Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur : comparaison France-Cameroun

Justine Juliette Manto Jonte

▶ **To cite this version:**

Justine Juliette Manto Jonte. Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur : comparaison France-Cameroun. Psychologie. Université de Grenoble; Université de Yaoundé I, 2014. Français. NNT : 2014GRENH001 . tel-01082717

HAL Id: tel-01082717

https://theses.hal.science/tel-01082717

Submitted on 14 Nov 2014

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

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

UNIVERSITE DE
YAOUNDE 1

UNIVERSITÉ DE
GRENOBLE

THÈSE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE GRENOBLE

préparée dans le cadre d'une cotutelle entre l'*Université de Grenoble* et l'Université de Yaoundé 1

Spécialité : **Psychologie Sociale et Expérimentale**

Arrêté ministériel : le 6 janvier 2005 -7 août 2006

Présentée par

Justine Juliette MANTO JONTE

Thèse dirigée par **Elisabeth DOUTRE** et **André EMTCHEU**

préparée au sein des **Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie-Personnalité, Cognition, Changement Social (EA 4145) – Grenoble** et **Laboratoire de psychologie expérimentale – Yaoundé.**

dans **l'École Doctorale Sciences de l'Homme, du politique et du Territoire (SHPT) – Grenoble, et le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Educatives – Yaoundé.**

Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur : comparaison France-Cameroun.

Thèse soutenue publiquement le **19 Mars 2014**,
devant le jury composé de :

M. Dongo Rémi KOUABENAN
Professeur des universités, Université Grenoble 2, Président du jury
Mme. Adalgisa BATTISTELLI
Professeur des universités, Université Bordeaux 2, Rapporteur du jury
M. Philippe SARNIN
Professeur des universités, Université Lyon 2, Rapporteur du jury
M. David BOURGUIGNON,
Maître de Conférences, Université de Lorraine, Membre du jury
M. Pierre-Henri FRANÇOIS
Maître de Conférences, Université de Poitiers, Membre du jury
Mme. Elisabeth DOUTRE
Maître de Conférences, HDR, Université Grenoble 2, Directrice
M. André EMTCHEU
Professeur, Université de Yaoundé 1, Co-directeur

Université Joseph Fourier / Université Pierre Mendès France / Université Stendhal / Université de Savoie / Grenoble INP

A Philippe Kakeu

et à Ralph

Remerciements

Au terme de cette recherche, il m'apparaît clairement que la thèse n'est pas un travail solitaire. Loin de là, il procède de multiples échanges et collaborations. Ce travail, je le dois pour une part non négligeable à un grand nombre de personnes dont le sens critique, la générosité et l'intérêt manifestés pour mon sujet de recherche ont nourrit mes apprentissages et ma progression sur le parcours délicat et laborieux – mais ô combien exaltant ! – de l'« apprenti-chercheur » que je suis.

Je souhaite remercier en premier lieu ma directrice de thèse, **Elisabeth Doutre**, grâce à qui cette « grande aventure » a pu se faire. Son écoute, sa gentillesse, ses orientations et son soutien représentent beaucoup pour moi. Merci pour la disponibilité et pour toute l'énergie investie à me trouver un financement. J'ai beaucoup appris à ses côtés.

Mes remerciements vont aussi à mon co-directeur de thèse, **Pr. André Emtcheu**, pour toute son aide, tout au long de cette thèse.

Je suis particulièrement redevable de l'aide apportée par **Adalgisa Battistelli** qui n'a pas fait économie de son temps toutes les fois qu'elle m'a accueillie au sein de son laboratoire, à Montpellier puis à Bordeaux. Merci pour toutes les discussions que nous avons eues, de m'avoir permis de formuler toutes mes hésitations et d'obtenir en retour de précieux conseils. Je lui suis également reconnaissante d'avoir accepté d'être le rapporteur de ce travail.

Je tiens à remercier **Philippe Sarnin**, **Pierre-Henri François** et **David Bourguignon** pour l'intérêt qu'ils ont porté à ce travail en acceptant de l'examiner.

Je remercie également **Rémi Kouabenan** qui, au-delà de la participation à ce jury de thèse, a toujours été disponible pour me donner des conseils.

Cette thèse a été réalisée au sein du Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie (LIP EA4145) de Grenoble. Je remercie son directeur, **Pr. Laurent Bègue**, ainsi que tous les membres dont l'accueil et la gentillesse ont été essentiels à mon intégration.

J'adresse de sincères remerciements aux membres de l'atelier « Marguerite » et de l'équipe TSCO où les échanges autour des présentations ont toujours été très riches et structurants. Je remercie particulièrement **Dominique Muller**, **Michel Dubois**, **Céline**

Baeyens, **Cécile Nurra**, **Florian Delmas**, **Marc Gandit**, **Anna Tcherkassof**, **Aurélie Landry**, **Emmanuel Monfort**, **Caroline Poulet**, **Eric Depret**, **Martine Paulicand**, **Marie-Pierre Fayant**, **Jennifer Bastart**, **Naoil Sbai**, **Youssef Hasan**, **Robert Ngueutsa** et **Bertrand Boudin**. J'ai été extrêmement sensible à leurs qualités humaines, et au soutien que les uns et les autres m'ont apporté quand j'en avais besoin.

J'adresse aussi toute ma gratitude aux compagnons de tous les jours de ces années de thèse, les collègues thésards du LIP pour tout le soutien mutuel et pour l'ambiance de travail très agréable : **Aurélie Charles-Guillot**, **Caroline Salas**, **Emmanuel Wassouo**, **Mathilde Gletty**, **Emma Cippelletti**, **Elsa Laneyrie**, **Charles Tchagneno**, **Laina Mgom**, **Damien Dupré**, **Liziane Minkoue**, **Anthony Lantian**, **Oulmann Zerhouni**, **Jordane Boudesseul**, **Elisa Sarda**, **Lucie Colpaert** et **Nicolas Bochard**. Ce travail n'aurait pu aboutir sans l'aide de chacun de vous. Je pense notamment à la galère du recueil de données et à la relecture de la thèse… Merci à chacun et à tous pour votre générosité, votre bonne humeur, pour tous les moments de rires, et pour toutes ces discussions autour d'un café ou d'un verre … Je ne saurais oublier **Anne-Laure Hernandez** et **Damien Fernandez** qui se sont souvent volontiers joints à nous !

Il m'est impossible d'oublier **Anne Chabaud** dont les qualités humaines et l'efficacité en font une pièce maîtresse du LIP. Merci pour ta gentillesse et tes encouragements Anne.

Je remercie M. **Mohamed El Methni** qui a toujours été disponible pour me donner des conseils.

A **Valérie Perret**, gestionnaire de l'école doctorale SHPT jusqu'à juillet 2013, je dis merci pour le soutien multiforme qu'elle m'a apporté, indépendamment des sollicitations multiples à gérer au quotidien. Il en va de même pour **Karine Degoue** qui a été là chaque fois que j'ai eu besoin d'elle.

Je remercie la région Rhône-Alpes qui a financé les six premiers mois et les trois derniers mois de cette thèse en m'octroyant la bourse CMIRA.

Ces remerciements seraient incomplets sans une pensée particulière pour **Pr. Brigitte Tsayem**, **Paulette Griois**, **Léonie Toua**, **Serge Emteu**, **Thierno Diallo**, **Christiane Kamdem**, **Eric Deuheula**, **Alain Tchana**, **Hélène Marechau**, **Fred Fabo**, **Rodrigue Chakode**, **Caroline Martins**, **Félix Bamseck**, **Félix Kammoe**, **André Djikam**, **Cécile Magatsing**, **Charles Mboning**, **Joseph Bomda**, **Merlin Lamago**, **Carole Edoa**, **Evelyne**

Chouambou, **Jules Fonkam, Christiane Genet** et **Bertrand Boudin**. Merci de m'avoir aidée et encouragée ; et pour certain.e.s, pour m'avoir changé les idées quand j'en avais besoin.

Je souhaite manifester ma gratitude à l'endroit de toutes les structures qui m'ont ouvert leurs portes pour les besoins de recueil des données : **Afij**, **CIBC**, **CIDFF38**, le groupe des jeunes professionnels de la pastorale de la paroisse Saint-Joseph « **isereanybody** », **3SH** et le **Fonds National de l'Emploi**. Merci à MM. **Christophe Mambou**, **Guy Bertrand Tengpe** et **Benjamin Kisso** au Cameroun, Mmes **Elisabeth Darbon** et **Josette Casse** en France qui ont fait le nécessaire pour me faciliter l'accès aux participants.

Un grand merci à l'endroit des étudiants qui m'ont assistée bénévolement pour le recueil des données : **Déborah Goubet**, **Anne Delbouscas**, **Madalen Berier**, **Félix Kammoe**, **Adeline Mayoughouo**, **Idriss Tchaptchet**, **Jean-Anatole Nguedong**, **Pascaline Yimgang**, **Pierrette Katchang**, **Siméon Sehbadje**, **Wilfried Oumbe**, **Doline Betdji**.

Je n'oublie pas **Fabienne Charignon**, **Nathalie Vasseur**, **Vanessa Zamboue**, **Sandra Chakode-Tchopba** et **Estelle Akana** dont l'aide m'a été précieuse.

J'exprime également ma gratitude à tous les participants.

Un grand merci à **André Wamba** pour avoir joué le rôle de relecteur du document final.

Je souhaite remercier chaleureusement une amie très spéciale, **Cécile Njonté**, ma mère, dont la tendresse m'a toujours portée, qui a toujours cru en moi, aura su trouver des mots pour m'aider à reprendre confiance dans les périodes de doute. Merci maman !!

Mille mercis à vous, **Ralph**, **Chimène**, **Gwladys**, **Steven** et **Curtis** pour votre soutien affectif sans faille.

Je ne peux terminer ces remerciements sans une pensée pour ceux qui sont partis trop tôt et auraient été fiers de moi : mon père **Jean-Paul Njonté** ; mon grand-père **Philippe Kakeu** qui très tôt, a suscité en moi le goût du questionnement et l'intérêt pour le travail qu'il a toujours présenté comme étant le principal agent de transformation des destinées et du monde.

J'en ai oublié certainement tant vous êtes nombreux à avoir été là pour moi. A tous, merci d'avoir été à mes côtés tout au long du chemin qui m'a conduite à ce jour si spécial.

Résumé

Quels sont les mécanismes motivationnels et cognitifs qui soutiennent les stratégies de recherche d'emploi mises en œuvre par les diplômés du supérieur ? Telle est la question qui fonde les analyses effectuées dans cette thèse. Les développements y relatifs s'articulent sur trois niveaux imbriqués. Le premier examine la relation entre les dimensions mises en évidence par la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) (Lent, Hackett et Brown, 1994), et la performance en recherche d'emploi. Le second a pour objectif d'introduire les stratégies d'autorégulation (STARE) en vue d'analyser dans quelle mesure elles peuvent médiatiser la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), l'objectif professionnel (OPRO), le projet professionnel (PPRO), les difficultés perçues (DIFF) et la performance. Enfin, ces deux premiers niveaux d'analyse se justifient par le besoin d'appréhender les mécanismes motivationnels et cognitifs auxquels se greffent les facteurs contextuels et sous-tendent les dynamiques de recherche d'emploi. La configuration actuelle du marché du travail rend de plus en plus saillante une évidence : le processus d'insertion professionnel n'est pas linéaire et, même à parcours de formation égal, les diplômés ne sont pas égaux face aux difficultés marquant l'accès à l'emploi. En s'appuyant sur un échantillon de 50 curriculum vitae (CV) de demandeurs d'emploi (étude 1), deux échantillons de 410 salariés (étude 2) et 384 sans emploi (étude 3), tous diplômés du supérieur, cette recherche conduite au Cameroun et en France montre d'une part que les variables d'intention ou les attentes de résultats et le sentiment d'efficacité personnelle sont de bons prédicteurs de performance, conformément à la littérature internationale sur la TSCC. D'autre part, l'examen des liens entre les dimensions suscitées et la performance en recherche d'emploi, par le biais de médiations simples, multiples et modérées, montre que les stratégies d'autorégulation introduites dans le modèle TSCC constituent un médiateur significatif de l'effet de l'ensemble des variables sur la réussite des salariés, de l'objectif professionnel et du projet professionnel sur le devenir des sans emploi, et du sentiment d'efficacité personnelle uniquement lorsqu'on procède à une analyse différenciée selon le sexe. En conclusion, les résultats suggèrent que contrairement aux logiques et parcours de recherche d'emploi traditionnels établis, la configuration actuelle du marché du travail impulserait de nouvelles formes d'organisation et d'ajustement chez les acteurs qui y évoluent.

Abstract

What are the motivational and cognitive mechanisms that support job search strategies implemented by the graduates? This question is the base of the analyses carried out in this thesis work. The related developments are based on three nested levels. The first one examines the relationship between dimensions highlighted by the social cognitive theory of career (TSCC) (Lent, Brown and Hackett, 1994), and performance in job search. The second objective introduce self-regulation strategies (STARE) in order to analyze to what extent they can mediate the relationship between self-efficacy (SEP), career objective (OPRO), professional project (PPRO), perceived difficulties (DIFF) and performance. Finally, the first two levels of analysis are justified by the need to understand the motivational and cognitive mechanisms associated to contextual factors and underly dynamics of job search. The current labour market setup increases the relevance of obviousness: professional insertion process is not linear and even with same training courses, graduates are not equals face to difficulties regarding employment access. Based on a sample of 50 curricula vitae (CV) of job seekers (Study 1), two samples of 410 employees (study 2) and 384 job seekers (study 3), all of them graduates, the research carried out both in Cameroon and France shows on one side that the variables of intent or outcome expectations and self-efficacy are good predictors of performance, in accordance with the international literature on the TSCC. On the other side, relationship analysis between these dimensions and performance aroused in job search through simple, multiple and moderate mediations, shows that self-regulation strategies introduced in the TSCC model constitute a significant mediator of the effect of all variables on the employees success, the professional goal and the professional project on the future of job seekers, and of self-efficacy solely when performing an analysis differentiated by gender. To end with, the results suggest that contrary to established logic and traditional path of job search, the current configuration of the labor market would boost new forms of organization and adjustment among actors who evolve in this sector.

Table des matières

Dédicaces **1**

Remerciements ..... **iii**

Résumé ..... **vii**

Abstract ..... **viii**

Table des matières ..... **ix**

Liste des figures ..... **xiii**

Liste des tableaux ..... **xvi**

Sigles et Abréviations ..... **xix**

Introduction générale **1**

PREMIERE PARTIE **9**

Chapitre 1 : Formation, diplômes universitaires et insertion professionnelle : plusieurs approches ont tenté d'y établir un rapport. **11**

Introduction 11

1. Insertion professionnelle des jeunes diplômés 11

1.1. Réalité complexe et préoccupante 12

1.2. Des axes d'analyse de l'insertion professionnelle : un débat en cours 13

2. Enseignement supérieur et accès au marché du travail : que certifient les diplômes universitaires ? 19

2.1. Articulation entre éducation, formation et travail : un défi permanent 22

2.2. Marché du travail camerounais : un contexte particulier au regard de l'offre de l'enseignement supérieur 36

Conclusion 45

Chapitre 2 : Théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) : éléments de base et prédicteurs des comportements de recherche d'emploi **47**

Introduction 47

1. Théorie sociale cognitive (TSC) de Bandura 47

2. Théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) : fondements et développements récents 49

2.1. Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) 50
2.2. Attentes de résultats ou du projet professionnel en situation de recherche d'emploi 55
2.3. Les buts : de l'objectif professionnel 56
2.4. Les obstacles ou difficultés perçues 58
3. Champs d'application et développement de la TSCC 61
3.1. Applications de la TSCC à l'éducation et à l'aide à l'orientation 61
3.2. Applications de la TSCC à la recherche d'emploi 65
Conclusion 67
Chapitre 3 : Stratégies d'autorégulation ou des processus par lesquels les composantes de la TSCC affectent les comportements de recherche d'emploi et d'accès à l'emploi. 69
Introduction 69
1. Concept d'autorégulation 70
1.1. Apprentissage autorégulé 71
1.2. Stratégie d'apprentissage et stratégie de recherche d'emploi 72
2. Stratégies d'autorégulation et dynamique de la recherche d'emploi 73
2.1. Stratégies métacognitives 75
2.2. Stratégies de gestion 76
2.3. Stratégies motivationnelles 77
Conclusion 78
Chapitre 4 : Problématique générale 81
Introduction 81
1. Des observations aux questionnements sur la dynamique de la recherche d'emploi 81
2. Hypothèses 92
Conclusion 97
DEUXIEME PARTIE : 99
Chapitre 5 : Etude 1, Analyse des curriculum vitae (CV) des diplômés du supérieur en situation de recherche d'emploi au Cameroun. 103
Introduction 103
1. Problématique 104

2. Objectifs et hypothèses de l'étude 110
3. Méthodologie 111
3.1. Participants 111
3.2. Matériel 112
3.3. Procédure 113
4. Résultats de l'analyse du profil des diplômés, candidats à l'emploi 114
4.1. Analyse des CV en fonction du type de formation 114
4.2. Analyse des CV en fonction du niveau d'étude ou du diplôme 116
4.3. Analyse des CV en fonction du renseignement de l'emploi recherché 118
4.4. Analyse des CV en fonction des critères essentiels de sélection 120
5. Discussion de l'étude 1 121
Conclusion 125
Chapitre 6 : Etude 2, Parcours d'accès au marché du travail des diplômés du supérieur ayant une situation professionnelle (salariés), au Cameroun et en France 127
Introduction 127
1. Problématique 129
2. Hypothèses de l'étude 130
3. Méthodologie 136
3.1. Participants 136
3.2. Matériel et procédure 140
3.3. Le coefficient alpha de Cronbach des échelles 146
3.4. Analyse des données 147
4. Résultats 150
4.1. Résultats du Cameroun 150
4.2. Résultats de la France 167
4.3. Comparaison des résultats des deux échantillons (Cameroun et France). 179
4.4. Comparaison de genre : du modèle féminin et/ou masculin de recherche d'emploi chez les diplômés du supérieur ? (Cameroun - France) 194
4.5. Discussion étude 2 (diplômés salariés, Cameroun – France) 199

Conclusion 201

Chapitre 7 : Etude 3, Parcours d'accès au marché du travail des diplômés du supérieur en recherche d'emploi (sans emploi), au Cameroun et en France. 203

Introduction 203

1. Rappel des hypothèses de l'étude 203

2. Méthodologie 205

2.1. Participants 205

2.2. Le coefficient alpha de Cronbach des échelles 209

2.3. Analyse des données 210

3. Résultats : vérification des hypothèses 213

3.1. Résultats de l'échantillon camerounais. 213

3.2. Résultats de la France 222

3.3. Comparaison des résultats des deux échantillons (Cameroun et France). 229

3.4. Comparaison de genre : du modèle féminin et/ou masculin de recherche d'emploi chez les diplômés du supérieur (Sans emploi) ? (Cameroun - France). 236

3.5. Discussions étude 3 (diplômés sans emploi, Cameroun – France) 238

3.6. Conclusion 240

DISCUSSION GENERALE 241

LIMITES ET PERSPECTIVES 251

1. Limites théoriques. 251

2. Limites méthodologiques 253

3. Les perspectives 253

CONCLUSION GENERALE 255

Références bibliographiques 259

Annexes 295

Liste des figures

Figure 1 : La réciprocité causale triadique (D'après Bandura, 1986)..... 48

Figure 2 : Relations conditionnelles entre les croyances d'efficacité (SEP) et les attentes de résultats (Bandura, 1997, p. 39)..... 55

Figure 3 : Modèle de réalisation de la tâche (D'après Lent, Brown & Hackett, 1993, repris par Gelpe, 2009)..... 65

Figure 4 : Modèle de prédicteurs de l'accès à l'emploi (d'après Kanfer, Wanberg & Kantrowitz (2001). 66

Figure 5 : Formes triadiques de l'autorégulation (D'après Zimmerman, 2002) 74

Figure 6 : Dynamique de la recherche d'emploi 78

Figure 7 : Modèle de facteurs prédicteurs de la performance en recherche d'emploi, d'après la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) et les stratégies d'autorégulation. 95

Figure 8 : Effets d'interaction entre type de diplôme et décision. 116

Figure 9 : Courbe de l'interaction entre décision et diplôme 118

Figure 10: Courbe de l'interaction entre la décision et la précision (ou non) de l'emploi recherché.. 119

Figure 11: Diagramme de Pareto des critères essentiels d'évaluation, prédicteurs de l'ordre de classement des CV au cours de la présélection des candidats. 121

Figure 12: Interaction objectif professionnel (OPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), modéré par projet professionnel (PPRO) (Cameroun). 154

