux aspects de développement personnel.

Ce bilan initial étant fait, qu'en est-il de l'évolution des différentes dimensions du sentiment d'efficacité personnelle en cours de formation ? On relèvera tout d'abord que l'identification de dimensions différenciées dans l'auto-efficacité perçue à permis de mettre au jour des

évolutions qui seraient passées inaperçues lors d'une analyse globale, tous items confondus. C'est ainsi que l'on observe que la perception des capacités d'accès au travail s'est significativement détériorée en fin de formation, accentuant par là le relatif sentiment d'inefficacité personnelle déjà observé en début de formation. On peut invoquer à cet égard un « effet rebond » : après avoir renforcé les aspirations des chômeurs, par le biais d'une ouverture à des qualifications nouvelles, la formation socio-professionnelle pourrait en effet conduire à une certaine désillusion, les attentes en termes d'emploi n'étant pas rencontrées à court terme.

La nécessité de différencier les individus, selon leur niveau d'auto-efficacité perçue à l'entrée en formation, s'est ensuite imposée avec force. En effet, l'on observe des patterns d'évolution sensiblement différents, selon les profils initiaux, les "pessimistes" (sentiment d'efficacité personnelle faible) renforçant leur sentiment d'efficacité personnelle, au contraire des "optimistes" (sentiment d'efficacité personnelle élevé) qui le voient à la baisse, le groupe intermédiaire étant stable. Il est à noter, sur ce point, que le changement le plus marqué est le fait des personnes optimistes; en d'autres termes, la diminution du sentiment d'efficacité personnelle apparaît plus forte que son renforcement, ce qui laisse supposer la présence d'un biais de « sur-optimisme » en début de formation. L'existence d'un ajustement des niveaux supérieurs du sentiment d'efficacité personnelle sur la moyenne est un résultat nouveau, qui contredit la stabilité des niveaux supérieurs observée Eden et Aviram (1993) et Saks (1995). Ces auteurs, qui ont scindé la population initiale en deux sous-groupes et non trois, ont toutefois pu passer à côté de phénomènes spécifiques aux individus les plus extrêmes.

Enfin, qu'en est-il du lien entre sentiment d'efficacité personnelle et insertion ? Soulignons tout d'abord que cette étude n'apporte que des éléments de réponse partiels, dans la mesure où seul le versant professionnel est considéré. Or, nous l'avons dit, l'insertion est un processus complexe, qui touche des sphères autres que professionnelles, comme la vie sociale, familiale et personnelle de l'individu. Cette limite étant posée, il apparaît que, sur le plan de l'insertion socio-professionnelle, un sentiment d'inefficacité personnelle peut constituer un handicap. En effet, les individus qui se sentent, en fin de formation, peu capables de s'insérer professionnellement sont massivement retournés au chômage six mois après leur sortie de formation, au contraire des personnes dont l'auto-efficacité est plus élevée, qui, elles, sont plus enclines à poursuivre le processus d'insertion. Ces données s'inscrivent dans la ligne de Ackerman, Kanfer et Goff (1995), qui avaient également souligné l'effet incapacitant d'un self-concept négatif sur la réalisation d'une tâche complexe.

Pour conclure ce chapitre, il nous semble utile de revenir sur deux points. Le premier concerne le renforcement des niveaux d'auto-efficacité les plus faibles. On peut en effet se demander, dans une perspective de développement appliqués, quelles stratégies développer pour optimiser ce renforcement. Notre recherche propose, sur ce plan, quelques pistes de réflexion. Par exemple, le fait que la pratique directe (les dispositifs d'immersion professionnelle) favorise la construction d'un sentiment d'efficacité personnelle plus fort pourrait inciter les formateurs à accorder une place privilégiée aux stages ou aux autres formules qui mettent le chômeur en contact direct avec le monde du travail. Il est possible, en effet, que le statut de travailleur lui-même, même temporaire ou stagiaire, en raison de sa valorisation sociale, ait contribué à cet effet positif des dispositifs d'immersion professionnelle. Nos données soulignent également l'importance du support social reçu tant au sein de la formation, de la part des formateurs mais également des pairs, qu'au dehors de celle-ci, au sein du cercle familial ou amical. Dans cette perspective, développer les stratégies d'accompagnement psychologique et social des chômeurs pourrait se révéler utile.