Figure 13 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun 155

Figure 14 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun..... 156

Figure 15 : Relation entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et emploi recherché (EMRE), modéré par stratégies d'autorégulation (STARE) – Cameroun..... 159

Figure 16 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun 160

Figure 17 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun. 163

Figure 18 : Interaction entre objectif professionnel (OPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par projet professionnel (PPRO) – (France). 170

Figure 19 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France..... 171

Figure 20 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France. 171

Figure 21 : Relation entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et techniques de recherche d'emploi (TRE), modéré par stratégies d'autorégulation (STARE) – France. 173

Figure 22 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France 174

Figure 23 : Médiation partielle du sentiment d'efficacité personnel (SEP) et des techniques de recherche d'emploi (TRE) par les stratégies d'autorégulation (STARE) – France. 176

Figure 24 : Comparaison de l'effet OPRO sur TRE modéré par PPRO au Cameroun et en France... 181

Figure 25 : Comparaison des modèles (Cameroun et France) : médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE). 182

Figure 26 : Comparaison de modèles (Cameroun et France) : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE). 183

Figure 27 : Comparaison de l'effet de l'emploi recherché (EMRE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), modéré par les stratégies d'autorégulation (STARE) au Cameroun et en France. 185

Figure 28 : Comparaison de modèles (Cameroun et France) : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et les techniques de recherche d'emploi (TRE). 186

Figure 29 : Relation entre difficultés perçues (DIFF) et sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (Cameroun – France). 187

Figure 30 : Comparaison Cameroun – France : relation entre stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) 188

Figure 31 : Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) au Cameroun (Médiation totale) et en France (Médiation partielle). 189

Figure 32 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Hommes (Cameroun). 196

Figure 33 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Femmes (Cameroun) 196

Figure 34 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Hommes (France). 198

Figure 35 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Femmes (France). 198

Figure 36 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun. 215

Figure 37 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun..... 216

Figure 38 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France..... 224

Figure 39 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France. 224

Figure 40 : Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – (Cameroun – France)..... 230

Figure 41 : Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – (Cameroun – France)..... 231

Figure 42 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Hommes – Cameroun. 237

Figure 43: Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi au Cameroun (Salariés)..... 245

Figure 44: Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi en France (Salariés)..... 246

Figure 45 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi selon le sexe au Cameroun (Salariés) 246

Figure 46 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi chez les hommes en France (Salariés)..... 247

Figure 47 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi chez les femmes en France (Salariés) 247

Figure 48 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi au Cameroun et en France (Sans emploi). 248

Figure 49 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi selon le sexe (masculin) au Cameroun (Sans emploi). 248

Liste des tableaux

Tableau 1 : Stratégies d'autorégulation (D'après Zimmerman, 1986). 75

Tableau 2 : Distribution de la décision à la suite de l'exploitation des CV 115

Tableau 3 : Table de contingence du croisement type de formation et décision (convoqué, éliminé, disqualifié) 116

Tableau 4 : Table de contingence du croisement décision x diplôme ou niveau d'étude 117

Tableau 5 : Table de contingence du croisement de la décision x précision (oui ou non) de l'emploi recherché 119

Tableau 6 : Distribution des sujets en fonction du sexe 136

Tableau 7 : Distribution des sujets en fonction du niveau d'études 136

Tableau 8 : Distribution des sujets en fonction du type d'études 137

Tableau 9 : Distribution des sujets en fonction de l'âge 138

Tableau 10 : Distribution des sujets en fonction de l'organisation de la recherche d'emploi 139

Tableau 11 : Distribution des sujets en fonction du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle sollicité pendant la recherche d'emploi 140

Tableau 12 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude (N = 410) 146

Tableau 13 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude au Cameroun (N = 188) 152

Tableau 14 : Relation entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun 153

Tableau 15 : Récapitulatif des modèles (H1) (Cameroun) 154

Tableau 16 : Relations entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE) (Cameroun) 158

Tableau 17 : Récapitulatif du modèle EMRE.STARE.SEP (H3) – Cameroun 158

Tableau 18 : Relation entre stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun 162

Tableau 19: Différenciation selon le type d'études (TYPE) et l'état émotionnel (EMO) - Cameroun 165

Tableau 20 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude en France (N = 222). 168

Tableau 21 : Relation entre objectif professionnel, projet professionnel et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi – France. 169

Tableau 22 : Récapitulatif des modèles (H1) – France. 170

Tableau 23 : Relations entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE) – (France). 172

Tableau 24 : Récapitulatif des modèles (H3) – France. 173

Tableau 25: Tests des effets inter-sujets en fonction du type et niveau d'études et de la durée de la recherche d'emploi (H9) – France..... 178

Tableau 26 : Comparaison des corrélations entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) Cameroun – France..... 180

Tableau 27 : Comparaison des corrélations entre emploi recherché (EMRE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) Cameroun - France. 183

Tableau 28 : Comparaison des corrélations entre emploi recherché (EMRE), sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE) Cameroun - France..... 184

Tableau 29 : Comparaison des corrélations entre difficultés perçues (DIFF) et sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (Cameroun – France). 185

Tableau 30 : Comparaison des corrélations entre stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (Cameroun – France). 188

Tableau 31 : Comparaison des corrélations entre SEXE, sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (Cameroun – France). 189

Tableau 32 : Comparaison des corrélations entre type d'études (TYPE), sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE) – (Cameroun – France). 190

Tableau 33 : Comparaison des corrélations H8 (Cameroun – France)..... 191

Tableau 34 : Statistiques de groupe en fonction de l'objectif professionnel, le Pays et la situation des participants (salarié ou sans emploi). 191

Tableau 35 : Statistiques de groupes en fonction du Pays, des difficultés perçues (DIFF) et du sentiment d'efficacité personnelle (SEP). 192

Tableau 36 : Tests des effets inter-sujets en fonction de TYPE.NIV, Pays (Cameroun) et STARE... 193

Tableau 37 : Tests des effets inter-sujets en fonction de TYPE.NIV, Pays (France) et STARE. 193

Tableau 38 : Statistiques de groupes en fonction du Pays et des stratégies d'autorégulation (STARE). 194

Tableau 39 : Distribution des sujets en fonction du sexe 205

Tableau 40 : Distribution des sujets en fonction de l'âge..... 206

Tableau 41 : Distribution des sujets en fonction du niveau d'études 207

Tableau 42 : Distribution des sujets en fonction de la formation complémentaire et des stages effectuées..... 207

Tableau 43 : Distribution des sujets en fonction de leur situation au moment de l'étude. 208

Tableau 44 : Distribution des sujets en fonction de l'usage des NTIC en tant qu'outils de recherche d'emploi. 208

Tableau 45 : Distribution des sujets en fonction de l'organisation préalable à la recherche d'emploi. 209

Tableau 46 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude – des diplômés en recherche d'emploi (*N* = 384). 209

Tableau 47 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude – Cameroun (*N* = 231). 213

Tableau 48 : Relation entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – (Cameroun)..... 214

Tableau 49 : Récapitulatif des modèles OPRO.PPRO.TRE (H1) – Cameroun..... 215

Tableau 50 : Récapitulatif des modèles SEP.EMRE.STARE (H3) – Cameroun. 217

Tableau 51: Tests des effets inter-sujets en fonction du type et niveau d'études et de la durée de la recherche d'emploi (H9) – Cameroun. 220

Tableau 52 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude – des diplômés en recherche d'emploi France (*N* = 153). 222

Tableau 53 : Relation entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France. 223

Tableau 54 : Récapitulatif du modèle OPRO.PPRO.TRE (H1) – France. 223

Tableau 55 : Récapitulatif du modèle SEP.EMRE.STARE (H3) – France..... 225

Tableau 56 : Comparaison des corrélations entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) Cameroun – France..... 229

Tableau 57 : Relation entre PAYS (Cameroun – France), objectif professionnel (OPRO) et projet professionnel (PPRO)..... 235

Tableau 58: Statistiques de groupes en fonction de STARE et Pays (H10) – France. 236

Sigles et Abréviations

3SH :	Synergie des Sciences Sociales et Humaines
AETE :	Autoefficacité relative à la transition vers l'emploi
AFIJ :	Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés
ANOVA	Analyse de Variances
APC :	Approche (pédagogique) Par les Compétences
APEC :	Association Pour l'Emploi des Cadres
BIT :	Bureau International du Travail
BTS :	Brevet de Technicien Supérieur
CES :	Conseil Economique et Social
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
Cereq :	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CIDFF :	Centre d'Information sur les Droits des Femmes et de la Famille
CPGE :	Classes préparatoires aux grandes écoles
CV :	Curriculum vitae
DEA :	Diplôme d'Etudes Approfondies
DEUG :	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DIFF	Difficultés perçues
DSEP :	Diplôme Supérieur d'Etudes Professionnelles
DSCE :	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
DUT :	Diplôme Universitaire de Technologie
EESI :	Enquête sur l'Emploi et le Secteur informel
ECTS:	European Credits Transfert System
EMRE :	Emploi recherché
FAGE :	Fédération des Associations Générales Etudiantes
FCFA :	Franc de la Communauté Financière Africaine (précédemment Franc des Colonies Françaises d'Afrique)
FNE :	Fonds National de l'Emploi
HND :	Higher National Diploma
H :	Hypothèse de travail ou de recherche

ILS :	Inventory of Learning Style
INS :	Institut National de la Statistique
INSEE :	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPSA-5 :	Inventaire de Processus et Styles d'Apprentissage pour la cinquième année du cycle primaire
IUT :	Institut Universitaire de Technologie
LMD :	Licence, Master et Doctorat
LRU :	Libertés et Responsabilités des Universités
MINEDUC :	Ministère de l'Education
MINEFOP :	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OIT :	Organisation Internationale du Travail
ONEFOP :	Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
ONPES :	Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale
OPRO :	Objectif professionnel
PADER :	Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux
PAM :	Programme Alimentaire Mondial
PAS :	Programme d'Ajustement Structurel
PIASI :	Projet d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel
PIB :	Produit Intérieur Brut
PPRO :	Projet professionnel
SMIG :	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SPEC :	Secrétariat Permanent de l'Enseignement Catholique
STARE :	Stratégies d'autorégulation
TRE :	(Niveau de maîtrise des) Techniques de Recherche d'Emploi
TSC :	Théorie Sociale Cognitive
TSCC :	Théorie Sociale Cognitive de la Carrière
TSCO	Travail, Santé et Changement dans les Organisations
TSCOSP :	Théorie Sociale Cognitive de l'Orientation Scolaire et Professionnelle
UNESCO :	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNICEF :	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
VAE :	Validation des Acquis de l'Expérience

Introduction générale

A la faveur de la crise économique, la crise de l'emploi et le chômage des jeunes sont désormais au cœur des enjeux politiques de nombreux Etats, riches ou pauvres. Entre 2007 et 2009, la crise a coûté plus de 500 000 emplois à l'économie française dans le secteur marchand non agricole (ONPES, 2012). Le taux d'activité des jeunes est en France l'un des plus bas de l'Union européenne (55% en France, contre 60% en Allemagne et 80% au Royaume-Uni), en raison notamment d'un prolongement de la durée des études et d'un accès plus tardif à l'emploi. Le chômage des moins de 25 ans y est supérieur de près de 12 points à la moyenne de l'ensemble de la population active (Walter, 2005, p. 11). Moncel (2012) parle d'un double mouvement caractérisant l'entrée sur le marché du travail des diplômés de l'enseignement supérieur, d'une part, le pays connaît de façon chronique une pénurie d'emploi : l'augmentation du volume d'emploi et du volume de la population active est asynchrone, et évolue en parallèle depuis le milieu des années 70 (Dayan, 2008), d'autre part, la proportion de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur a fortement augmenté : elle représentait 15% des sortants en 1980, 36% en 2000 et 42% en 2007. La conjugaison de ces mouvements conduit à une dégradation du taux de chômage de ces jeunes diplômés, bien que par ailleurs ils s'insèrent mieux que les jeunes sortis à des niveaux de formation inférieurs (Cereq, 2008).

Au Cameroun, la conjonction d'un environnement international durablement défavorable, de mesures de stabilisation et l'effort de restructuration productive de l'économie à travers les Programmes d'Ajustement Structurel (PAS), a surtout conduit à une dépression de l'activité économique. Une telle involution s'est nécessairement répercutée davantage sur l'activité économique des populations et les conditions de vie des ménages. La conséquence sur le marché du travail a été le développement du chômage de type Keynésien, mais aussi le sous-emploi (réfère aux personnes exerçant une activité rémunératrice inférieure à 35 heures de travail par semaine) auquel sont confrontés les diplômés. Ainsi, depuis la crise de la fin des années 80, une transformation radicale du marché du travail y est observée. Le temps des « vrais emplois » garantis par l'accès à la fonction publique semble être révolu au Cameroun, du fait de la crise de l'Etat-providence (INS, 2011 ; Mansuy & Marchand, 2004). En réponse à cette conjoncture l'emploi est depuis 2009 considéré comme l'un des piliers principaux de

la stratégie nationale pour faire du Cameroun un pays émergent à l'horizon 2035. Le suivi-évaluation de cet objectif, censé accompagner la mise en œuvre du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), est également présenté comme étant une des priorités de la stratégie nationale de développement de la statistique (Kwitou Ngofang, 2012).

A croire Tedou (2006), 3 personnes actives sur 4 au Cameroun sont en situation de sous-emploi : « *La situation est plus alarmante chez les jeunes qui sont de plus en plus nombreux à arriver sur le marché du travail. […] Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont particulièrement touchés par ce phénomène. Dans cet environnement économique, le diplôme ne facilite plus nécessairement l'insertion professionnelle, puisque le taux de chômage augmente avec le niveau d'instruction* ». Le chômage est essentiellement un phénomène urbain. Il touche principalement les jeunes (15-34 ans) et les femmes (65,5%) dans les grandes villes. L'essentiel des emplois demeure précaire. La plupart des demandeurs d'emploi (près de 58%) sont à la recherche du premier emploi (56,2%) et en situation de chômage de longue durée (plus d'un an). Dans le contexte camerounais marqué par une exiguïté du marché du travail, ces derniers sont moins avantagés lors des recrutements, les employeurs montrant le plus souvent une préférence pour une ou plusieurs années d'expérience professionnelle antérieure. Mais cette situation n'est pas marginale, vu que les jeunes sont ailleurs, dans des conditions supposées meilleures et enviables, confrontés aux mêmes difficultés – quoiqu'elles s'appréhendent différemment.

En France, l'insertion des jeunes dans la vie active est devenue un problème de société récurrent, vécu plus ou moins difficilement par les jeunes et leurs familles. A partir de 2001, l'économie française a connu un net ralentissement, qui s'est poursuivi en 2002 et en 2003. Le taux de croissance du Produit intérieur brut (PIB) s'est établi successivement à 1,2% et 0,8%, le plus bas niveau depuis dix ans. Le contexte global d'atonie de l'économie a eu pour effet direct une forte tension observée sur le marché du travail. Cela s'est traduit par un accroissement du taux de chômage (au sens du BIT) allant de 8,6% en 2001 à 9,9% en 2003. Par la suite, malgré les fluctuations qu'a connues le PIB, le taux de chômage n'a pas cessé de croître depuis 2004, frappant majoritairement les femmes et les jeunes de moins de 25 ans. L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) explique la situation particulière des jeunes par une difficulté éprouvée aussi bien à l'entrée du marché du travail, qu'à pouvoir s'y insérer durablement, au vu de la multiplication des contrats précaires et des missions d'intérim. A l'entrée du marché du travail français, les jeunes occuperaient par ailleurs une position particulière, marquée par une faible ancienneté et leur situation de

recherche d'emploi. La faible ancienneté sur le marché du travail place d'emblée les jeunes dans une position vulnérable au regard des actifs plus anciens (Lefresne, 2003, p.8). Il est avéré que la recherche d'emploi joue par définition directement sur la vulnérabilité au chômage (effet dit d'entrée). Elle implique aussi l'acceptation par le jeune de contrats temporaires souvent conçus comme des emplois d'attente, faute de mieux ou comme des sas - qui correspondent à un dispositif proposant aux jeunes (18-26 ans) sortis du système scolaire et universitaire mais pas encore pleinement insérés dans la vie active, un accompagnement individualisé (stages, contrats d'alternance, projet...) pour les aider à construire leur propre parcours –, au cours desquels s'affine l'ajustement entre offre et demande de travail. Or le passage par ces contrats entretient la vulnérabilité des jeunes par rapport au chômage, tout comme il leur garantit une meilleure employabilité au sens statistique du terme. Par ailleurs, le taux de chômage des filles est supérieur de plus de 5 points à celui des garçons en France (Vouillot, 2002). Il persiste également au niveau du marché du travail une division sexuée horizontale (61% des emplois occupés par les femmes se concentrent sur 6 catégories socioprofessionnelles parmi les 31 recensées) et verticale (les femmes sont toujours très minoritaires dans les postes et fonctions d'encadrement et de pouvoir) (Doutre, 2008). Les inégalités professionnelles touchant les femmes ne sont pas pour l'instant résorbées : le surchômage à tous les âges, dans toutes les catégories socioprofessionnelles, la différence de salaire à niveau de qualification équivalent, la progression de carrière plus limitée notamment dans l'accès aux fonctions supérieures tant dans le secteur privé que public (l'effet « plafond de verre »), le sous-emploi, la précarité. Ce tableau, soulignons-le, pourrait être transposé au Cameroun sans peine.

Au regard de l'environnement économique (national et international) qui prévaut, l'un des objectifs relatif à l'emploi énoncé dans la DSCE est de ramener le taux de sous-emploi global de 75,8% en 2005 à moins de 50% en 2020 au Cameroun. Selon l'Institut national de la statistique (INS), ce phénomène affecte encore 70,6% des actifs occupés. La forme la plus observée est le sous-emploi invisible (63,7%) qui est la situation de l'actif occupé dont le revenu horaire issu de l'emploi principal est inférieur au SMIG (28540 FCFA/mois, soit 43,5€/mois) (Kwitou Ngofang, 2012). La responsabilité de cette réalité est de facto attribuée à une inadéquation de l'offre de la formation supérieure aux besoins du marché de l'emploi. D'après les associations étudiantes (FAGE, 2011), « *une bonne partie des gouvernements des pays européens ont considéré le système éducatif, et notamment d'Enseignement Supérieur, comme une variable d'ajustement plus que comme un investissement capable de préparer la*

société d'après-crise ». Contrairement à la situation du marché du travail français et européen, on note une augmentation du niveau de chômage avec le niveau d'instruction. Cette situation traduit deux faiblesses du marché du travail au Cameroun : l'inadéquation entre l'offre de formation et la demande d'emploi et l'absence d'un tissu industriel développé à même de pourvoir des emplois qualifiés.

Dans de telles conjonctures, la poursuite de l'expansion quantitative de l'enseignement supérieur, souhaitée par de nombreux acteurs, ne peut qu'entraîner un chômage massif des formés, engendrer des frustrations individuelles chez les diplômés et conduire au gaspillage des ressources publiques, mais aussi privées, investies. A cet effet, les politiques publiques d'expansion de l'enseignement supérieur semblent s'appuyer essentiellement sur l'amélioration de la pertinence des formations (systèmes LMD, nouvelles approches pédagogiques). Toutefois, leur efficacité apparaît dépendante de la qualité des analyses et des accompagnements psychosociaux prenant en compte aussi bien le contexte, les caractéristiques socioculturelles impulsant les conduites, que les individualités des sujets sociaux ciblés par les politiques mises en œuvre. L'analyse des phénomènes complexes en jeu dans le chômage ou l'orientation scolaire et professionnelle, relève à la fois des domaines de l'économie, de la sociologie et de la psychologie (Reuchlin, 1971).

D'après les simulations effectuées dans le rapport Dakar+7 de l'UNESCO-BREDA (2007), en se fondant uniquement sur les rythmes actuels d'expansion de l'enseignement supérieur, environ 20 millions d'étudiants (dont 9,4 millions dans les pays à faible revenu) pourraient frapper aux portes de l'enseignement supérieur en Afrique d'ici 2015. Au vu des progrès quantitatifs importants qu'a fait l'enseignement supérieur ces dernières années, il apparaît nécessaire pour les pays d'anticiper les conséquences de cette augmentation qui devrait se poursuivre dans les années à venir, sur l'insertion des diplômés sur le marché du travail, les conditions d'études et la qualité des services offerts. S'il est évident que le diplôme représente un atout majeur pour l'insertion des jeunes, cela a pour effet pervers d'accroître la concurrence ainsi que les conditions très contrastées selon les niveaux, filières et spécialités de formation (Calmand & Hallier, 2008). De nombreuses recherches sur l'emploi des débutants ont mis en exergue le rôle classant du diplôme dans l'accès à l'emploi, entre autres indicateurs déterminant la qualité des emplois auxquels les diplômés accèdent (Gautié & Gurgand, 2005 ; Moncel, 2012). Ce qui précède rejoint le constat de Herman, Bourguignon, Stinglhamber et Jourdan (2007) : « *L'accès à l'emploi constitue, pour des jeunes récemment sortis de l'école, une épreuve de taille, en particulier dans les régions où le taux de chômage*

atteint un niveau élevé. 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 ». Bien que la formation initiale tienne un rôle majeur dans l'insertion professionnelle, ces auteurs recommandent de prendre en compte de nombreux autres facteurs (caractéristiques personnelles, variables socioculturelles, etc.) dont l'importance n'est pas à négliger.

Nous nous proposons d'examiner les conditions d'accès au marché du travail pour les diplômés de l'enseignement supérieur à l'aune des approches théoriques soulignant la centralité du sujet dans son action. Cette recherche va donc bien au-delà de la théorie économique standard sur le chômage (Demazière, 1995 ; Lazarsfeld, Johada & Zeisel, 1981 ; Roques, 1995). Elle s'inscrit dans une perspective sociocognitive qui accorde toute son importance aux processus mentaux impliqués dans l'organisation, la gestion de la recherche d'emploi et la réussite de son activité de recherche matérialisée par l'accès à l'emploi. Lorsque l'on souhaite étudier les déterminants de la réussite des démarches de recherche d'emploi, il est opportun de considérer plusieurs facteurs explicatifs, au même titre que dans les processus d'apprentissage scolaire (Morlaix, 2007 cité par Cosnefroy, 2011). Autrement dit, plusieurs variables peuvent être avancées comme influençant les comportements de recherche d'emploi et l'accès à l'emploi chez les diplômés du supérieur. Si l'influence des caractéristiques du marché du travail dans lequel s'opère la recherche d'emploi sur l'insertion des jeunes, diplômés ou non, ne fait l'ombre d'aucun doute, l'on ne saurait « tout » expliquer de la « négociation » réussie de l'entrée de ces jeunes sur le marché du travail, et donc l'accès à un emploi, par leur diplôme, leur milieu social, leur genre ou leur connaissance des techniques de recherche d'emploi (TRE). D'autres facteurs opèrent et les approches s'inscrivant dans la perspective d'autorégulation en témoignent.

La théorie sociocognitive de la carrière (TSCC) (Lent, 2008 ; Lent, Brown & Hackett, 1994) en application des recherches de Bandura (1999), s'inscrit dans cette perspective. L'auteur postule une causalité réciproque entre le sujet, ses conduites et l'environnement. Conçu autour de la notion d'« agentivité », le sujet y est présenté comme cherchant à mettre en œuvre des conduites proactives (orientées vers un but), qu'il régule en fonction des contraintes et des ressources externes et internes, ainsi que des résultats obtenus. Ces derniers sont eux-mêmes évalués en fonction de l'auto-perception ou représentations de soi, de l'environnement et de l'interaction des deux. Ces représentations, construites au travers de feedbacks récurrents issus du résultat des actions et de l'environnement social, constituent des

cognitions déterminant en retour l'orientation des actions (leurs buts), le choix des actions spécifiques mises en œuvre et l'intensité avec laquelle elles sont réalisées. Pour Lent, Brown et Hackett (2000) et Lent et Brown (2006), quatre types de cognitions jouent un rôle dans l'autorégulation des conduites : le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), les attentes de résultat, les obstacles perçus et les buts. Encore peu appliquée au domaine des actions de transition du chômage ou non-emploi vers l'accès au marché du travail (Gelpe, 2009), la TSCC nous paraît suffisamment heuristique pour que nous la prenions comme cadre principal de référence.

L'approche comparative adoptée dans ce travail n'a de sens que lorsqu'on sait que le Cameroun, ancienne colonie française, copie essentiellement sur la France tant pour ce qui est de son système éducatif que son système sociopolitique. Les réformes du système français sont souvent pastichées au Cameroun aussitôt qu'elles sont expérimentées avec plus ou moins de succès en France, de même pour les programmes de formation qui sont la plupart du temps similaires. Pour illustrer, les collégiens et lycéens camerounais sont plus au fait des causes et conséquences du débarquement de Normandie, des exploits du général De Gaulle pendant la première guerre mondiale, que des héros nationalistes qui se sont sacrifiés pour l'indépendance du Cameroun. Fonkoua (2006, p.20) écrit à ce propos : « *Le constat actuel est que le système éducatif des pays du Sud, inféodé par les systèmes éducatifs classiques des pays colonisateurs produisent plus de demandeurs d'emplois que des créateurs d'emploi. La situation de l'emploi des jeunes, particulièrement dans les pays en développement est aujourd'hui de manière générale hypothéquée par la vision traditionnelle de l'organisation du travail et de la formation. Or de nos jours, dans les pays du Sud, la formation est restée purement traditionnelle. Elle est restée très théorique, loin des préoccupations du monde du travail qui est devenu de plus en plus complexe et changeant* ». Il nous a donc semblé intéressant d'étudier les déterminants des comportements de recherche d'emploi des diplômés bénéficiant « théoriquement » des mêmes contenus de formation, mobilisés pour résoudre des problèmes similaires, en l'occurrence le manque d'emploi et la recherche d'emploi, dans des contextes différents, l'un étant développé et l'autre en voie de développement. L'on sait à ce propos que la part de « responsabilité » qui réside chez le demandeur d'emploi n'est pas séparable du contexte dans lequel il conduit son activité de recherche d'emploi (Kanfer & Hulin, 1985 ; Clifford, 1988).

Dans le même ordre d'idées, il convient de souligner que les jeunes diplômés qui frappent aujourd'hui aux portes du marché de l'emploi, sont considérés comme étant la

génération Y. Génération dont la particularité est d'être née entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1990 ; et dont la caractéristique est, contrairement à leurs aînés (génération X), d'accorder peu de considération à la hiérarchie, de penser, de travailler et d'interagir sur un mode plus collaboratif, avec une approche horizontale des rapports sociaux (Pouget, 2010). Aussi apparaît-il intéressant de questionner les choix et les enjeux des stratégies de recherche d'emploi mis en œuvre par les jeunes diplômés, aux fins de mieux gérer leur insertion professionnelle, et d'anticiper au besoin sur des problèmes (futurs) organisationnels, plus ou moins afférents à leurs spécificités. Notre dessein dans cette thèse est double : tester l'application de la théorie sociocognitive de la carrière (TSCC) de Lent, Brown et Hackett (1994) et des stratégies d'autorégulation (Cosnefroy, 2011 ; Zimmerman, 2002) aux problématiques de recherche d'emploi en contexte africain, camerounais en l'occurrence. Nous nous demandons si la TSCC et les stratégies d'autorégulation sont d'aussi bons prédicteurs de la performance dans les échantillons camerounais que ce qui est annoncé dans la littérature internationale. Nous voudrions par ailleurs mettre en évidence l'importance de l'identification dès le début du parcours des besoins réels des diplômés de l'enseignement supérieur en recherche d'emploi, pour une meilleure efficacité de l'accompagnement qui leur est offert. Ces questions de portée générale sont traitées à partir de trois études. L'étude 1 analyse les curriculum vitae (CV) et s'intéresse au rapport qu'ont les diplômés camerounais à cette procédure formelle, point de départ du processus d'embauche. Les études 2 et 3 examinent les composantes de la TSCC et les stratégies d'autorégulation en tant que prédicteurs de la performance dans le domaine de la recherche d'emploi. Spécifiquement, l'étude 2 examine ces prédicteurs par rapport à l'accès à l'emploi et l'étude 3 concerne les comportements de recherche d'emploi. Ainsi ces deux études font état des liens entre le SEP, les attentes de résultats (projet professionnel), le but (emploi recherché et/ou objectif professionnel), les obstacles perçus (difficultés perçus), les stratégies d'autorégulation (stratégies métacognitives, stratégies de gestion et stratégies motivationnelles) et la performance auprès de deux populations de diplômés de l'enseignement supérieur, les salariés et les sans emploi, français et camerounais, dans des contextes socioéconomiques différents.

Grosso modo, trois ensembles ordonnés de variables intéressent les analyses : 1) SEP, variable de but (emploi recherché et/ou Objectif professionnel), attentes de résultats (projet professionnel) et obstacles perçus (difficultés perçues), 2) Stratégies d'autorégulation (ou variables d'évaluation des activités en termes de progrès perçus et de satisfaction), 3) Variable de performance et de niveau de réalisation (mise en œuvre des techniques de recherche

d'emploi). On considère qu'au sein des ensembles 1 et 3, les premières variables citées influencent les suivantes, conformément au postulat de départ de la TSCC. La transposition à des problématiques d'orientation s'opérera par un examen critique de la littérature spécialisée et une réflexion sur les pratiques.

Afin de satisfaire à nos objectifs, nous déploierons notre travail ainsi : une **première partie** consacrée aux aspects théoriques. Le **premier chapitre** est consacré aux travaux ayant identifié la nature et l'importance des relations entre la formation, les diplômes et le marché du travail. Le **second chapitre** présente la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC), et examine le rôle de ses composantes en tant que prédicteurs des démarches de recherche et d'accès à l'emploi. La revue de la littérature qui est proposée pointe le rôle que jouent aussi bien différents facteurs contextuels que certaines caractéristiques psychologiques liées aux personnes elles-mêmes. Le **troisième chapitre** traite des stratégies d'autorégulation et met en relief leur rôle sur les performances dans les activités de recherche d'emploi. Y sont développés les différents paramètres des stratégies d'autorégulation dans leur interaction, ainsi que leur influence sur la réussite de la recherche d'emploi. Nous étudierons en détail le rôle de ces stratégies d'autorégulation en période de transition qu'est la recherche d'emploi à la fin des études pour les diplômés et leur importance pour l'équilibre psychologique du diplômé. Le **quatrième chapitre** pose la problématique et présente les hypothèses de la thèse.

Une **seconde partie**, empirique, présente les trois études qui nous permettent de vérifier la pertinence des perspectives théoriques que nous faisons nôtres dans la partie théorique. Faisant chacune l'objet d'un chapitre, l'étude 1 (**chapitre 5**) est consacrée à l'analyse des CV, les études 2 (**chapitre 6**) et 3(**chapitre 7**) examinent successivement les prédicteurs de l'accès à l'emploi et des comportements de recherche d'emploi. Pour ce faire, nous avons eu recours à des entretiens et au questionnaire. Une **discussion** et une **conclusion générale** sont les points sur lesquels s'achève la thèse. La discussion générale récapitule les résultats les plus importants des différentes études. A partir de ce bilan, nous menons une réflexion sur les pratiques relatives à l'orientation des diplômés du supérieur. La conclusion générale fait la synthèse des principales leçons susceptibles d'être extirpées des études conduites dans la thèse pour améliorer la situation des diplômés du supérieur sur le marché du travail.

PREMIERE PARTIE

Chapitre 1 : Formation, diplômes universitaires et insertion professionnelle : plusieurs approches ont tenté d'y établir un rapport.

Introduction

Il est difficile, voire quasi-impossible, d'aborder la question d'insertion professionnelle sans référer à la formation, et ipso facto à la certification ou diplôme qui de manière générale sous-entend la qualification. La qualification est elle-même étroitement rattachée au travail, à l'activité professionnelle. L'on ne s'étonne donc pas que la professionnalisation soit désormais au cœur des enjeux et des défis de la formation. C'est dire combien la notion d'insertion professionnelle est complexe et plurielle. Tenter de comprendre la configuration du marché du travail de nos jours avec les défis que cela implique pour l'insertion des jeunes diplômés du supérieur, requiert une démarche qui nécessairement interroge le statut des diplômés (qui sont-ils ?), leurs trajectoires, leurs objectifs, leurs difficultés, leurs réussites et leurs échecs, leurs usages de formation et leur recherche d'emploi (en termes de stratégies).

1. Insertion professionnelle des jeunes diplômés

Entendue comme période d'entrée dans la vie active, ou comme processus de transition de la scolarité vers l'activité, est-il encore nécessaire de relever que l'insertion professionnelle s'est considérablement allongée et complexifiée depuis les années 80 ? Diminution des emplois, fort recul des investissements, multiplication des formes de chômage de longue durée pour les primo-demandeurs d'emploi, précarité de l'emploi, mutations du marché du travail (émergence et expansion du secteur informel dans les pays en voie de développement), inadéquation entre formation et emploi sont autant de facteurs qui impactent et déterminent l'insertion professionnelle. La conjonction de ces facteurs génère des itinéraires composites qui s'éloignent du modèle traditionnel de l'accès direct ou rapide à l'emploi stable. Curie (1993) écrit à propos : « *La notion d'insertion – « introduire, mettre dans, ... » - comporte plusieurs aspects dénotatifs et connotatifs dont il est faible de dire qu'ils ne correspondent plus […] aux formes actuelles d'accès ou de retour à l'emploi. Et qu'ils handicapent même la réalisation de ce que cette notion prétend décrire. Cette notion d'insertion véhicule l'idée que l'individu doté par le système de formation et éventuellement par son expérience professionnelle d'un certain nombre de capacités va prendre place naturellement dans une*

case professionnelle prédéfinie correspondant à ses capacités ». Dans la réalité, c'est loin d'être aussi simple.

1.1. Réalité complexe et préoccupante

L'insertion professionnelle est à la fois un domaine de recherche fertile et un moyen d'étudier l'évolution de la société et de l'éducation. C'est sous l'effet du développement de l'éducation, du prolongement de la durée des études et ses corollaires que les jeunes, de plus en plus, ont des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Etroitement lié à la situation économique des pays, ce phénomène s'observe un peu partout dans le monde. Roques (1995), prenant à témoin les économistes et les sociologues, attire l'attention sur le fait que cette acception de l'insertion est désormais caduque, inadéquate, et ce depuis une quinzaine d'années : la relation entre l'emploi et les compétences acquises dans le système de formation devient plus tenue. Entre la formation et l'emploi se situent de nombreuses navettes : des emplois précaires et/ou à temps partiel contraint précèdent l'entrée dans un emploi plus stable mais qui est de moins en moins « *définitif* » ; l'accès à un emploi est long, il prend un temps qui doit être géré. Entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle, argumente-t-elle, les frontières deviennent plus poreuses au début mais aussi pendant et à la fin de la vie active. Ce constat est appuyé par Herman, Bourguignon, Stinglhamber et Jourdan (2007, p.283) : « *Face à un contexte socioéconomique particulièrement difficile […], la transition de l'école vers l'emploi s'est fortement transformée ces trente dernières années. En particulier, la carence d'emplois disponibles et la compétition qu'elle entraîne rendent l'entrée dans le monde du travail particulièrement ardue pour certaines catégories de personnes* ».

A n'en point douter, l'insertion professionnelle, parmi les changements de situation de vie que traversent les individus, se présente comme l'une des plus difficiles et des plus importantes à réaliser. Dans l'ensemble, les recherches concernant l'intégration et la stabilisation professionnelle ont été jusqu'à la fin des années 80 élaborées dans un contexte de stabilité et de prévisibilité. C'est dire en d'autres mots que l'époque d'une insertion professionnelle marquée par le passage direct entre l'activité de formation et l'activité de production est définitivement révolue. Le passage de la scolarité à l'emploi est désormais un processus à long terme plutôt qu'un évènement ponctuel (Fournier, Boivin & Viel, 1999). Le point de départ de ce processus est imprécis et son aboutissement n'est pas clair. Pour bon nombre de jeunes, ce processus prend la forme d'un emploi à temps partiel, temporaire ou d'études prolongées, de fréquents changements d'emplois, de stages d'essai susceptibles

d'être reconduits ou à durée indéterminée, de retour à la formation, de périodes répétées de chômage et ainsi de suite (Laflamme, 1996 ; Tremblay, 1994 ; Trottier, Perron & Diambomba, 1995). Il n'est donc plus évident de savoir où se termine la transition, ni ce que sont les critères de « réussite » d'une transition vers la vie active. L'insertion professionnelle n'apparaît désormais plus comme un moment prévisible, sans discontinuité, durant lequel les jeunes passent de la formation à la vie active. Elle renvoie plutôt à un processus complexe où s'enchevêtrent recherche d'emploi, formation, chômage et travail (Trottier, Perron & Diambomba, 1995). Cette situation nouvelle oblige à réviser les conceptions de l'insertion professionnelle et certainement, à re-conceptualiser ce passage particulièrement marqué de nos jours par la précarité, l'insécurité, « l'hypersélectivité » et l'instabilité, que de nombreux diplômés et diplômées sont contraints de subir. Les conditions d'insertion des diplômés varient selon leur niveau d'études, et dépendent aussi assez étroitement des filières suivies. Si les jeunes en font les frais, cette situation, a contrario, avantage les employeurs, à qui elle confère un rapport de force plutôt favorable (Frémeaux & Nahapétian, 2009).

1.2. Des axes d'analyse de l'insertion professionnelle : un débat en cours

Trottier (2001) propose dans un bilan sur la question, une nomenclature des principales perspectives à partir desquelles l'insertion professionnelle peut être conceptualisée. Les premières, plus anciennes étant essentiellement descriptives, et les secondes, plus récentes, privilégiant une approche analytique, voire systémique.

Un processus de recherche d'emploi

L'insertion professionnelle correspond à un processus rationnel de recherche d'emploi. Selon cette approche, l'insertion débute lorsque les personnes consacrent leur temps à la recherche d'un emploi et se termine lorsqu'elles obtiennent un emploi qui convient à leur formation et à leur projet de vie. D'autre part, l'insertion professionnelle rendrait compte d'un champ professionnel où interagissent trois lieux distincts d'investissement, soit la préparation professionnelle (connaissances acquises et expérience), la transition professionnelle (recherche d'emploi) et l'intégration professionnelle (relative stabilité d'emploi, attente d'un emploi, précarité d'emploi, marginalisation du marché du travail). Elle pourrait également s'appréhender comme un processus de socialisation au monde du travail, se faisant tout au long de la vie professionnelle. Cette approche considère à la fois les contenus de formation, les orientations, les comportements des divers agents de socialisation avant l'entrée sur le

marché du travail et, une fois celle-ci réalisée, la culture des occupations et des organisations dans lesquelles se produit l'insertion.

Un rite de passage à l'âge adulte

Une autre approche voit en l'insertion professionnelle un rite de passage à l'âge adulte. Cette perspective cherche à saisir les processus inhérents aux seuils de passage qui organisent les parcours de vie (introduction à de nouveaux statuts et à de nouveaux rôles). Dans un tel système, quatre indicateurs sont à considérer : a) la fin des études ; b) le début de la vie professionnelle ; c) le départ du milieu familial d'origine ; et d) la formation du couple. Ces indicateurs donnent à envisager l'insertion professionnelle comme un phénomène socialement plus structuré qu'il ne l'est dans la réalité.

Un processus de construction et de transformation

Martineau et Vallerand (2005), dans une approche qui semble plus complète, conçoivent l'insertion professionnelle comme un processus, tout à la fois, de construction des savoirs et des compétences, de socialisation au travail, d'acquisition de la culture institutionnelle et de transformation identitaire. Selon Hétu, Lavoie et Baillauquès (1999), le vécu de l'insertion exerce une forte influence sur la suite de la carrière, notamment sur la persévérance dans la profession et sur l'efficacité, les débuts dans l'emploi jetant les bases de la dynamique motivationnelle qui animera le sujet dans la poursuite de sa carrière. L'insertion au travail apparaît alors dans une certaine mesure comme une expérience forte ou de socialisation professionnelle (Dubar, 1996). Une des façons de se représenter sommairement le champ de recherche sur l'insertion professionnelle dans son état actuel est de repérer trois axes d'analyse : a) les cheminements de formation, les trajectoires et les stratégies d'insertion des individus, b) les facteurs structurels qui façonnent la transition au-delà des décisions et des stratégies des individus en voie d'insertion et c) les acteurs et les intermédiaires de l'emploi et de l'insertion.

De nouvelles perspectives : vécus et parcours individuels en fonction des contextes

On ne peut que constater la diversification des approches permettant de dépasser le stade des recherches purement descriptives. On tend actuellement à analyser les trajectoires d'insertion en relation avec les cheminements de formation parce qu'on en est venu à se représenter l'insertion professionnelle comme un processus, et aussi parce que de plus en plus de jeunes étudient tout en travaillant ou travaillent tout en étudiant. De plus, étant donné que

la formation constitue une des principales ressources à faire valoir lorsqu'on accède à un emploi et que les projets d'insertion sont intimement liés aux projets de formation, ces deux dimensions sont examinées simultanément. Cette analyse tient compte des différences selon le sexe, l'origine sociale, le niveau et les types de scolarité, les secteurs de formation, l'appartenance ethnique et linguistique, les régions, etc., afin de refléter la diversité des cheminements et trajectoires d'insertion (Coutrot & Dubar, 1992 ; Liénard, 2001 ; Terrail, 1997).