Le deuxième point dont nous voudrions brièvement débattre concerne, quant à lui, les liens entre sentiment d'efficacité personnelle et insertion. La prudence s'impose, en effet, quant aux conclusions à tirer des résultats observés. Tout d'abord, il est impératif de récolter d'autres données, afin de conforter l'ébauche d'analyse ici présentée, et comprendre plus finement les trajectoires. En effet, des facteurs non contrôlés peuvent intervenir dans la relation observée entre sentiment d'efficacité personnelle et insertion. Par exemple, nous n'avons pas contrôlé les aptitudes réelles des sujets, dans les différents domaines de compétence, et ne sommes dès lors pas en mesure de pondérer l'impact respectif des capacités réelles et de leurs représentations.

Ensuite, il ne s'agit pas, sur le plan de l'accompagnement psychologique des individus, de les amener gonfler artificiellement leur sentiment d'efficacité personnelle. Il ne faut en effet pas perdre de vue que la condition du maintien d'un sentiment d'efficacité personnelle positif est non seulement la maîtrise des aptitudes concernées, mais également l'opportunité de mettre à l'épreuve les acquis et de vivre des expériences de réussite. En d'autres termes, il s'agit de dépasser le cadre temporel de la formation socioprofessionnelle elle-même et de poser la question des modalités de la vie adulte, dans ses aspects de bien-être à moyen et à long terme. Sur le plan plus strictement scientifique, les travaux à venir devront s'attacher à identifier les mécanismes par lesquels le sentiment d'efficacité personnelle exerce son influence sur les attitudes et les comportements des individus.

Les travaux de Kanfer et Ackerman (1989 ; Ackerman, Kanfer et Goff, 1995) sont à cet égard particulièrement intéressants, par leur approche complexe des facteurs motivationnels et cognitifs. Ces auteurs défendent en effet l'hypothèse que le sentiment d'efficacité personnelle module l'efficacité du traitement cognitif, en agissant tant sur la proportion de capacité utile (la quantité de ressources qui est utilisée de manière effective dans l'accomplissement de la tâche) que sur la régulation des processus de traitement. Par exemple, un niveau élevé d'auto-efficacité perçue serait associé à un traitement cognitif « centré sur la tâche », qui bénéficie du maximum des ressources disponibles, tandis qu'une auto-efficacité perçue faible serait associée à une efficacité cognitive moindre, dans la mesure où une quantité non négligeable des ressources cognitives est dirigée vers les états émotionnels parasites (anxiété, stress, etc.), ces états suscitant des pensées interférentes négatives (« Je n'en suis pas capable, cela ne va pas aller, que vont penser les autres ? ») qui « surchargent » les opérations de traitement. En d'autres termes, dans ce dernier cas, la personne accomplit une « tâche secondaire cachée », centrée sur ses affects, et sa performance s'en trouve altérée (Ackerman, Kanfer et Goff, 1995 ; Kuhl et Koch, 1984).

Par ailleurs, nous n'avons pas traité de l'identité sociale des chômeurs. Or, on sait que l'identité personnelle de l'individu dépend étroitement de son identité sociale, un facteur de construction du sentiment d'efficacité personnelle étant la comparaison avec les membres de son propre groupe. Les interactions entre l'identité sociale des chômeurs et la composante de l'identité personnelle que sont les représentations de compétence, devraient dès lors être intégrées dans l'analyse.

En définitive, ce serait par le jeu de mécanismes similaires, relatifs à la gestion des ressources cognitives et affectives, que le sentiment d'efficacité personnelle exercerait une influence sur les capacités de développement de la personne. Il nous semble que là, dans l'analyse des mécanismes afférents, réside un potentiel explicatif important, susceptible de jeter les bases d'une modélisation complexe, et cohérente, du sentiment d'efficacité personnelle.