Un autre type de recherche porte sur les stratégies des jeunes qui, acteurs de leur insertion, imaginent, construisent, réalisent ou modifient leur cheminement de formation et leur itinéraire professionnel, ou se les font imposer. Bien qu'un débat ait cours sur la capacité des jeunes à construire de véritables stratégies d'insertion à cause de multiples contraintes qui s'exercent sur eux (Rose, 1999), on essaie dans cette approche de reconstituer la signification que revêtent pour les jeunes eux-mêmes leur entrée dans la vie adulte, leur conception de l'insertion et leurs représentations du processus (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 1995). On s'appuie sur le postulat que les jeunes sont les acteurs de leur cheminement et de leur insertion. Leur trajectoire scolaire et leur itinéraire d'insertion ne sont pas déterminés par des facteurs tels que l'origine sociale, le sexe, le niveau ou le type de scolarité qui les expliqueraient à eux seuls. Pour interpréter ces cheminements et ces trajectoires, on essaie d'intégrer dans l'explication la logique des acteurs qui disposent d'une marge de manœuvre dans la construction de leur itinéraire (Félouzis & Sembel, 1997 ; Herman & al., 2007 ; Trottier, 1999 ; Trottier, Laforce & Cloutier, 1998). Le concept de stratégie qui est au centre de ce type de recherche implique que les étudiants puissent avoir des objectifs de carrière qu'ils essaient d'atteindre par divers moyens tout en sachant ou en anticipant qu'ils pourraient être amenés à les réviser ou à emprunter d'autres moyens que ceux qu'ils envisageaient au départ. Ils pourraient avoir à s'ajuster aux contraintes que leur impose le système d'enseignement et, par la suite, aux circonstances dans lesquelles ils s'insèreront sur le marché du travail. On ne peut assumer que les objectifs de leur stratégie sont clairement définis au départ. Leur projet peut être relativement flou dans la mesure où leur objectif de carrière est intimement lié à la construction de leur identité professionnelle, aux connaissances et aux compétences qu'ils ont réussi ou pas à maîtriser au cours de leur scolarité antérieure, et qu'ils ont la possibilité ou pas de mettre à contribution sur le marché du travail.

Les facteurs structuraux qui influencent les cheminements de formation et les trajectoires professionnelles des jeunes, imposent des contraintes sur leurs stratégies

individuelles d'insertion, font l'objet d'un second axe des études portant sur l'insertion. Ces travaux sont beaucoup moins développés et s'inspirent surtout des analyses économiques du marché du travail. L'accent est mis sur les facteurs liés à la restructuration et à l'internationalisation de l'économie, de même qu'à la réorganisation du travail, qui façonnent le marché du travail des jeunes. L'objectif de ces études est de situer les cheminements de formation et les trajectoires professionnelles dans le contexte économique plus large dans lequel ils s'inscrivent. Les travaux d'Ashton, Maguire et Garland (1994) sur la spécificité du marché du travail des jeunes illustrent bien cet axe. La production des biens et services ne se planifie, ni ne s'effectue plus au niveau national. La concurrence a augmenté et on assiste à une redistribution des emplois entre les pays. Les vieux pays industrialisés ont perdu beaucoup d'emplois peu qualifiés au profit de pays en voie de développement parce que les coûts de la main d'œuvre y sont moins élevés. Il en résulte un chômage accru chez les travailleurs moins qualifiés, notamment les jeunes. Ces pays cherchent à se spécialiser dans la production de biens et services à valeur ajoutée qui suppose une main d'œuvre plus qualifiée. Cette tendance accentue la concurrence entre les pays. On en connaît les conséquences : recours à de nouvelles technologies et à une réorganisation du travail pour augmenter la compétitivité, déclin des métiers traditionnels, augmentation des qualifications les plus sollicitées et montée du chômage, en particulier chez les jeunes qui sont moins qualifiés et moins expérimentés, recherche d'une plus grande flexibilité pour soutenir la concurrence, qui se traduisent par une augmentation des emplois à durée déterminée et du travail à temps partiel (vendeur, prestataire de service, etc.).

Au-delà de ces facteurs d'ordre économique, un ensemble d'autres éléments relatifs à l'organisation du travail, à la structure industrielle, à l'aménagement de la formation professionnelle et aux négociations entre les partenaires sociaux qui y participent forme une configuration propre à une société donnée et contribue à façonner le contexte socioéconomique dans lequel s'effectue l'insertion professionnelle. Raffe (1982) pour sa part, utilise le concept de système d'insertion, entendu comme ensemble d'éléments relatifs aux caractéristiques du système d'éducation et de formation, à la structure du marché du travail, et aux institutions qui encadrent le processus d'insertion. C'est au moyen d'analyses comparatives entre pays que ces systèmes peuvent le mieux être mis à jour. Enfin, l'analyse des trajectoires et stratégies individuelles, d'une part, et des facteurs structurels qui contribuent à façonner le contexte socioéconomique dans lequel s'opère le processus d'insertion, d'autre part, est maintenant complétée par une approche qui met l'accent sur les

intermédiaires du marché du travail et de l'insertion. Les travaux relatifs à cet axe s'inspirent, ou tout au moins s'appuient sur le postulat d'une approche théorique selon laquelle l'insertion est définie comme un phénomène structuré socialement (Rose, 1984). Plutôt que d'aborder l'insertion sous l'angle des trajectoires individuelles des jeunes, l'accent est mis sur le caractère organisé de la transition professionnelle, les modes de gestion de la main d'œuvre, et les pratiques de l'Etat, des employeurs et des réseaux sociaux dans la mobilisation, l'entretien et le renouvellement de la main d'œuvre. L'accès au marché du travail, du moins pour certaines catégories de personnes, notamment les jeunes, est plus long, difficile, sélectif et diversifié qu'auparavant, et correspond à une période de la vie active.

Celle-ci fait l'objet d'une gestion socialisée et non plus privée au point qu'il s'est progressivement mis en place une organisation de la transition professionnelle comprenant un ensemble de politiques, de programmes et de mesures concernant les mouvements d'emplois, le recrutement de la main d'œuvre, et la formation. Cette gestion a pour fonction de faciliter la sélection de la main d'œuvre, d'en diminuer les coûts administratifs et de mobilité, et d'aider les entreprises les plus vulnérables. Elle peut aussi accentuer la mobilité et la précarité (Billiard, Debordeaux & Lurol, 2000 ; Del Sol, Eydoux, Gouzien, Merle & Turquet, 2001) en officialisant et banalisant les statuts précaires tout en contribuant à une gestion globale du chômage visant à en contenir les effets dans des limites socialement acceptables. En plus de constituer une approche originale et critique du processus de transition, cette perspective d'analyse permet de situer les diverses mesures d'aide à l'insertion dans leur contexte macroscopique. Cette approche repose également sur le postulat selon lequel la relation formation-emploi est construite. Celle-ci n'est pas établie une fois pour toutes au moment de l'obtention du diplôme, mais construite à la fois lors du cheminement de formation et tout au long de la trajectoire professionnelle. Et il importe d'analyser les liaisons entre organisations et institutions relevant d'une part, de l'univers du travail et, d'autre part, du monde de l'éducation (Friot & Rose, 1996), parce que cette relation est construite aussi bien par les acteurs du système productif et du système éducatif au plan sociétal que par les jeunes lors de leur entrée sur le marché du travail au plan individuel. C'est dans cette perspective qu'on en est venu plus récemment à s'intéresser aux comportements et à la logique des acteurs et des intermédiaires du marché du travail et de l'insertion : instances responsables des politiques de placement de la main d'œuvre, organismes de formation, organismes communautaires, associations (Baron, Bureau, Le Dantec & Nivolle, 1994 ; Bessy & Eymard-Duvernay, 1997). Ces acteurs participent à l'aménagement des relations entre le système éducatif et le système

productif. Les études qui s'en inspirent mettent l'accent sur les professionnels qui œuvrent dans les espaces dits de transition, sur les interactions entre les différentes catégories de professionnels et sur la façon selon laquelle la transition est construite soit à partir des organisations et des institutions, soit à travers les acteurs qui occupent les espaces de transition.

Ces différentes perspectives théoriques de l'insertion professionnelle témoignent du développement considérable qu'a connu le champ de recherche au cours des vingt dernières années. On a dépassé le stade des recherches purement descriptives de l'entrée des jeunes sur le marché du travail, effectuées principalement à des fins de planification. Les recherches couvrent à la fois les cheminements de formation, les trajectoires d'insertion, les intermédiaires de l'insertion, les stratégies des jeunes et des acteurs de l'insertion, de même que les facteurs structurels qui façonnent le contexte socioéconomique dans lequel se déroule le processus. Par ailleurs, ces trois axes ont connu un développement inégal. La réflexion se poursuit souvent de façon parallèle sans qu'on ne mette toujours en relief les convergences qui contribueraient à consolider le développement du champ de recherche. Les problèmes liés à l'emploi des jeunes continuent de s'étendre tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, avec un nombre élevé de jeunes femmes et de jeunes hommes exposés au chômage ou cantonnés dans des emplois précaires, temporaires ou de mauvaise qualité. Les jeunes issus de groupes sociaux défavorisés sont particulièrement touchés perpétuant ainsi le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Dans les pays en voie de développement, où rares sont ceux qui peuvent prétendre être ouvertement au chômage, le problème se pose davantage en termes de sous-emploi et de travail mal rémunéré ou médiocre dans le secteur informel. C'est la raison pour laquelle la promotion d'un emploi productif pour les jeunes hommes et jeunes femmes occupe une place de choix dans les activités de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Les efforts de l'organisation dans ce domaine se fondent sur la nécessité reconnue d'adopter des politiques et des programmes propres à améliorer le niveau de vie des jeunes et à faciliter leur intégration dans la société.

Dans cette optique, il convient de souligner que le Cameroun fait face à une forte croissance démographique depuis les indépendances. La population camerounaise est majoritairement jeune : environ deux tiers de la population camerounaise est âgé de moins de 25 ans (Njike Njikam, Lontchi Tchoffo & Fotzeu Mwaffo, 2005). La moitié de ces jeunes participe au marché du travail, tandis que les autres sont, soit inactifs, soit encore scolarisés. La population active jeune représente près de 20 % de la population active totale. L'analyse

du marché du travail des jeunes au Cameroun révèle des situations préoccupantes aussi bien pour ceux en activité que pour ceux en situation de chômage. L'environnement économique qui est redevenu favorable (croissance économique) ne produit pas encore les effets attendus sur le marché du travail. Les mécanismes de répercussion des fruits de la croissance sont bloqués par le système administratif et politique. La volonté politique de placer la problématique de l'emploi en général et de l'emploi des jeunes en particulier au cœur de la problématique de développement reste encore faible. Les procédures administratives, l'environnement juridique, le cadre réglementaire ne semblent pas favorables au développement de certains secteurs économiques potentiellement sources de création d'emplois nouveaux. Malgré la complexité de la situation, on constate tout de même que la catégorie des chômeurs, notamment ceux issus de l'enseignement supérieur, est hétérogène quant à la période durant laquelle ces derniers demeurent demandeurs d'emploi, et spécifiquement, primo-demandeurs d'emploi. Ces différences dans les délais de durée du chômage peuvent certes s'appréhender à travers l'analyse des facteurs personnels ou psychologiques, mais nous devons reconnaître qu'une part importante de cette variance est explicable par des facteurs relatifs à l'offre d'emploi, soit les caractéristiques du marché du travail.

A l'évidence, l'insertion professionnelle est un sujet qui passionne et est documenté ; aussi le cadre de ce travail ne saurait être exhaustif quant au recensement des différents paradigmes qui l'étayent. La formation étant omniprésente dans toutes les approches confondues, toujours convoquée comme instrument nécessaire à l'accomplissement des transformations que connaissent l'emploi et le travail (Tanguy, 2008), nous nous proposons à présent de questionner les spécificités de l'enseignement supérieur et son importance sur le marché du travail.

2. Enseignement supérieur et accès au marché du travail : que certifient les diplômes universitaires ?

En France, la loi de 1971 a contribué à mettre l'accent sur la formation comme moyen d'adaptation des compétences des salariés à l'emploi qu'ils occupent dans les entreprises, et pour les sans emploi ou chômeurs, comme moyen d'accéder à l'emploi. A ce propos, Berton, Correia, Lespessailles et Maillebouis (2004, p.19) relèvent que : « *Le sens commun considère implicitement que l'individu est favorable, est en accord avec le fait de trouver un emploi, de s'insérer professionnellement car cela ne peut que lui être bénéfique* ». Mais qu'en est-il au-

delà ? Présentée en général comme un droit individuel, la formation dans l'absolu s'avère être plutôt une obligation pour garder un emploi (Tanguy, 2008). Dans la même logique, l'accès à l'emploi des diplômés est de nos jours est un critère important d'évaluation des universités. La loi LRU (libertés et responsabilités des universités) pose « l'orientation et l'insertion professionnelle » des diplômés comme une des missions fondamentales (Felouzis, 2008, p.135). L'évolution des sociétés est essentiellement orchestrée par les transformations et changements d'ampleur variable qui les marquent. Quelle qu'en soit la variante, la formation est toujours convoquée comme instrument nécessaire à leur accomplissement dans l'emploi et le travail. Le postulat d'une adéquation de la formation à l'emploi apparaît comme le garant et la source d'un développement économique et social. Désormais, les missions des universités vont bien au-delà de la production et de la diffusion de la connaissance et des savoirs et s'étendent de plein droit à la formation professionnelle. Traditionnellement dévolue à certaines branches de formation comme les sciences de la santé (médecine, pharmacie), juridiques, techniques, etc., cette mission ne concerne que très récemment les filières généralistes. « *Etre un homme, posséder un diplôme de l'enseignement supérieur court ou long…* » sont entre autres des critères ayant fait leur preuve dans les parcours ouvrant sur un emploi de qualité et une carrière stable (Herman, Bourguignon, Stinglhamber & Jourdan, 2007).

En effet, le rôle qu'occupe la formation initiale dans l'insertion professionnelle semble prépondérant. Le pilotage des politiques éducatives pour les formations professionnelles suppose en principe que la formation dans une spécialité procure un avantage relatif sur le marché du travail. Mais dans les faits, le constat est tout autre. La recherche sur la question (Lemistre & Bruyère, 2009) pointe un écart significatif entre la spécialité de formation et l'emploi que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur occupent 3 ans après leur sortie du système éducatif. Toutefois, on constate que « *les employeurs ne rémunèrent pas seulement la correspondance avec la spécialité d'emploi, ils hiérarchisent également les spécialités de formation qui signalent donc une adaptabilité à des emplois d'autres spécialités* » (Lemistre & Bruyère, 2009). L'actualité de la perception des diplômes au sein des populations comme constituant en eux-mêmes une protection contre le chômage et un atout pour devenir cadre, se justifie donc amplement. Il convient de préciser que cette perception des diplômes date et a été soutenue par les résultats du recensement français de 1982, qui ont permis de constater que chaque type de diplôme avait une orientation préférentielle entre les emplois d'encadrement et les professions intellectuelles (Vincens,

1987). A cette époque, il était possible de définir pour chaque catégorie d'emploi, « un type de formation dominant ». Par exemple, les cadres de la fonction publique, des professions libérales et les enseignants étaient tous issus prioritairement des 2e et 3e cycles universitaires. Tandis que les ingénieurs, les cadres administratifs et commerciaux provenaient plutôt des écoles d'ingénieurs et de grandes écoles. Mais ça, c'était avant ; exception faite des ingénieurs et des diplômés des grandes écoles. Autrement dit, même si le diplôme continue de représenter un atout majeur à l'entrée du marché du travail, il n'en demeure pas moins qu'à la faveur de la concurrence toujours plus accrue, les conditions d'insertion sont très contrastées selon les niveaux, filières et spécialités de formation (Calmand & Hallier, 2008).

En France aujourd'hui, dans un contexte marqué par la crise de l'emploi et des universités d'une part, et le développement de la scolarisation d'autre part, l'accès à des positions sociales par le moyen des diplômes de l'enseignement supérieur n'est plus qu'une hypothèse parmi tant d'autres pour les jeunes. Les générations se suivent, mais vivent des réalités différentes, voire opposées, en raison des aléas de l'histoire sociale et économique (Felouzis, 2008). Autant les jeunes des années 70 bénéficiaient d'une certaine stabilité quant à leur avenir social et professionnel, autant ceux des années 90 et 2000, encore connus sous l'appellation « enfants de la massification scolaire » (Beaud, 2003), ou encore génération Y, sont caractérisés par l'instabilité et l'incertitude.

De même au Cameroun, les jeunes diplômés ne peuvent plus espérer emprunter les mêmes voies, plus traditionnelles, d'intégration professionnelle et sociale qu'ont connues leurs aînés, qui « *étaient directement absorbés par l'administration* » (Fohopa, Garro et Mortelette, 2006, p.23). Il n'est donc pas superflu de s'intéresser à la façon dont les diplômés s'organisent, se positionnent dans ce parcours par définition singulier, devant les conduire à l'autonomie. Les voies d'accès au marché du travail, qui jadis constituaient des filières sûres, apparaissent aujourd'hui aléatoires et d'emblée, mettent à l'ordre du jour les questions relatives à la part de responsabilité qu'ont les diplômés du supérieur sur leur accès au marché du travail. En effet, si « trouver un emploi » constitue un projet qui a la particularité d'être commun à une multitude d'individus, il obéit dans l'action à des significations plurielles, de même qu'il répond à des besoins différents du fait des différences individuelles. On sait désormais que le phénomène du chômage est dans la société contemporaine, un problème beaucoup plus complexe qu'un simple déficit de création d'emplois industriels. En général, le courant dominant des politiques publiques va dans le sens des tenants d'une lecture économiquement orthodoxe du marché du travail, avec des interventions consistant à modifier

les paramètres de l'équilibre entre l'offre et la demande, que ce soit en baissant le coût du travail (côté entreprises), en mettant sur pied des dispositifs d'aide ou de soutien, et/ou en améliorant la circulation de l'information sur le marché. Dans ce modèle explicatif, les agents se voient prêter une rationalité économique stricte, calculatoire, renvoyant à des registres de choix au sein desquels la variable monétaire tient une place prédominante. On peut dès lors comprendre pourquoi Sauvy repris par Puel (1979, p. 23-24) émet des réserves vis-à-vis des chiffres en relevant à propos des taux de chômage : « *Les chiffres sont des innocents qui avouent facilement sous la torture* ».

Au Cameroun, en France ou ailleurs, la question des compétences développées ou acquises à l'université par les diplômés, se pose de nos jours avec acuité. Falouzis (2008) revient sur les caractéristiques du marché du travail des diplômés de l'enseignement supérieur, marqué par l'incertitude, la pénibilité, etc., pour en souligner les conséquences tant pour les diplômés à la recherche d'une insertion, que pour les employeurs. Les employeurs en quête de compétences que sont supposés garantir les diplômes sont en retour, paradoxalement confrontés à des difficultés de sélection. Dans son analyse, l'auteur avance l'explication selon laquelle la qualité des diplômes délivrés par les universités ferait désormais l'objet de doutes, et cela renforcerait l'incertitude de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur.

2.1. Articulation entre éducation, formation et travail : un défi permanent

Parmi les travaux qui se sont saisis des problématiques de l'éducation, de la formation et de leur relation avec l'insertion professionnelle en sciences humaines et sociales, la psychologie occupe aujourd'hui une place de choix dans le champ des pratiques de formation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle. Nous situons ici les travaux sur l'articulation entre éducation, formation et travail (ou activité professionnelle) par rapport aux réflexions et débats en lien avec notre objet d'étude, successivement en France et au Cameroun. A ce sujet, il n'est pas superflu de préciser que certaines réalités du contexte français se recoupent parfaitement en contexte camerounais (mondialisation, héritage culturel ou néocolonialisme ?). Aussi nous attacherons-nous à mettre plus l'accent sur ce qui fait la particularité ou l'originalité du second contexte.

En France

Généralement on admet que l'éducation, et l'enseignement supérieur en particulier, constituent un facteur clé du développement économique, social et culturel de toute nation, riche ou pauvre. L'enseignement supérieur est en effet porteur de bénéfices économiques et sociaux potentiels, diffus et difficiles à appréhender de manière exhaustive. Les bénéfices potentiels pour les individus comprennent entre autres, des salaires plus élevés, un statut social valorisé et une plus grande capacité à épargner et à investir. Ces avantages favorisent à leur tour une meilleure santé et une meilleure qualité de vie. A ce sujet, des études (Bloom, Caning & Chan, 2005) font état de l'émergence d'un cercle vertueux dans lequel l'espérance de vie des salariés diplômés du supérieur s'améliorerait, leur permettant de travailler de façon plus productive pendant une plus longue période. Les gains individuels peuvent également profiter à la société toute entière. Des gains plus élevés permettent effectivement d'augmenter les recettes fiscales des gouvernements, la consommation, et par ricochet, potentiellement la croissance économique. D'après le rapport de l'UNESCO (2008), l'enseignement supérieur a donc potentiellement des effets directs sur l'économie et la société, en alimentant en talents et en travailleurs hautement qualifiés divers secteurs de la vie économique, sociale et politique. Cependant, il va de soi que ces effets ne s'observeront que si l'enseignement supérieur est de bonne qualité et que les diplômés issus du supérieur arrivent effectivement à s'insérer professionnellement, ou à exercer une quelconque activité sociale ou productive dans laquelle ils font valoir leurs compétences et s'épanouissent. Il est clair qu'un système éducation qui dans ses offres de formation ne prend pas en compte les caractéristiques du marché du travail et du tissu économique national, court à sa perte et condamne ses futurs diplômés à des emplois de faible qualité, à une longue et laborieuse insertion, si ce n'est au chômage (Amelewonou, Foko, Husson, Jarousse & Ndém, 2008).

La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur en France s'est matérialisée par la massification de l'université. Cette dernière s'est en effet ouverte à de nouveaux étudiants socialement moins favorisés et scolairement moins sélectionnés, donnant ainsi naissance à une nouvelle forme d'inégalité d'éducation. Celle d'un système « segmenté » qui hiérarchise les individus en fonction de leur institution de formation. Il faut reconnaître que l'évolution que connaît l'enseignement supérieur n'a été accompagnée proportionnellement ni par les moyens, ni par la « productivité » (Euriat & Thélot, 1995). Les disparités d'investissement public annuel par étudiant dans les différentes filières de l'enseignement supérieur français illustrent plus ou moins explicitement la faiblesse de l'encadrement et du fonctionnement de l'université par rapport aux autres filières : un étudiant à l'université (tous

niveaux confondus) coûte en moyenne 7840€ contre 8980€ en Institut Universitaire de Technologie (IUT) et 13940€ en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) (Jeljoul, 2007). On observe de plus en plus le phénomène de déclassement de diplômés, en plus des problématiques de qualité et de précarité de l'emploi auxquels ils sont confrontés. Les déclassements des diplômés du supérieur renvoient de prime abord au déclassement des formations les plus ouvertes et les plus démocratisées du point de vue de leur recrutement social. Dans cette logique, un étudiant aura plus ou moins de chances d'obtenir un financement pour ses études selon qu'il suivra des études d'ingénierie, sera dans une grande école, inscrit en sciences dures ou en sciences humaine et sociales. Ainsi la discrimination par la formation et/ou le diplôme commence bien avant la fin des études, et présage déjà du niveau de difficultés auxquels seront confrontés (ou non) les diplômés. En vue de répertorier les conséquences des évolutions de l'université d'une part, et du marché du travail de l'autre, ainsi que leur impact (négatif) sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, Foulozis (2008) postule d'entrée de jeu : « *L'incertitude de l'insertion professionnelle des diplômés des universités n'est pas le résultat direct de la trop grande diffusion de leurs diplômes, mais celui de l'incertitude sur leur qualité* ». Il dénonce le fait que les questions relevant de la formation et celles relevant de l'insertion soient souvent traitées de manière cloisonnée en sciences sociales. La formation et l'insertion sont pourtant des domaines structurés autour des mêmes mécanismes et obéissent quelque peu aux mêmes logiques, note l'auteur. Non pas dans le sens où l'un peut expliquer l'autre, mais au sens où l'on peut rendre compte de l'un et de l'autre au travers des mêmes catégories : celle de « marché » de l'enseignement supérieur et de l'emploi, celle de « système segmenté » et de « qualité », et notamment d'incertitude concernant la certification universitaire.

On sait que l'Etat tend aujourd'hui à formuler des politiques éducatives en termes de niveau de formation ou de qualification. Cela témoigne de la volonté d'établir des relations d'équivalence entre ces quatre registres différents, mais étroitement liés que sont l'éducation, la formation, la qualification et l'emploi. Cette démarche dénie la réalité du marché du travail et engendre illusions et désenchantement chez les jeunes (Tanguy, 2008). La croyance en la formation s'est quelque peu affaiblie ces dernières années, dans un contexte d'élévation généralisée d'une scolarisation prolongée. Nombreux sont des jeunes qui poursuivent des études de deuxième ou troisième cycle universitaire faute de mieux. Ils n'ont pas trouvé d'emploi correspondant à leur projet professionnel et prolongent leurs études. Dans la même foulée, le glissement progressif d'une gestion du personnel instituée en termes de

qualifications négociées collectivement vers une gestion définie en termes de compétences validées au sein des entreprises peut être interprété comme une forme d'infléchissement des relations instituées au début des années 60. Les débats qui ont actuellement cours, de même que les pratiques qui les accompagnent (par exemple, la loi française sur la validation des acquis de l'expérience ou VAE), remettent en cause les conventions établies quarante ans plus tôt. Ces conventions n'avaient pas été négociées avec les intéressés (les représentants du monde professionnel) et déniaient l'expérience parce que celle-ci ne pouvait, à l'époque, donner lieu à une définition générale. Les déplacements effectués en matière de relations entre l'éducation et le travail, ou la formation et l'emploi, sont à l'origine de l'invasion de la notion de compétence dans tout l'espace public. « *La formation, elle-même, est réduite à son caractère instrumental : l'acquisition de compétences requises pour l'exercice du travail. Cette représentation, épurée de toute référence à la formation sociale et civique, préfigure déjà le modèle pédagogique des compétences mis en place dans les années 90. Présente en termes logiques, cette conception ne se réalise, plus tard, qu'avec les outils de mise en correspondance des diplômes et des emplois que sont les référentiels.* » (Tanguy, 2008).

L'approche pédagogique par les compétences (APC) est l'illustration par excellence du changement de perspective pédagogique qui a progressivement fait son entrée dans le système d'éducation français, et ce depuis la publication de la « charte des programmes » en 1992. Ces changements se sont accompagnés de la mise en place de dispositifs techniques, de procédures de catégorisations, de nomenclatures et de classements construits chaque fois sur le même modèle, à partir d'un découpage entre le domaine des savoirs et des savoir-faire et de pratiques d'évaluation leur correspondant. La mise en place récente à l'université du système LMD (désigne les trois étapes du cursus universitaire : Licence, Master et Doctorat) s'inscrit dans cette logique. Le système LMD vise la facilitation de la circulation des étudiants en Europe, afin de favoriser des comparaisons et à terme, établir des équivalences dans la perspective des ECTS (European Credits Transfert System). Cette réforme de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur emprunte et consacre le fondement de la doctrine de la formation permanente : un parcours individualisé, comprenant de modules agencés au gré des préférences ou besoins des personnes, parfois des circonstances, et qui sont validés en unités sommables. La standardisation de ces approches pédagogiques pour toutes les disciplines et sur tous les territoires (au mépris total des différences qui les caractérisent par définition) présuppose, qu'il y ait en face un acteur rationnel, disposant d'une conscience calculatrice, et capable d'adopter une stratégie appropriée à la situation dans laquelle il se

trouve. Aussi, Tanguy (2008) déplore-t-elle que : « *Ce type d'organisation occulte ses orientations instrumentales qui s'imposent avec plus ou moins de force selon les ressources économiques et culturelles de l'individu* ». Une préparation minutieuse semble être un préalable non négociable à l'implémentation de nouvelles réformes éducatives si l'on souhaite atteindre des objectifs préalablement définis. Et cette implémentation s'articule aussi bien sur la supervision et l'évaluation pédagogiques que sur son système s'orientation.

En France, les formations universitaires généralistes voient leurs effectifs baisser régulièrement depuis quelques années. Par contre, les IUT, les formations d'ingénieurs, les classes préparatoires et les écoles de commerce accueillent de plus en plus de demandes de formation. Au Cameroun, bien qu'on suive à la trace la France dans toutes ses réformes du système éducatif, dont l'adoption du système LMD depuis 2007 ainsi que des nouvelles approches pédagogiques – textes de loi pas toujours nécessairement suivis de pratiques correspondantes, loin s'en faut –, le sens de l'orientation y semble inversé.

Au Cameroun

L'enseignement supérieur a beaucoup progressé du point de vue quantitatif en Afrique ces dernières années, bien que des dysfonctionnements internes plus ou moins importants s'observent en fonction des pays. Le Cameroun est actuellement confronté à des problèmes d'orientation, d'assistance sociale et de supervision pédagogique. En marge des programmes de formation des conseillers d'orientation et des textes régissant ce corps de métier par ailleurs constitutif du système éducatif dont il participe de l'efficience et de la réussite, l'on constate qu'au Cameroun l'orientation s'entoure d'une imprécision frisant la désinvolture en termes de pratiques. Lesquelles pratiques pourraient justifier la spécificité du marché du travail camerounais se démarquant par une reconversion accrue du produit de nos écoles, lycées et collèges, universités et certaines des grandes écoles dans le secteur informel, outre la montée toujours croissante du phénomène du chômage. Il convient de relever à la lumière de l'arrêté N°294/81/MINEDUC/DES du 16 Novembre 1981, fixant les conditions d'admission, l'organisation des enseignements et des examens, et n'opposant aucune restriction quant aux licences susceptibles d'accéder à la filière en question, que l'inconsistance entachant l'orientation dans ses pratiques s'ancre dans les motivations qui sous-tendent le choix porté par les nouvelles et/ou potentielles recrues sur cette formation.

Du fait de l'attrait exercé par la fonction publique sur l'ensemble des populations, les parents au premier chef incitent et attendent de leurs enfants qu'ils y accèdent afin d'« être

définitivement à l'abri du besoin » ; ces derniers, pour une part non moins importante, notamment les diplômés de l'enseignement supérieur et en l'occurrence les licenciés, voient par exemple en le « Conseil et l'Orientation scolaire, universitaire et professionnelle », entre autres filières/spécialités, un moyen de se garantir un matricule donnant accès à la fonction publique, et donc la sécurité de l'emploi. Aussi n'est-il pas étonnant que, malgré les salons et autres forums souvent organisés afférents à l'action du conseiller, le laisser-faire demeure de mise ; ce qui du reste participe à désemparer les bacheliers désireux d'avoir un avis éclairé (et autorisé) sur leur cursus. Notons à ce propos que la réforme universitaire de 1993, par ailleurs salutaire, contribue à complexifier l'orientation. Le bachelier d'aujourd'hui a l'embarras du choix entre la Faculté (l'Université de Yaoundé I compte à elle seule 18 filières pour ses deux facultés), le DUT ou BTS ou DSEP/HND. Seulement, il devra en sus opérer un choix parmi une soixantaine d'Instituts Supérieurs qui proposent une formation professionnalisante. Il s'observe qu'aucune stratégie sensée créer une masse critique dans un domaine précis n'est mise en œuvre. Seules les Grandes Ecoles semblent bénéficier d'un numerus clausus imposé par les capacités d'accueil des établissements, fait remarquer Eboa Priso (2008).

De manière générale, les Grandes Ecoles camerounaises doivent leur notoriété autant à la qualité des produits qu'elles mettent à la disposition du marché du travail qu'à la sécurité financière qu'elles octroient. A la faveur de la crise économique, l'Etat a dû se désengager auprès de plusieurs Grandes Ecoles, dont l'Ecole Polytechnique, l'Ecole Nationale d'Agronomie devenue la Faculté d'Agronomie et de Sciences Agricoles, l'École Nationale Supérieure des Travaux Publics, l'Institut de Recherches Zootechniques et Vétérinaires, l'Institut International des Assurances, etc. Il y a quelques années encore, toutes ces Ecoles étaient très sollicitées par les jeunes bacheliers, en raison non seulement du prestige attaché à ces formations mais surtout de l'assurance que l'on avait d'être automatiquement intégré dans la fonction publique camerounaise dès la sortie. Ainsi, le principe qui gouverne le choix des diplômés quant à une Ecole de formation, est celui de l'accès direct à emploi. En conséquence, les Ecoles dont les produits, à l'issue de leur formation, sont intégrés comme fonctionnaires sont les plus valorisées au sein de la jeunesse (Ecole Nationale Supérieure de Police, Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, Faculté de Médecine et de Sciences Biomédicales, Ecole Normale Supérieure, Institut National de la Jeunesse et des Sports etc.). Ce qui explique les grandes affluences observées lors des concours dont les places disponibles sont pourtant limitées. Aussi n'est-il pas étonnant que d'aucuns (parents et jeunes), perçoivent ces concours comme étant une stratégie mise en œuvre par l'Etat dont le

but premier est de renflouer ses caisses. C'est donc un fait courant que les parents s'immiscent avec autorité dans les décisions d'orientation de leur progéniture.

Et pourtant, la décision d'orientation est un acte protéiforme et incommensurable. En même temps qu'elle permet d'opérer un choix, elle prépare l'individu à recevoir des savoirs et savoirs-faire qui le prédisposent à un métier et partant à une catégorie socioprofessionnelle ; laquelle participe à la construction de son identité sociale. Dans son article consacré à l'orientation, Eboa Priso (2008) soutient que : « *La façon dont élèves et étudiants intègrent l'orientation dans leur quotidien, la perception qu'ils ont des rapports entre Conseillers et Enseignants, sont autant de facteurs qui, liés les uns aux autres, déterminent leur motivation* ». Ce qui explique en partie les difficultés que de nombreux jeunes diplômés semblent éprouver à la fin des études, lorsqu'ils s'affrontent à la compétitivité régissant l'entrée du marché du travail. Le « Stratégie Sectorielle de l'Enseignement Supérieur » (2003) fait état de ce que, sur les 71091 étudiants inscrits dans les établissements de l'Enseignement Supérieur, 51570 étaient inscrits dans les facultés de Lettres, des Sciences, de Droit, de Sciences Economiques, soit une proportion de 72,5% qui suivaient une formation qui ne leur garantissait aucun emploi non seulement parce qu'ils étaient trop nombreux à se retrouver en position de demandeurs d'emploi, mais encore parce que leur formation, pour la plupart d'entre eux, était loin d'avoir cette pertinence des qualifications professionnelles ou techniques dont l'économie camerounaise aurait besoin. En 2003, il n'y avait alors que 27,5% des effectifs d'étudiants inscrits dans des formations professionnelles et techniques que représentent les Grandes Ecoles, Instituts et autres cycles courts conduisant aux divers Brevets de Technicien Supérieur (BTS). Un examen attentif de ces 27,5% d'inscrits dans les formations professionnelles et techniques, amène à réaliser que seuls 2,8% de ces effectifs suivent une formation technologique susceptible d'intéresser les milieux industriels ; les autres 24,7% se trouvent dans des formations professionnelles du secteur tertiaire. Cette situation semble trouver une explication dans les fondements même de l'école au Cameroun, et ne date donc pas d'hier tel que le montre certains auteurs (Mvesso, 2005 ; Tsala Tsala, 2004).

En effet, dans un article où il questionne la pertinence de l'enseignement technique dans le système éducatif camerounais, Tsala Tsala (2004) explique l'une des conséquences de l'introduction de l'école en Afrique a été le bouleversement des valeurs et des statuts des individus. Dès le départ, l'école coloniale imposait une éducation visant des objectifs qui ne tenaient pas toujours compte des aspirations des indigènes. L'objectif premier était de former

des auxiliaires de l'administration ayant une certaine maîtrise de la langue et pouvant diffuser la culture et les croyances occidentales (agents administratifs, interprètes, instituteurs). La perspective d'une éducation ouverte sur l'avenir est clairement apparue avec l'avènement de l'indépendance vers les années soixante. Au Cameroun, dès la fin de la Première Guerre mondiale, les Français et les Anglais ont administré le territoire en y introduisant chacun son système scolaire. Le système éducatif camerounais s'est développé dans la logique de ce double héritage culturel (Marchand, 1975 ; Santerre & Mercier-Tremblay, 1982 ; SPEC (Secrétariat permanent de l'enseignement catholique), 1992). Ce qui a donné lieu à l'existence de deux sous-systèmes : le sous-système anglophone de type anglo-saxon et le sous-système francophone. Depuis lors, en conformité avec les objectifs de l'UNESCO (MINEDUC, 2003), le Cameroun a conçu des programmes scolaires et développé de façon globale des politiques éducatives progressives par lesquelles il a assigné à l'école des fonctions et des objectifs précis. Il en est ainsi de l'un des six objectifs adoptés à Dakar par la communauté internationale en 2000. A savoir : « *Répondre aux besoins éducatifs de tous les jeunes et de tous les adultes en assurant un accès équitable à des programmes adéquats ayant pour objet l'acquisition de connaissances ainsi que de compétences liées à la vie courante* ».

Aujourd'hui, les objectifs de l'école camerounaise visent l'actualisation, la modification et l'adaptation des politiques éducatives existantes en fonction des nouvelles exigences de la société (MINEDUC, 2001 ; 2002 ; Tsala Tsala, 2003). Un des objectifs retenu des états généraux de l'éducation de mai 1995 est formulé en ces termes : « *Au terme de son expérience scolaire, le citoyen devra avoir une personnalité équilibrée par l'acquisition des aptitudes et attitudes pouvant lui permettre de s'adapter à son environnement et de le transformer* ». A la suite desdites assises, la loi sur l'orientation de l'éducation au Cameroun (du 14 avril 1998) préconise entre autres : « *La formation des citoyens enracinés dans leur culture, mais ouverts au monde et respectueux de l'intérêt général et commun, le développement de la créativité, du sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise* ». Toutefois, la pertinence de ces différents objectifs reste à vérifier. Le Cameroun est un pays essentiellement agricole, pourtant le système éducatif à la base privilégie les formations générales plutôt que les formations techniques et agricoles. Conséquence immédiate : le secteur agricole est en berne tandis que le tertiaire a le vent en poupe, brille par l'amplitude des emplois précaires et le développement de l'économie parallèle. Une visite effectuée dans les salles de classe au Cameroun permet de réaliser que ces objectifs pourtant clairement définis, ne semblent pas être pris en compte par de nombreux enseignants.

Dans son processus d'apprentissage, l'enfant en tant que sujet apprenant a besoin de l'autre. On le sait depuis Wallon et Vygotski qui ont mis en exergue l'importance de la société et de la culture ainsi que celle des interactions avec l'entourage. Cet autre est l'enseignant certes, mais aussi le parent, les pairs, un proche. Réalité que Bruner (1997) va formaliser à travers les concepts d'étayage, de format et/ou de médiation. Dans cet ordre d'idée, Dewey (1990) défend l'idée selon laquelle tout apprentissage doit se faire par l'intermédiaire d'autres êtres humains que l'on peut considérer comme « *initiés* ». Leur rôle étant de s'interposer entre l'enfant et le monde extérieur, de provoquer les échanges et de leur donner un sens positif. Au regard de la situation actuelle du pays, notamment de la tendance générale des médiateurs dans les apprentissages, il ne semble pas très évident que de nombreux diplômés développement effectivement des compétences. Au sortir de l'école, les diplômés camerounais sont non seulement pas prêts à revendiquer leur autonomie ou à la manifester au travers des comportements responsables et la qualité de leurs décisions, mais attendent en général d'être pris en charge. Une réalité qui n'est pas restreinte aux seuls jeunes diplômés comme le constate Olinga (2009, p. 19-20), citant le président de la république camerounaise : « *Je vous ai souvent parlé des obstacles qui se dressent sur la route de notre progrès et qui ont pour noms inertie administrative, fuite des responsabilités, intérêts personnels, laxisme, et j'en passe…* ».