V. Bibliographie

- Ackerman, P.L., Kanfer, R., et Maynard, G. (1995). Cognitive and noncognitive determinants and consequences of complex skill acquisition. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 1(4), 270-304.
- Baltes, M.M., et Baltes, P.B. (1986). *The psychology of control and aging*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy theory: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice hall.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies* (pp 1-45). New York: Cambridge University Press.
- Boeckaerts, M. (1991). Subjective competence, appraisals and self-assessment. *Learning and Instruction*, 1, 1-17.
- Boileau, D. (1999). *L'impact d'une pédagogie de type formation-action sur les compétences transversales des participants dans le champ de l'insertion socio-professionnelle*. Louvain-la-Neuve, UCL, mémoire non publié.
- Caplan, R.D., Vinokur, A.D., Price, R.H., & van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 759-769.
- Desmette, D. (à paraître). Le sentiment d'efficacité personnelle : une ressource à développer ? In *Actes du 12^{ème} colloque de l'ADMEE : « L'évaluation des processus cognitifs dans l'apprentissage »*. Mons, Belgique, septembre 1998.
- Desmette, D., et Herman, G. (1998). Conditions et effets du développement du sentiment d'efficacité personnelle au cours d'une formation qualifiante. *Les Cahiers du Cerisis*, 98/8.
- DeVries, H., Dijkstra, M., & Kuhlman, P. (1988). Self-efficacy: The third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intentions. *Health Education Research*, 3, 273-282.
- Dunning, D., Meyerowitz, J.A., & Holzberg, A.D. (1989). Ambiguity and self-evaluation: The role of idiosyncratic trait definitions in self-serving assessments of ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1082-1090.
- Eden, D., et Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment : helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 352-360.
- Gautié, J. (199x). *Les politiques de l'emploi*. Paris : Vuibert.
- Gist, M.E., et Mitchell, T.R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- Jahoda, M.A. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge, England : Cambridge University Press.
- Jaminon, C., et Desmette, D. (1999). Processus de (dés)affiliation : Etat de la question chez des chômeurs de longue durée. Actes des 5^{èmes} Journées d'Etudes Céreq – Lasmas-IdL « Cheminement de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle », 207-227.

- Jaminon, C., et Herman, G. (1998). Parcours d'insertion et dispositifs: Analyse des pratiques d'insertion socio-professionnelle à La Louvière. *Les Cahiers du Cerisis*, 98/5.
- Jerusalem, M., et Mittage, W. (1995). Self-efficacy in stressful life transitions. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in changing societies* (pp. 177-201). New York: Cambridge University Press.
- Jolis, N. (1997). Piloter les compétences – de la logique à l'atout compétence. Paris : Les éditions d'organisation.
- Kessler, R.C., Turner, J.B., & House, J.S. (1988). The effects of unemployment on health in a community survey: main, modifying, and mediating effects. *Journal of Social Issues*, 44(4), 69-86.
- Marsh, H.W. (1990). Influences of internal and external frames of reference on the formation of math and English self-concepts. *Journal of Educational Psychology*, 82, 107-116.
- Mathieu, J.E., Martineau, J.W., & Tannenbaum, S.I. (1993). Individual and situational influences on the development of self-efficacy: Implications for training effectiveness. *Personnel Psychology*, 46, 125-147.*
- Mitchell, T.R., Hopper, H., Daniels, D., George-Falvy, J., & James, L.R. (1944). Predicting self-efficacy and performance during skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 506-517.
- Rey, B. (1996). Les compétences transversales en question. Paris : ESF.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141-156.
- Saks, A.M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 211-225.
- Seeman, T., McAvay, G., Merrill, S., Albert, M., & Rodin, J. (1996). Self-efficacy beliefs and change in cognitive performance: MacArthur studies of successful aging. *Psychology and Aging*, 11(3), 538-551.
- Shamir, B. (1986). Self-esteem and the psychological impact of unemployment. *Social Psychology Quarterly*, 49, 61-72.
- Stankiewicz, F. (1995). La mesure de l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi. *Travail et Emploi*, 64(3), 49-63.
- Stankiewicz, F., Foudi, R., & Trelcat, M-H. (1993). Réponse au commentaire de G. Podevin. *Formation Emploi*, 41(janvier-mars), 37-41.
- Van Ryn, M., et Vinokur, A.D. (1992). How did it work ? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.
- Vinokur, A.D., van Ryn, M., Gramlich, E.M., & Price, R.H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the jobs program: a preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 213-219.
- Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P., et Jackson, P. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and reemployment. *Psychological Medicine*, 15, 213-219.