Pour aider à comprendre ces propos, Olinga (2006, p. 10-11) écrit : « *... au fond, l'inertie, c'est principalement trois choses : d'abord le cynisme déterminé et l'égoïsme forcené de quelques-uns puissamment organisés ; ensuite la résignation et l'indifférence du plus grand nombre, occupé à survivre et à retarder l'échéance du trépas inéluctable ; enfin l'impuissance, le découragement et l'inorganisation des hommes de bonne volonté* ». Il convient de relever avec cet auteur que l'inertie décriée ici, et sans doute le cortège de maux qui l'accompagnent, ne datent pas d'hier. En effet, déjà en 1977, Médard (1977, p. 65) entre autres analystes, écrivait : « *La force d'inertie de l'administration camerounaise est incommensurable. C'est comme si elle n'avait aucune énergie propre et qu'il revenait à l'administré d'en actionner les rouages. La lenteur débouche souvent sur la quasi paralysie. Seules la corruption, les relations et la persévérance de l'administré peuvent lui permettre d'obtenir satisfaction* ». Dès lors, si l'on est d'accord avec Bruner (1983, 1996, 1997) qui soutient que l'enfant construit lui-même ses connaissances, mais pas de manière isolée car les adultes auraient un rôle à jouer, dans la maîtrise, par l'enfant de ses activités, on est en droit de s'interroger sur la pertinence de nos programmes scolaires. Les curricula auxquels sont

astreints tous les enseignants et leurs apprenants, ne semblent pas prendre en compte la diversité culturelle qui caractérise particulièrement le Cameroun. Peu d'enseignants prennent d'ailleurs le temps de comprendre, d'analyser ce programme avant de s'y soumettre ; une attitude qui s'explique essentiellement par l'existence de manuels scolaires imposés à toute la communauté éducative camerounaise. Ces manuels sont sensés véhiculer les savoirs, les savoirs-faire et savoirs-être correspondant au type d'homme préalablement défini et prescrit par les objectifs de l'éducation. La situation actuelle des jeunes et les modèles, que leur offre la société semblent rendre compte d'un échec. Dans cette optique, Saint-Onge (2003) observe : « *Avec l'expérience, bon nombre d'enseignants finissent par reconnaître que trop souvent l'activité scolaire consiste essentiellement à transmettre des savoirs qui restent au niveau verbal ; le résultat ne franchit pas la frontière qui sépare la parole et l'action. Or, si l'apprentissage ne dépasse pas le niveau du discours, s'il n'influence pas la conduite des individus, il a raté sa cible. Car, en effet, l'habileté d'une personne à parler d'une chose ne garantit pas une véritable connaissance et encore moins une véritable compétence. La formation scolaire devrait se traduire dans des conduites qualitativement nouvelles. Il faudrait pouvoir distinguer les personnes scolarisées des personnes non scolarisées mais également les personnes qui ont eu telle formation des personnes qui ont eu telle autre* ».

Au regard de la situation de sous-emploi et de chômage à laquelle sont confrontés les diplômés issus de l'enseignement supérieur qui se battent désormais dans les mêmes conditions que ceux qui ne le sont pas, l'on espère une meilleure gestion et organisation du secteur informel qui le constitue le point de chute pour tous. Cependant, le problème des compétences, techniques ou générales, développées à l'école reste entier. En effet, les nouvelles approches pédagogiques semblent avoir une incidence non pas sur les pratiques enseignantes, et encore moins sur les apprentissages, mais sur les discours des professionnels du domaine. Un résultat peu étonnant quand on sait que, bien souvent, dans les écoles de formation des formateurs, l'enseignant instruit en général des principes et techniques de ces nouvelles approches en conservant sa position frontale, de préférence assis sur une estrade, ses apprenants face à lui, et leur dictant ce que lui-même aura recopié d'un livre, d'un article, ou emprunté à un collègue ou spécialiste de l'éducation sur Internet. En conséquence, les enseignants et leurs étudiants, pour la plupart, produisent en général peu, et lisent lorsqu'ils ne peuvent faire autrement. Le métier d'enseignant semble être aujourd'hui l'un des plus méprisés par les jeunes qui semblent le percevoir comme étant peu valorisant, contraignant et peu rentable. Leurs modèles seraient à l'évidence ailleurs et, assurément, participent de leurs

choix professionnels : les administrateurs civils, les hommes de lois (police, gendarmerie et assimilés, magistrature, financiers de tous ordres, etc.), les hommes d'affaire et, à défaut, le statut de camerounais de la diaspora (peu importe si à l'étranger, on couche dans la rue) semblent séduire particulièrement nos jeunes. Ces modèles les séduiraient parce qu'ils représentent la réussite sociale en termes de pouvoir, de facilités financières et donc pas trop de peines : les résultats de l'INS font état de ce que les préférences en termes de catégories socioprofessionnelles vont aux emplois salariés (cités par 55,8% des jeunes), alors que sur le marché, les créations d'emplois sont dynamisées par l'auto-emploi.

Le système éducatif camerounais semble donc avoir d'énormes difficultés à produire des diplômés qualifiés, capables de trouver ou de créer des emplois dans le secteur formel. D'après Atangana Mebara (1984) : « *Les indicateurs dont disposent les chefs d'entreprises pour apprécier la qualification individuelle d'un travailleur sont là où il y a les formations reçues et l'expérience professionnelle* ». Aussi peut-on comprendre le caractère complexe et multiforme que revêtent les relations existant entre l'emploi et le système d'éducation et de formation en vigueur dans un pays. Les diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun sont désormais freinés dans leur élan par des difficultés de tous ordres inhérentes aux mutations économiques et sociales des deux dernières décennies. Les ressources consacrées à la formation ne permettent plus de répondre aux besoins actuels de l'économie, à la demande sociale et à la pression des nouveaux actifs sur le marché du travail. A ce propos, Giroux (Salon de l'Etudiant, Campus 2007) soutient l'idée selon laquelle les formations universitaires ne préparent pas à l'employabilité. Normalement, au bout d'une formation s'étalant sur plusieurs années, les étudiants se doivent de changer de statut afin d'arborer celui de travailleur. Ce qui rejoindrait le point de vue de Bobbitt (1918) qui conçoit l'éducation comme étant la préparation à la vie adulte. Pour cet auteur en effet, l'éducation vise la préparation des individus au métier et à la vie professionnelle, en leur permettant d'être plus productifs et de participer au progrès de la société. Ce à quoi souscrit Fonkoua (2006, p. 24) lorsqu'il affirme : « *Au départ, on s'attend à ce que le système d'enseignement participe à la formation des habiletés et des savoirs qui peuvent aider les jeunes à s'adapter et à innover* ».

Malheureusement, à la fin de leurs études, très peu sont les étudiants qui sont capables de s'engager immédiatement dans la vie professionnelle ; beaucoup n'ont aucune idée de leurs compétences effectives afférentes aux exigences du marché du travail, et dès lors font valoir exclusivement leur niveau d'étude par le diplôme. Une attitude qui n'est pas propre à faciliter leur insertion socioprofessionnelle quand on sait que d'une manière générale, les entreprises

requièrent pour leur productivité, certes des diplômés, mais spécifiquement ceux qui sont préparés à l'exécution concrète, et donc opérationnels à l'immédiat. En effet, les entreprises, notamment privées, pour assurer leur fonctionnement et leur compétitivité sur le marché, exigent de leurs employés, dont l'effectif se réduit en général au strict nécessaire, des rendements maximaux nécessitant des compétences affirmées. Il est alors évident que les diplômes scolaires et/ou les qualifications acquis lors de la formation professionnelle sont mis à l'épreuve dès l'engagement dans la recherche du premier emploi. Très souvent, le jeune diplômé affronte un décalage entre la formation qu'il a reçue et les débouchés ou les perspectives concrètes que lui offre la société. Aussi, s'expose-t-il très souvent à une sous qualification ou à une disqualification dès l'entrée au travail sous prétexte qu'il n'a acquis qu'une formation théorique et que son expérience pratique est quasiment nulle. « *La difficulté d'emploi est encore plus grande pour ceux qui ont fait des études prolongées* », précise Forstenzer (1979).

Fonkoua (2006) souligne : « *Une des causes de l'inadéquation entre la formation et l'emploi réside dans le sous équipement des établissements scolaires en matériel de travaux pratiques. Des élèves terminent leur cycle secondaire sans jamais manipuler un ordinateur ou un microscope électronique. Les diplômés sortant de ces établissements ont du mal à trouver un emploi dans un monde de travail qui, de plus en plus, se complexifie. Ces jeunes à la sortie de l'école ne peuvent que gonfler le rang de ceux qui exercent de petits métiers de la rue qui épongent le grand nombre de chômeurs* ». Rappelons à ce propos qu'au Cameroun, le système de formation a pendant longtemps favorisé la formation générale au détriment de la formation technique professionnalisante. La sphère économique accordait un statut social respectable aux employés du secteur tertiaire (employés de bureau) et plus particulièrement au secteur public. De nombreuses recherches montrent que l'enseignement technique et la formation professionnelle n'étaient pas à l'ordre du jour lorsque la double administration coloniale mettait en place un système d'enseignement secondaire (Mbala Owono, 1986 ; Njiale, 1984 ; Towa, 1963). Cette option stratégique a entraîné une survalorisation du statut des personnes et professions de tous ceux qui pouvaient servir l'administration grâce à la maîtrise de la langue, et en tirer des bénéfices socio-économiques. Longtemps après le départ des colonisateurs, l'administration camerounaise a continué à sélectionner ses cadres parmi ceux qui détenaient les compétences suscitées. Aussi peut-on comprendre que Mvesso (1998, p. 69) reproche aux dirigeants africains de l'après indépendance d'avoir fait preuve de paresse intellectuelle en renvoyant à plus tard « *la nécessaire réflexion qui aurait dû précéder le*

développement des écoles […] afin d'en faire un instrument de la construction nationale et une force du progrès et du développement ».

D'après Mvesso (1998, p. 70) repris par Tatangang (2000, p. 17), « une certaine vision paresseuse » n'a permis d'identifier que les plus apparentes des fonctions de l'école : « *Celle de production des diplômés dont avait besoin la jeune administration post-coloniale… de transmission des habiletés et des savoirs simples tels que la maîtrise de la langue officielle (étrangère), la connaissance (bien superficielle) de l'univers culturel des anciens maîtres coloniaux grâce à la littérature, l'histoire, la géographie, etc.* ». De toute évidence, les formations universitaires nécessitent des formations supplémentaires. On constate effectivement qu'au sortir de cette formation, les étudiants, en tant que chercheurs d'emploi, sont très peu compétitifs car, peu ou pas préparés quant aux besoins des entreprises. Et pourtant, ils sont près de 1500 les étudiants dotés d'un diplôme de l'enseignement supérieur (DEUG, BTS, DSEP, HND, Licence, Maîtrise, DEA et voire Doctorat) à être libérés chaque année par le système universitaire. En raison du fait que les connaissances qui y sont développées sont essentiellement théoriques et pour la grande part en marge des exigences professionnelles immédiatement productives, Minyono Nkodo affirme que l'enseignement supérieur pourrait – à tort – être perçu comme participant à accroître au lieu de résoudre les problèmes sociaux. Dans ce sens, Fohopa, Garro & Mortelette (2006, p. 24) précisent : « *L'enseignement supérieur, depuis le milieu des années 90, fait face à une équation difficile, à savoir l'intégration d'une population de plus en plus nombreuse pour un débouché professionnel traditionnel réduit. Le défi de l'accueil et de l'insertion professionnelle de ces diplômés se pose au système* ».

Paradoxalement, le taux de chômage des jeunes semble constituer une source de démotivation pour une portion de la jeunesse camerounaise en même temps qu'il représente un puissant stimulus pour des études plus longues et/ou pratiques dans l'ensemble. De fait, l'on assiste aujourd'hui à l'allongement des études au niveau de l'enseignement supérieur. La spécialisation de plus en plus poussée dans les formations et la rareté des emplois favorisent cet allongement des études qui peut s'avérer être bénéfique pour une stratégie d'insertion professionnelle des jeunes (Fonkoua, 2006). Un rapport du BIT sur les tendances mondiales de l'emploi rend compte de ce que les jeunes sans emploi se découragent, prolongent leurs études plus longtemps qu'ils ne souhaiteraient ou perdent leurs capacités, faute de les utiliser. La nécessité de professionnaliser et d'orienter davantage l'enseignement supérieur vers le secteur privé semble être désormais une évidence pour les autorités de tutelle au Cameroun.

Cet objectif est inscrit à l'ordre des priorités dans la stratégie sectorielle et s'est spécifiquement traduit par la décision de créer cinq IUT dont trois sont fonctionnels à ce jour (voir l'arrêté n° 008/CAB/PR du 19 janvier 1993). Toutefois, il s'avère difficile de faire des prévisions de manière générale, car les chiffres sont rares, peu fiables et difficiles à trouver. A ce sujet, Fohopa, Garro et Mortelette (2006, p. 43) font remarquer : « *En particulier, personne ne sait avec certitude ce que deviennent les étudiants une fois qu'ils sont diplômés. Tout au plus, nous pouvons estimer que l'évolution des effectifs va continuer et qu'en 2015 il y aura entre 200 000 et 350 000 étudiants dans le système universitaire. Que feront-ils à ce moment ? Que deviendront-ils ? Et surtout comment les orienter afin qu'ils puissent participer au développement du pays ?* »

De nos jours, le taux de chômage est un indicateur de vigueur économique pour tout pays. Dès lors, on comprend pourquoi les gouvernements mettent tout en œuvre aux fins de réduire au maximum les périodes d'inactivité des personnes dotées d'une qualification utile au développement de l'économie. Toutefois, si dans les pays industrialisés, il se distingue les chômeurs ayant connu une période d'activité de ceux n'ayant jamais travaillé, il en va autrement pour ce qui est du cas du Cameroun. La majorité des personnes sans emploi sont jeunes et n'ont aucune expérience en termes d'emploi stable. Cette spécificité oriente les réflexions portant sur les questions d'insertion socioprofessionnelle et de chômage. Au Cameroun, l'Etat demeure le premier employeur et investisseur du pays quoique ses capacités soient désormais très limitées en raison de la croissance galopante des populations (19 406 100 habitants en 2010), mais aussi de la crise économique qui perdure, ayant entraîné le gel de recrutement dans la fonction publique. Aussi est-il au premier chef interpellé par le problème du chômage. Depuis plus d'une quinzaine d'années, le gouvernement a multiplié ses interventions pour aider les jeunes à combattre le chômage et pour favoriser leur insertion socioprofessionnelle. Dans le processus de résorption du chômage, l'Etat camerounais a fait mettre en place des organes techniques avec pour visée l'identification des actions à mener en direction des jeunes. Ces actions, orchestrées par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et le Fonds National de l'Emploi (FNE), se déclinent généralement en offres de formation de plus en plus diversifiées, en encadrement dans la recherche d'emploi et à l'élaboration de projets donnant lieu à l'auto-emploi. Malheureusement, les résultats escomptés tardent à se manifester et l'on assiste a contrario à une dégradation plus accrue de la situation. En effet, les offres d'emploi restent désespérément inférieures aux demandes. A ce propos, la multiplication des offres de

formation dans un contexte de pauvreté généralisé a pour effet pervers la démultiplication du nombre de chômeurs.

L'effet immédiat de cette situation se fait remarquer par l'accent mis sur la promotion de l'auto-emploi par le gouvernement camerounais. Les autorités en matière d'insertion professionnelle et les politiques ne manquent pas une occasion de communiquer sur les facilités conçues en vue d'encourager et d'accompagner les jeunes porteurs de projets afférents à la création d'entreprise (PIASI, PADER, etc.). Il convient de préciser que l'absence de statistiques fiables sur les questions d'emploi et de chômage n'est pas pour faciliter la tâche au gouvernement camerounais. En effet, une infime partie de la population active a un travail salarié rémunéré mensuellement. La notion de contrat est rare. Les entreprises se comptent par centaines, tous secteurs confondus, qui emploient des diplômés issus de l'enseignement supérieur sans contrat de travail écrit à la clé. Par conséquence, la notion de couverture sociale est étrangère à une part importante de salariés. La plupart des personnes travaillent dans l'économie dite « informelle » : commerce de détail, services particuliers, ateliers de réparation, démarchage et intermédiaires en tout genre (Ezémbé, 2006, p. 61-62). L'importance et l'étendue de ce secteur d'activités ressortent dans une étude de la Banque Mondiale (1996) qui montre que le secteur informel représente 80% de l'ensemble de l'emploi à Cotonou au Bénin et à Ibadan au Nigéria, 66% à Bombay en Inde, et 66% à Douala au Cameroun. Fonkoua (2006) présente cette économie informelle comme étant : « *Une forme de résistance face à la difficile insertion socioprofessionnelle des jeunes dans l'économie du marché classique* ». Quoiqu'il en soit, le BIT fait le constat selon lequel le secteur informel « *est et demeurera la seule ou principale source d'emplois et de revenus pour une proportion importante de la population des pays en développement* » (BIT, 1989).

Des experts de la Banque Mondiale affirment qu'au Cameroun, on ne saurait parler en réalité de chômage, mais plutôt de sous-emploi. Ils expliquent qu'au Cameroun, les jeunes allongent leurs études, se forment dans des grandes écoles, mais à terme, ne trouvent pas un emploi qui cadre avec leur formation. Et quand bien même ils en trouvent, la rémunération est presque ridicule. Aussi, beaucoup se tournent-ils vers le secteur informel.

2.2. Marché du travail camerounais : un contexte particulier au regard de l'offre de l'enseignement supérieur

Un des problèmes majeurs auquel est confronté le marché du travail camerounais demeure l'inadéquation entre les besoins en compétences des entreprises et le profil

incompatible des jeunes demandeurs d'emploi. En effet, le système scolaire camerounais produit encore des diplômés majoritairement sans qualification malgré les volontés affichées de part et d'autre de réformer le système. Pour les individus qui ont eu accès à l'instruction, la formation s'est faite en majorité dans les cycles d'enseignement général. Ces individus qui sortent du système scolaire à ce niveau ne sont pas encore compétitifs sur le marché du travail, car ils manquent de compétences professionnelles. Une étude (Fohopa, Garro et Mortelette, 2006) sur l'emploi et la formation au Cameroun révèle que : « *78% des entreprises camerounaises affirment que leurs besoins de compétences […] sont satisfaits et qu'elles ne souffrent en l'état d'aucun déficit de ressources humaines. Aucun secteur d'activité ni aucun type d'entreprise ne semble démentir ce constat général* ». Ce constat, tout en permettant d'évaluer la conjoncture difficile qui caractérise l'emploi au Cameroun, est une interpellation à l'endroit des politiques et de toute la communauté éducative dont les conseillers d'orientation et les enseignants en premier, mais aussi une mise en garde adressée aux apprenants et diplômés. Cette statistique confirme en effet l'obligation d'une formation ciblée, réfléchie et adaptée pour gagner les espaces de recrutement disponibles, mais aussi et surtout pour en créer. Il est évident que le marché de l'emploi aujourd'hui saturé et sélectif, contraint le demandeur, et spécifiquement le diplômé, à être « compétitif ». Outre une pédagogie appropriée et des enseignants qualifiés, les conseils d'orientation indispensables à l'effectivité de la compétitivité requise. Rappelons-le, outre l'Administration, la Pédagogie et l'Orientation constituent les trois maillons sous-tendant l'Action Educative. Ainsi, dans un effort visant à repréciser les contours du concept de Conseiller d'Orientation, Bomda (2008, p. 25-26) fait observer : « *Le Conseiller d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle est aux côtés de l'Enseignant, du Documentaliste, du Médecin scolaire, de l'Assistant social ou de tout autre intervenant en milieu scolaire, un partenaire d'un système, c'est-à-dire un maillon d'un ensemble d'éléments inter-reliés et interdépendants dont on ne peut modifier l'un sans porter atteinte à la cohésion de tout. Chacun à son niveau fait son travail et l'ensemble produit dans une logique de cohésion obligée qui ne refuse pourtant pas les spécificités individuelles, un produit défini comme l'effort de tous. La substitution du Conseiller d'orientation du fait de son absence voulue devrait donc véritablement être perçue comme un manque dans la qualité du produit finalisé par l'existence du système éducatif dans lequel il devrait s'insérer et se faire valoir* ».

Bien plus, il nous semble que l'absence, ou pire, la mauvaise orientation remettrait en question le type d'homme que nous voudrions pour notre société, mais aussi la qualité de

l'emploi pour les générations à venir, ce qui compromettrait sérieusement le développement du Cameroun. La situation actuelle de jeunes en témoigne : outre la recrudescence du grand banditisme, du phénomène de prostitution et ses corollaires, ils sont particulièrement touchés par les problèmes liés à l'emploi et perpétuent malgré eux le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Au Cameroun, le diplôme ne garantit plus systématiquement l'emploi et le problème semble désormais se poser davantage en termes de sous-emploi et de travail mal rémunéré ou médiocre dans le secteur informel. Malgré la volonté politique de placer la problématique de l'emploi, en général, et celle de l'emploi des jeunes, en particulier, au cœur des réflexions portant sur le développement, la situation reste critique. Et même l'institution para-étatique (ONEFOP) mise en place par le gouvernement pour évaluer le chômage peine à le faire pour des raisons financières. Malgré le retour de la croissance (fermeture des sociétés à capitaux publics et services publics, et la reprise de certaines structures par des privés), le nombre de chômeurs reste paradoxalement en hausse constante. Pour y faire face, Paul Biya, le Chef de l'Etat, a ordonné par décret présidentiel le recrutement spécial de près de 25000 dans la fonction publique.

Pour sa part, le secteur privé attend toujours impatiemment des mesures d'accompagnement qui lui permettraient de recruter des jeunes diplômés des Grandes Ecoles, des universités et même des collèges et lycées du pays. En effet, si la situation salariale des fonctionnaires et une certaine catégorie d'individus au Cameroun s'améliore, l'emploi des jeunes reste largement insuffisant. Les procédures administratives, l'environnement juridique et le cadre réglementaire ne sont pas favorables au développement de certains secteurs économiques potentiellement générateurs de nouveaux emplois. Ce qui constitue une réelle entrave au développement de la formation professionnelle. Comme le montrent Fohopa, Garro & Mortelette (2006, p. 182) : « *La nature plus spécifique de l'emploi et la technicité accrue des tâches rend plus difficile l'intégration de compétences plus générales, notamment le droit (secteur secondaire), les connaissances scientifiques générales (secteur secondaire) ou encore les mathématiques (secondaire et tertiaire non marchand hors administration), qui sont inexploités ou partiellement exploités par plus de 10% des diplômés qui ont acquis ces compétences. Ces dernières, acquises dans des formations liées au secteur, ne sont pas valorisées et sont jugées peu utiles dans les emplois concernés* ».

Au regard de la place qu'occupe ce secteur dans l'économie camerounaise, l'on ne peut qu'être saisi par la vigueur et la hargne que semblent, paradoxalement, mettre en œuvre les autorités pour décourager les jeunes qui s'y lancent. Les charges fiscales ou para fiscales qui

régissent le secteur informel au Cameroun sont en effet de nature à freiner les ardeurs de nombreux jeunes. Seule une analyse plus poussée permet de comprendre cette attitude dans un contexte promouvant l'auto-emploi et l'entrepreneuriat chez les jeunes diplômés. Lachaud (1994) à cet égard, attire l'attention sur ce que les données statistiques peuvent au premier abord, impressionner l'observateur préoccupé par les problèmes posés par le marché du travail et la pauvreté en Afrique subsaharienne. Pour cet auteur, elles ne sauraient masquer les limites de l'économie populaire. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, il décrit la discrimination sur laquelle repose le système de recrutement de la main d'œuvre de cette économie. Aisément vérifiable dans les différentes branches du secteur informel, il faut appartenir à la tribu ou au village pour être intégré dans une unité de production ou de service dont le "patron" est un membre de la famille.

On retrouve ainsi transposés dans le monde de l'entreprise (et le secteur dit formel n'en est pas épargné) les valeurs et les codes sociaux propres à la société camerounaise. Les patrons sont plutôt autocratiques et paternalistes. Les cadres dirigeants trouvent normal d'avoir des avantages, des symboles de leur statut, voire de les « prendre ». Dans l'entreprise, la relation patron/subordonné ressemble à une relation familiale avec des obligations réciproques de protection et de loyauté. La hiérarchie au sein de l'entreprise recoupe ainsi les formes de distanciation sociale existant en milieu traditionnel, ce qui implique l'importance de la parole du chef, qui doit avoir des signes extérieurs marquant son statut. Réalité vécue comme normale par l'ensemble de la population, dans la mesure où la jeune génération voit en ces travailleurs des modèles à reproduire. C'est sans doute ce qui fait dire à Agier (1984, p. 80) que le marché du travail est en même temps un marché de la relation sociale. Morice (1987, p. 45-46) parle pour sa part de : « *L'étroite confusion qui prévaut en Afrique entre le milieu du travail et le milieu familial, entre la sphère de la production et la sphère de la reproduction* ».

Pour Engelhard (1988, p. 51) : « *L'entrepreneur est d'abord un chef de famille* » et « *en fait, les entreprises du secteur traditionnel sont des familles insérées dans un tissu social moléculaire où il est plus important de gérer des relations que des biens y compris le temps* ». En situation de travail, l'individu n'existe pas en tant que tel, il est perçu malgré lui comme membre d'un groupe par ses pairs, quand il ne le revendique pas tout simplement. C'est l'expression du tribalisme, logique consistant à privilégier les membres de son groupe ethnique ou linguistique au détriment des autres. Les individus sont donc collectifs dans leur groupe de référence (l'ethnie) et individualistes par rapport aux autres groupes. Collectifs car

ils sont intégrés dans un groupe par leur naissance, groupe qui les protège et auquel, en contrepartie, ils doivent être loyaux (Ezémbé, 2006). Dès lors, tous les candidats à l'emploi informel extérieurs aux réseaux sociaux lignagers ou néo-claniques sont très souvent écartés d'office. Leurs profils ne correspondent pas à un système où l'accès au travail et à l'argent est lié à une organisation qui, à tous les niveaux, tente de concilier les valeurs socioculturelles et les processus économiques. D'après Ela (2006), au moment où les diplômés des universités risquent de mourir d'inutilité dans les Etats contraints par les bailleurs de fonds à ne plus recruter, il faut bien constater les limites du secteur informel. Ce secteur se nourrit essentiellement des ruses de l'imaginaire où se déploie la culture du pauvre, marquée du sceau de la précarité et de la fragilité. Des enquêtes montrent que 70% des petites entreprises qui se créent dans l'économie informelle succombent dans les trois ans qui suivent leur création. Bien plus, les possibilités offertes par l'informel ne sont pas indéfinies. En réalité, comme le soutiennent Hénault et M'Rabet (1990, p. 325) : « *Les entreprises informelles ne peuvent pas s'étendre, elles ne peuvent pas grandir : c'est leur nombre qui augmente. L'informel semble ainsi se nourrir de lui-même et se développer sans changer de nature et sans entraîner un développement de l'économie officielle* ».

A l'évidence, un grand nombre des activités informelles ne dépassent pas le stade de l'artisanat. Ce qui oblige à remettre sur la sellette des questions fondamentales au sujet de ce secteur qui, pour certains, semble correspondre aux valeurs des cultures africaines. Ela (op. cit) pointe la faiblesse des investissements scientifiques et technologiques qu'on observe dans ce domaine à une époque où l'avenir de l'Afrique ne peut être envisagé sans prendre en compte le redoutable enjeu stratégique que constitue la gestion des ressources de l'intelligence. Malgré l'afflux croissant des jeunes diplômés (qui représentent 67% des chercheurs d'emploi au Cameroun) qui font irruption dans l'informel, ce secteur reste largement dominé par les travailleurs sous-qualifiés et peu nantis. Or, la plupart de banques camerounaises prêtent peu, et celles disposées à octroyer des crédits le font contre une garantie, en général foncière, et ne peuvent se permettre (ou se refusent) d'aller au-delà d'un certain plafond du fait de la conjoncture à caractère instable. De plus, ces jeunes appelés à créer des entreprises n'y sont pas du tout préparés (formation secondaire et universitaire en général mal structurée et pêchant par son caractère trop théorique, absence d'expérience avérée). Ce qui est de nature à rendre velléitaire la plupart d'initiatives, pour ceux qui disposent des moyens nécessaires. En somme, tous les travailleurs de l'économie informelle ne bénéficient pas toujours d'un capital permettant de créer des activités génératrices de

revenus importants. La majorité des emplois offerts sont des activités précaires, marginales et souvent sans lendemain.

D'après Ela (2006) en effet, rien n'interdit de considérer certaines activités comme un tremplin vers un avenir prometteur dans la mesure où « il n'y a pas de sot métier ». Des vendeurs de cacahuètes ou de cola ont accédé à la dignité d'hommes d'affaires à l'instar des artisans européens ou américains qui, au XIXe siècle, ont su profiter de la technologie pour devenir des industriels. En Afrique cependant, ces cas de figure restent des exceptions. S'il faut bien admettre l'existence de ce que Camilleri (1996) appelle « l'informel supérieur », ce qui domine la vie et le fonctionnement des micro activités, c'est la loi de la débrouille dans les secteurs où la plupart des agents économiques s'appuient sur un faible capital de départ. D'où cette interpellation visant à limiter les généralisations abusives sur la contribution du secteur informel au développement :

« *Face aux défis du monde où l'on assiste à l'accélération de l'histoire des sciences et des technologies, les sociétés africaines sont exposées à une marginalisation inéluctable si l'on continue à vanter le dynamisme des acteurs dont la majorité se caractérise par un niveau de formation rudimentaire. On peut toujours affirmer que les équipements et les machines utilisés dans l'informel sont peu coûteux et adaptés aux ressources économiques limitées, qu'ils n'exigent pas une qualification élevée. Précisément, cette faiblesse a des conséquences graves dans la mondialisation des connaissances dont il faut considérer l'impact dans les mutations socio-économiques. Si l'Afrique n'est pas vouée à vivre à la marge de ces mutations, on doit s'interroger sur les incidences de la sous-qualification des travailleurs de rue. Ce qui nous paraît grave ici, ce n'est pas seulement la faible rentabilité de nombreuses unités de production et de services, c'est aussi le fait que le souci majeur des petits producteurs urbains, c'est d'abord ce qu'ils ramènent chaque soir dans la caisse par un système d'activités où la liquidité est le problème essentiel. Cet état d'esprit est lié à l'absence de qualification générale […]. La faible capacité d'accumulation et le bas niveau de productivité de la main-d'œuvre du secteur informel ne sont pas un phénomène qui surprend quand on sait que les petits apprentis constituent souvent la main-d'œuvre utilisée par ce secteur sont des analphabètes ou les déchets du système scolaire* » Ela (2006, p. 9).

Cette interpellation a pour but également de nous éloigner du messianisme dont certaines études entourent les agents économiques marginaux. Face à la paupérisation urbaine, au sous-emploi massif et à l'ampleur des formes de précarité et de pénurie, tout se passe

comme si le « secteur informel » était la solution à tous les problèmes socio-économiques en Afrique, soutient cet auteur. Loin s'en faut. Pendant que les groupes d'intérêt se mobilisent pour contrôler les ressources stratégiques du continent, dans le processus de mondialisation du capital, l'on se plaît à célébrer le dynamisme des jeunes qui investissent leur imagination dans les « petits métiers ». Il n'est pas évident que les réformes économiques élaborées dans le cadre des programmes d'ajustement structurel préparent les nouvelles générations africaines à s'inscrire dans les mutations de l'économie contemporaine. Ce d'autant plus que le secteur dit informel n'est pas une invention récente en Afrique subsaharienne. Il s'est toujours développé dans les sociétés confrontées aux mécanismes de prolétarisation. En effet, il s'agit d'un phénomène lié au déclassement économique et social qui, depuis l'époque coloniale, s'est traduit par des dynamiques de paupérisation et marginalisation. Mongo Beti (1954) par exemple rend compte de cette réalité dans *Ville cruelle* ; celle qui dévoile au grand public les espaces de la misère que sont les villes d'Afrique.

Aussi, Stren (1992, p. 34) prévient-il :

« *Il ne faut pas idéaliser le secteur informel. Certes, il est important parce qu'il suscite le dynamisme économique et, la plupart du temps, pallie les déficiences du secteur formel. Il n'en demeure pas moins que le secteur informel comporte de graves carences. La structure de sa capitalisation est très faible. Il ne procure que très peu de sécurité aux travailleurs et aux investisseurs, et aux consommateurs sur le plan de la protection contre les risques et les accidents. En outre, ses résultats varient grandement selon les secteurs commerciaux et industriels : il peut se révéler extrêmement efficace pour ce qui concerne la vente au détail de biens de faible valeur, usagés, volés ou de provenance illégale, mais beaucoup moins lorsqu'il s'agit de commercialiser des produits d'un prix plus élevé, nouveaux ou d'usage courant ; il peut se prêter à certains types de production sur une petite échelle, mais moins à la production en série ; enfin il peut convenir à la vente des biens nécessitant peu de publicité (entre autres raisons parce qu'il peut tirer parti des économies extérieures, c'est-à-dire de la publicité déjà faite de biens similaires), mais se révéler moins indiqué lorsqu'il s'agit de lancer de nouveaux produits nécessitant un support publicitaire, autrement dit une action de commercialisation* ».

Aussi est-on en droit de s'interroger sur l'objectivité des recherches qui abordent les questions d'« entreprise » dans « l'informel » lorsqu'on sait que les activités de ce secteur semblent échapper tant au contrôle de l'Etat et donc au mode de fonctionnement officiel de la

vie économique, qu'à toute investigation statistique. Notons que les initiatives qui témoignent de la créativité et du dynamisme de nombreux acteurs de la sphère économique dans les sociétés en Afrique noire, sont dominées par le secteur de la vente. On s'en aperçoit au contact des grandes métropoles que sont par exemple Douala au Cameroun, Dakar au Sénégal qui apparaissent comme un grand marché à ciel ouvert. Ici les petits coins de rue, les trottoirs et les carrefours des grandes avenues sont transformés en espaces de commerce envahis par les vendeurs qui proposent toutes sortes de marchandises comprenant souvent les mêmes articles exposés dans les vitrines des grands magasins libanais, et plus encore chinois.

En outre, la créativité et l'originalité semblent s'altérer très vite sous le coup du mimétisme. En effet, aussitôt qu'une ingénieuse idée amène un acteur de nos marchés à réaliser plus ou moins rapidement des bénéfices, comme un effet de poudre, l'activité au départ originale est très vite banalisée parce que reproduite par le plus grand nombre. Les activités relevant des domaines de la téléphonie mobile (cabines téléphoniques, call-box), du transport (mototaxis ou ben-skins), de la cosmétique (salons de coiffure, parfumeries), de l'habillement (friperies, importations de Cotonou et/ou de Dubaï et plus récemment de la Turquie et de la Chine), de la restauration, etc., sont le théâtre de cette réalité. En fait, pour ce qui est spécifiquement du cas du Cameroun, lorsqu'on y constate la fermeture de la quasi-totalité des salles de Cinéma qui représentent tout de même l'une des plateformes servant de point d'ancrage et de promotion de la culture mais aussi de la créativité, on a le sentiment qu'on chemine lentement et sûrement vers l'immobilisme et l'attentisme, ou pire encore l'inertie qu'appréhende et condamne Paul Biya dans maints de ses discours (Olinga, 2009, p. 19) : « *Comment se fait-il que notre pays richement doté par la nature et le climat, qui dispose de ressources humaines reconnues, qui jouit de la paix et de la stabilité, comment se fait-il, dis-je, que notre pays tarde à assurer son décollage économique ? Nous en connaissons certaines raisons. La première tient à l'inertie de quelques secteurs de notre administration. Je l'ai souvent dénoncée, mais il faut reconnaître qu'elle est toujours présente* ».

De l'avis d'Ela (2006), de nombreuses activités du secteur informel disparaîtraient si elles étaient organisées selon un modèle de développement économique. Dans ce sens, la perception ou la considération des artisans et des « commerçants » comme étant des« entrepreneurs » semble présomptueuse. En dépit de l'importance de leurs capacités de mobilisation de l'épargne et d'accumulation, les artisans et commerçants n'ont pas dans l'ensemble rompu avec les règles dominantes dans le « secteur informel » que l'on sait

coutumières, hiérarchiques, affectives et généralement basées sur la parenté, et où le salariat est absent ou limité. Ce d'autant plus que l'apprenti qui se ferait recruter dans ces conditions ne peut bénéficier du statut de travailleur qui « l'introduirait dans une société où les employés sont des gens salariés », mais aussi des avantages qui vont avec, telle que la souscription à une assurance et/ou, entre autres, la cotisation sociale obligatoire (Morice, 1982). Ainsi, on peut comprendre la position de Marchesnay (1995) pour qui : « *La notion d'entrepreneur est l'une des plus controversées, et des plus chargées de sens, de l'analyse stratégique* ». Selon Fauré (1994) : « *Un entrepreneur est un agent économique qui mobilise durablement travail et capital afin de produire ou d'échanger des biens ou services et d'obtenir un revenu. Une telle approche lato sensu permet d'intégrer sous le concept entrepreneurial des attitudes, des comportements, des processus et des organisations trop souvent et trop arbitrairement exclus par des définitions strictes et canoniques* ».

Dès lors, tout jeune diplômé du supérieur, aspirant à entreprendre, devrait pouvoir prendre le risque de travailler avec des hommes et des femmes originaires d'ailleurs, sortir du monde homogène de l'ethnie pour embrasser le monde hétérogène de la ville, avec pour seul critère de sélection dans les mécanismes d'embauche la compétence de la main-d'œuvre. Dans cette perspective, Fonkoua (2006, p. 24-25) écrit : « *Le travail se transforme en un système de valeur dans lequel, travailler a un sens en soi. Cela ne peut se faire que si les jeunes reçoivent une éducation où les activités et les relations sociales s'accomplissent harmonieusement. Ainsi, l'éducation ne se justifie pas par son rendement extérieur mais se mesure à travers sa valeur intrinsèque de développement des talents des jeunes qui participent réellement à l'insertion socioprofessionnelle* ». Eu égard à la formation offerte au Cameroun et à la situation économique telles que sus présentées, le caractère épineux de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, notamment diplômés, ne fait aucun doute. De fait, il devient de plus en plus ardu pour les jeunes de s'intégrer dans le marché du travail face auquel certains affichent une résignation plus ou moins déguisée, tandis que d'autres s'adaptent tant bien que mal à une situation à laquelle ils peinent à donner sens.

Le fait d'accéder difficilement à un travail décent, de bénéficier de revenus moindres, voire inexistants, est au cœur des nouvelles inégalités sociale et de la pauvreté (Fontan, 1995). Cette pauvreté se manifeste de diverses manières et a des effets pervers sur leur développement notamment sur le plan de l'éducation, de la santé ou de la formation professionnelle. Il importe en outre de souligner que la précarité et la piètre qualité des emplois offerts ont contribué à modifier profondément les relations au travail et certains

modes de vie des jeunes. L'augmentation importante de l'exode des compétences en est une des résultantes. Fonkoua (2006, p. 25) se rend à l'évidence :

« *Les nouvelles formes d'organisation du travail avec les nouvelles philosophies de gestion de la production vont constituer des éléments mobilisateurs dans la mise au travail de nouvelles générations de travailleurs. La prise de conscience de plus en plus élevée des enjeux socio-économiques et politiques des nouvelles formes de dépendances et d'esclavage que provoque le mouvement néo-libéral aboutit à la mondialisation de la pauvreté, du chômage, des immigrations clandestines, au travail au noir dans les grandes métropoles et aux exclusions diverses* ».

En dépit du fait que la variation des taux de chômage s'explique majoritairement par une raréfaction de l'offre d'emploi due à des restructurations de l'appareil productif, il faudrait que les emplois soient disponibles, mais aussi et surtout, que les demandeurs d'emploi en cherchent (et trouvent). Roques (1995, p. 11) relève à ce sujet : « *L'inégale « performance » à trouver un emploi semble bien renvoyer, au moins pour une part, à l'inégale « compétence » à le chercher. D'ailleurs, c'est bien ce postulat implicite qui justifie l'ampleur des moyens d'aide mis à la disposition des chômeurs pour structurer un projet professionnel, mobiliser leurs connaissances, apprendre à rechercher un emploi* ». Cependant s'ils s'affrontent à de nombreuses embûches sur le chemin qui mène à leur autonomie, la conjoncture présente n'empêche pas tous les jeunes de s'affirmer comme des sujets et des acteurs de leur histoire, capables de transformer les conditions de vie qui sont les leurs et d'agir sur elles. Pour faire face aux difficultés croissantes et diverses engendrées par la précarité et le chômage, les jeunes ont apparemment développé diverses stratégies. C'est ce que nous allons tenter de comprendre dans le chapitre suivant.

Conclusion

On retient que le pilotage des politiques éducatives pour les formations professionnelles, très à la mode ces dernières années, suppose souvent que la formation dans une spécialité procure un avantage relatif sur le marché du travail uniquement si l'emploi occupé est de spécialité identique. Il apparaît à ce sujet que travailler dans sa spécialité de formation permettrait effectivement de mieux valoriser les diplômes. En outre, bien que plusieurs efforts soient déployés pour rétablir les conditions de travail enviables des dernières décennies, nous devons constater qu'ils sont de plus en plus infertiles. Le travail, de nos jours, est en crise. En

dépit du fait que les jeunes sont particulièrement affectés par la désorganisation du marché du travail et le rétrécissement des possibilités d'embauche, d'autres tranches de la population sont maintenant touchées par le problème ; un problème qui progresse et qui sème le désarroi et l'incertitude. Ce phénomène, très inquiétant, nous semble toutefois souhaitable pour réinventer, en partie du moins, ce système en perte d'efficacité.

Chapitre 2 : Théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) : éléments de base et prédicteurs des comportements de recherche d'emploi

Introduction

Depuis un peu plus de deux décennies, on assiste à l'émergence des théories qui postulent que les personnes sont « moteurs » de leur propre environnement, qu'elles modèlent activement ce dernier, plus qu'elles n'en sont les réceptacles passifs. Ces modèles centrés sur les processus autorégulateurs ont été introduits par les travaux de Bandura (1986 ; 1989 ; 1999) repris par Kanfer, Wanberg et Kantrowitz (2001). La théorie sociale cognitive (TSC) de Bandura est basée sur la notion d'interaction, et connaît un développement important avec les applications que proposent Lent, Brown et Hackett (1994) dans le champ de la psychologie vocationnelle ou de l'orientation scolaire et professionnelle.

1. Théorie sociale cognitive (TSC) de Bandura

Agentivité (rôle « moteur » de la personne, « *agency* » en anglais, renvoyant à la puissance ou capacité d'agir), sentiment d'efficacité personnelle (SEP), buts et attentes de résultats en constituent les concepts pivots. Etre agent signifie faire en sorte que les choses arrivent par son action propre et de manière intentionnelle. L'être humain agit de façon proactive en anticipant sur les résultats possibles de ses actions, et pas seulement de façon réactive en réponse à des feedbacks comme dans un modèle cybernétique dont la TSC souhaite se démarquer (Bandura, 2008). Bandura part du principe qu'il ne suffit pas de considérer le comportement comme étant fonction des effets réciproques des facteurs personnels et environnementaux les uns sur les autres, mais que l'interaction doit être comprise comme un déterminisme réciproque des facteurs personnels, environnementaux et des comportements. Selon cette approche, l'influence de l'environnement sur les comportements reste essentielle, mais à l'inverse de ce qu'on trouve dans les théories behavioristes de l'apprentissage (conditionnement classique et opérant), une place importante est accordée aux facteurs cognitifs. Ces facteurs ayant le pouvoir d'influer aussi bien sur le comportement que sur la perception de l'environnement. Cette perception étant plus déterminante que les conditions réelles de la personne en situation. Cette théorie va à l'encontre des conceptualisations du fonctionnement humain qui privilégient le rôle déterministe joué par les facteurs environnementaux sur le comportement et l'apprentissage

des sujets. Elle diffère également des approches donnant priorité aux facteurs biologiques, sans négliger l'importance des aspects évolutifs du développement (Pajares, 2002). Selon Bandura (1980), les humains ne répondent pas seulement à des stimuli, ils les interprètent, et agissent en fonction du sens ainsi conféré (François & Botteman, 2000).

Appliquée au non-emploi ou au chômage, la TSC dépeint la recherche d'emploi comme une activité volontaire, centrée sur un but. Cette activité est supposée débuter par l'identification et l'implication dans un objectif professionnel. Celui-ci à son tour, active des comportements de recherche d'emploi : la personne entreprend en général une série de démarches et exploite ses ressources personnelles (son temps, ses efforts, son réseau…). Au fil du temps, le comportement de recherche d'emploi peut se réorienter et changer d'intensité dans la mesure où les feedbacks fournis par l'environnement influencent les comportements autorégulateurs. Dans ce sens, les premiers refus essuyés par le candidat en recherche d'emploi peuvent impulser une modification de l'orientation professionnelle première et ralentir la poursuite des efforts. La séquence s'arrête lorsque la personne a soit atteint son but (accès à l'emploi ou embauche), soit abandonné la recherche (Herman, Bourguignon, Stinglhamber et Jourdan, 2007). Bien que l'individu devienne un agent, c'est-à-dire un acteur de son fonctionnement, cela n'implique pas qu'il soit complètement autonome par rapport à son environnement. En effet, ce qui est proposé par la TSC est un modèle causal impliquant un déterminisme réciproque triadique : les facteurs comportementaux (C), personnels (P) et environnementaux (E) opèrent comme déterminants. Chaque composante du modèle influe sur les deux autres, de façon bidirectionnelle (Bandura, 1989). Au moyen du système de causalité triadique représenté dans la figure suivante, le cadre sociocognitif analyse, par exemple, la manière dont la personne (P), à partir de l'interprétation des résultats de son comportement, informe et altère l'environnement (E) et ses propres aspects personnels (cognitifs, affectifs, biologiques), lesquels, à leur tour, informent et altèrent le comportement (C) de la personne.

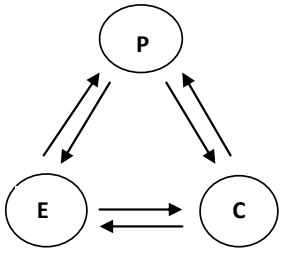


Figure 1 : La réciprocité causale triadique (D'après Bandura, 1986)

Toutefois, l'approche de Bandura n'implique ni que chacun des trois facteurs (la personne, le comportement et l'environnement) intervienne avec la même force dans une situation donnée ni que les trois facteurs soient concernés en même temps. La bidirectionnalité de l'influence signifie aussi que les personnes sont à la fois produit et productrices de leur environnement (Wood & Bandura, 1989, p. 362). Le déterminisme réciproque peut être assimilé à une approche systémique. De même, il s'apparente à l'approche développée par l'école de Palo Alto (Watzlawick, Helmick Beavin & Jackson, 1967). Ces approches ont en commun les mêmes principes de causalité circulaire et de ponctuation arbitraire des faits qui rendent vaine toute recherche d'une cause ultime des conduites. Partant de l'acception systémique, il apparaît que les personnes ne sont jamais entièrement contrôlées par l'environnement ni libres de faire ce qu'elles veulent. Elles disposent d'une liberté partielle dans la mesure où elles façonnent leur futur contexte en modifiant le cours de leur action (Cosnefroy, 2011).

Les personnes sont, d'après la TSC, caractérisées par cinq capacités fondamentales, la symbolisation, l'imitation, la prévoyance, l'autorégulation et l'auto-analyse qui leur permettent d'opérer des choix et de déterminer cognitivement leurs comportements. Grâce à ces différentes capacités, elles développement en général une perception de leurs propres habiletés et caractéristiques, qui par la suite guideront leur comportement et détermineront ce qu'ils tenteront d'accomplir, ainsi que la quantité d'efforts qu'ils déploieront en vue de la performance requise (Bandura, 1977). En application des recherches de Bandura (1999), la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) de Lent, Brown & Hackett (1994 ; Lent, 2008), s'inscrit dans la perspective de régulation des conduites.

2. Théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) : fondements et développements récents

La théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) par ailleurs appelée *théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle* (TSCOSP) (Blanchard, 2009 ; Lent & Blanchard, 2008) a, au cours de ces trente dernières années, suscité un grand nombre de travaux, d'articles et d'interventions pratiques aux Etats-Unis. Betz (2008) reprise par Blanchard (2009) constate que les publications les plus nombreuses des dix dernières années dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle relèvent des trois courants théoriques suivants : la théorie de Holland, la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) et les théories développementales / contextuelles / constructionnistes (avec les auteurs tels que

Super, 1957 ; Gottfredson, 2002 ; Savickas, 2005). Fidèle au modèle général de Bandura, la TSCC met l'accent sur la capacité des personnes à diriger leur propre parcours d'insertion professionnelle, en l'occurrence leur recherche d'emploi, tout en reconnaissant aussi l'importance des nombreuses influences personnelles et environnementales (par exemple les obstacles et les soutiens liés aux dispositifs, au réseau, à la culture et au statut de handicapé) qui contribuent à renforcer, à affaiblir ou, dans certains cas, à annihiler l'agentivité personnelle ou la capacité à se diriger (Lent, 2008). De même que la TSC, la TSCC conçoit la personne autour de la notion d'« agentivité », qui chercherait à mettre en œuvre des conduites proactives (orientées vers un but), qu'il régule en fonction de contraintes et de ressources externes et internes, ainsi que des résultats obtenus. Ces derniers sont eux-mêmes évalués en fonction des représentations de soi, de l'environnement et de l'interaction des deux. Ces représentations, construites au travers de feed-back récurrents issus du résultat des actions et de l'environnement social, constituent des cognitions déterminant en retour l'orientation des actions (leurs buts), le choix des actions spécifiques mises en œuvre et l'intensité avec laquelle elles sont réalisées.

Lent, Brown et Hackett (2000) identifient quatre types de cognitions structurant la TSCC : les sentiments d'efficacité personnelle, les attentes de résultats, les obstacles perçus et les buts (Lent & Brown, 2006).

2.1. Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)

Etre acteur, créer des intentions et les mener à leur terme requiert de disposer de croyances qui poussent à agir, c'est le rôle du sentiment d'efficacité personnelle (SEP). Le SEP est « *un 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). Le SEP constitue une variable de contrôle des actions. A distinguer de l'estime de soi, le SEP réfère à la valeur globale que la personne s'attribue. Le sentiment d'efficacité personnelle se construit à partir de quatre sources distinctes :

- La performance (expérience personnelle de la maîtrise) ;
- La persuasion verbale ou encouragements verbaux (commentaires des personnes jugées importantes sur les performances) ;

- L'observation d'autrui ou modelage (expérience vicariante de la maîtrise : voir d'autres personnes jugées semblables à soi réussir) ;

- L'interprétation des états émotionnels (une trop grande activation émotionnelle pendant la tâche, en particulier des manifestations d'anxiété, pouvant être interprétée comme un signe de vulnérabilité et un manque de compétence) (Bandura, 1977, 1986).

La performance, soit la réussite effective, et la persuasion verbale ont des effets plus importants que les deux autres facteurs. Le succès augment le SEP, l'échec le diminue bien que cela ne soit pas systématique. A ce sujet, lorsqu'un SEP a été durablement installé, un échec ponctuel n'a pas beaucoup d'influence (Bandura, 1986 ; Schunk, 1991). Autant il est vrai que se sentir compétent est différent d'être compétent, autant le SEP n'est pas indépendant de l'efficacité réelle. Pour autant il ne suffit pas de réussir pour se sentir compétent, tout dépend de l'interprétation du succès et du contexte dans lequel il a été obtenu (Cosnefroy, 2011). De prime abord, des attributions internes de la réussite sont nécessaires pour renforcer le SEP. Le niveau de difficulté de la tâche est aussi un paramètre essentiel pour juger de la valeur de la réussite (Schunk, 1991). Cosnefroy (2011, p. 36) avance l'idée qu'une réussite attribuée à la facilité de la tâche ne modifiera pas les représentations de soi de l'apprenant. Quant à la comparaison sociale, on constate qu'avant de déterminer la valeur qu'elle peut attribuer à sa propre réussite, la personne s'attache en général à savoir si les autres ont réussi et de quelle façon. Réussir au prix d'un effort important n'aura pas la même signification selon que les pairs ont tous réussi ou pas, en faisant des efforts ou pas. On ne saurait donc réduire la signification du succès à la seule production d'une attribution interne sans y adjoindre la perception de la difficulté de la tâche et les processus de comparaison sociale. Cette démarche procède du filtre cognitif qui permet de passer de la réussite objective à la réussite subjective et au sentiment d'être compétent.

Bandura (1986) précise à propos de la persuasion verbale (feedbacks que constituent les jugements d'autrui sur notre performance) que son impact sur le SEP est à la mesure de la confiance accordée à la personne qui émet le jugement. La crédibilité et l'expertise de celle-ci sont essentielles. On souligne qu'il existerait des différences sensibles entre filles et garçons. A l'opposé des garçons, les filles privilégieraient davantage le jugement d'autrui plutôt que leur propre performance pour construire un SEP (Usher & Pajarès, 2006).

Deux niveaux de SEP sont envisagés (Betz, 2000 ; Lent & Brown, 2006). Le niveau des processus (*process efficacy*) renvoie à des tâches génériques : par exemple, celles d'accession

à un métier ou de gestion de la carrière ; le SEP traduit ici « l'agentivité personnelle » : sentiment de contrôle global et de développement personnel dans un domaine considéré (Betz, 2000). Le second niveau concerne les tâches spécifiques à l'intérieur de ce domaine, ou la capacité perçue de gérer des tâches génériques nécessaires pour la préparation de carrière, l'entrée, l'ajustement, ou le changement à travers des trajectoires professionnelles diverses. Les exemples incluent le SEP dans la prise de décisions de carrière (Betz, Klein & Taylor, 1996), l'utilisation de stratégies de recherche d'emploi (Solberg & al., 1994) et de gestion de rôles de travail/vie multiples (Lefcourt & Harmon, 1993) ou conflits de rôle (Cinamon, 2003). Par exemple, une personne diplômée issue de l'enseignement supérieur peut avoir des convictions fortes (autrement dit des croyances élevées d'efficacité personnelle) qu'elle pourrait intégrer le corps des enseignants-chercheurs et s'y épanouir, mais peut se sentir beaucoup moins compétente à la plupart de tâches commerciales, ménagères ou dans de nombreuses situations sociales. Bien que l'on puisse s'attendre à ce que l'estime de soi, en tant que trait de cette personne soit relativement stable à travers chacun de ces contextes de performance (en référence à son niveau dans l'épreuve situationnelle), son SEP peut varier tout à fait radicalement selon la spécificité de la tâche ou le domaine connexe. On considère ces croyances comme étant les déterminants centraux de la pensée et de l'action. Ce qui éclaire aussi sur l'importance du SEP qui a, par rapport aux autres composantes, reçu la « part du lion » en termes d'attentions dans la recherche sur la TSCC.

Au regard de ce qui précède, le SEP chez un chercheur d'emploi l'aide à déterminer qui il est et ce qu'il veut. En cernant les éléments de base qu'il cherche dans un emploi comme les aptitudes qu'il veut utiliser ou développer et le type de milieu de travail qu'il désire, la recherche du sujet est plus aisée. Quand un chercheur sait ce qu'il vise et le montre, il se constitue en candidat sérieux, voire impressionnant. D'après François (2000) : *« Le meilleur moyen de développer un sentiment d'efficacité personnelle est de vivre des expériences qu'on maîtrise et réussit »*. A la recherche d'un premier emploi comme c'est le cas en général pour les jeunes diplômés, les expériences dont on dispose reposent surtout sur les connaissances acquises des formations tant techniques que générales. Et quand on sait que nombre de systèmes éducatifs sont diagnostiqués comme souffrant du manque d'adéquation entre la formation et l'emploi, il revient au sujet chercheur d'emploi de s'appuyer sur ses expériences acquises tout au long de son parcours de vie par le biais de sa socialisation, des stages (académiques ou/et jobs d'été/de vacances) ou par observation (apprentissage vicariant). De même, la personne en recherche d'emploi peut solliciter une formation technique et pratique

pour compléter ou pallier aux manques de sa formation théorique, et ainsi maximiser ses chances d'accès à un emploi. Les croyances dans sa propre efficacité peuvent aussi être développées par un modelage en prenant connaissance des expériences réalisées par d'autres personnes. Bien de gens agissent souvent pour faire comme un membre de leur famille, comme un ami dont les conduites ou les buts atteints les fascinent. La publicité par exemple s'appuie sur cette fascination pour amener les consommateurs à adopter des comportements ciblés.

En faisant un résumé substantiel de l'ensemble de ses recherches portant sur les différents effets du SEP, Bandura (1995) en établit deux niveaux :

2.1.1. Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) faible

Les personnes qui ont un SEP faible dans un domaine particulier évitent les tâches difficiles qu'elles perçoivent comme menaçantes. Elles ont des niveaux faibles d'aspiration et une faible implication par rapport aux buts qu'elles ont choisis. Confrontées à des difficultés, elles butent sur les déficiences personnelles, sur les obstacles et les conséquences négatives de leurs actes plutôt que de se concentrer sur la façon d'obtenir une performance satisfaisante. Les personnes ayant un faible SEP, même quand elles bénéficient des avantages liés aux réseaux et donc sont parrainées, sont en mal de se décider sur un but, par exemple ce qu'elles veulent et recherchent comme emploi, éprouvent des difficultés à établir des liens entre leur formation et un emploi quelconque. Pour elles, être détentrice d'un diplôme *(« j'ai un DUT ! »* ; *« j'ai un BTS »* ou *« j'ai un master»)* dans un domaine d'étude donné, atteste de leurs compétences et les autres (recruteur, employeur, conseiller emploi) devraient, eux, se débrouiller pour leur trouver un emploi qui correspond à leur profil. Dans la même logique, les personnes ayant un SEP faible diminueraient leurs efforts et abandonneraient rapidement face aux difficultés. Ces catégories de personnes sont lentes à retrouver leur sens de l'efficacité après un échec ou un délai dans l'obtention de résultats. Elles considèrent une performance insuffisante comme la marque d'une déficience d'aptitude et le moindre échec entame leur foi en leurs capacités. Ces caractéristiques minimisent les opportunités d'accomplissements et exposent l'individu au stress et à la dépression.

2.1.2. Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) élevé

Un SEP élevé augmente les accomplissements et le bien-être personnel de plusieurs façons. Les personnes avec une forte assurance concernant leurs capacités dans un domaine

particulier considèrent les difficultés comme des paris à relever et à réussir plutôt que comme des menaces à éviter. Une telle approche des situations renforce l'intérêt intrinsèque et approfondit l'implication dans les activités. Ces personnes se fixent des buts stimulants et maintiennent un engagement fort à leur égard. Elles augmentent et maintiennent leurs efforts face aux difficultés. Elles recouvrent rapidement leur sens de l'efficacité après un échec ou un retard. Elles attribuent l'échec à des efforts insuffisants ou à un manque de connaissances ou de savoir-faire qui peuvent être acquis. Elles approchent les situations menaçantes avec assurance car elles estiment exercer un contrôle sur celles-ci. Comme déjà relevé, les personnes à la recherche d'un emploi avec un SEP élevé savent ce qu'elles cherchent comme emploi et disposent d'un projet professionnel bien structuré. Conscients de la concurrence toujours plus accrue, du caractère précaire des petits métiers (activités commerciales du secteur informel) et jobs ponctuels, les chercheurs d'emploi dotés de fortes convictions (SEP élevé) sont mentalement préparés à affronter l'épreuve qu'est la recherche de l'emploi. Ils développent des stratégies originales et adaptatives, affichent une attitude constructive qu'ils maintiennent à l'aide d'un suivi rigoureux. Très régulièrement ils initient des demandes auprès des entreprises qu'ils ont ciblées et dont ils ont des informations sûres quant aux objectifs, aux besoins et même à la culture organisationnelle. Astucieux, ils contournent les éventuels obstacles en utilisant au besoin des subterfuges afin d'obtenir un rendez-vous pour un entretien avec des employeurs, auxquels ils auront à se « vendre » en suscitant le désir de les embaucher.

Chercher un emploi peut être frustrant. La recherche d'un emploi est une situation où il faut vivre avec le refus et l'incertitude, et être prêt à investir beaucoup d'énergie et d'efforts. L'état d'esprit y occupe donc une place de choix et peut mener à la réussite comme à l'avortement de la recherche. Le chercheur d'emploi se doit alors d'être réaliste dans l'évaluation de ses compétences, plein de confiance en lui-même et en son expérience. Il doit être disposé à utiliser une approche proactive (consulter les journaux, Internet, s'informer dans son entourage…) pour sa recherche plutôt que de rester passif dans l'attente qu'un emploi tombe du ciel (Tullier, 2004). Ce qui par ailleurs le mettra à l'abri de l'intériorisation des refus (en faisant la part des choses, il n'aura pas à se blâmer personnellement en cas de réponse défavorable). Cet ensemble de caractéristiques d'autoefficacité favorise les accomplissements personnels, réduit le stress et la vulnérabilité face à la dépression.

Cependant, aussi important soit le SEP, précise Bandura (1977), il n'est pas le seul déterminant de la conduite. Il convient tout aussi bien d'avoir des raisons d'agir (valeur

accordée à la tâche) que d'être réellement compétent pour agir. La croyance en son efficacité personnelle ne saurait en aucun cas remplacer des compétences défaillantes.

2.2. Attentes de résultats ou du projet professionnel en situation de recherche d'emploi

Les résultats ponctuent des actions entreprises en amont. La manière dont la personne se comporte détermine donc largement les résultats qu'il obtient et la performance est causalement antérieure aux résultats. Ainsi, les résultats prévus dépendent largement du jugement (ou croyances) des personnes sur leur capacité à réussir dans des situations données (Bandura, 1997). Les attentes de résultats, à distinguer des résultats souhaités, traduisent l'idée d'un contrôle possible sur les évènements, en l'occurrence les résultats. Skinner (1996) précise que le monde apparaît structuré, il y a des procédures qui marchent, ce qui se traduit par l'établissement de relations entre moyens et fins clairement identifiables. Elles correspondent aux croyances d'une personne que certains comportements peuvent lui permettre d'atteindre les résultats visés. Alors que les croyances relatives au SEP concernent ses propres capacités (« *suis-je capable de faire ceci* ? »), les attentes de résultats concernent les conséquences de la réalisation d'un type particulier d'action (« *si j'essaie de faire ceci, qu'arrivera-t-il* ? ») (Lent & al., 2005, p. 104). Dans le schéma que propose Bandura (1997, p. 22) pour situer le SEP et attentes de résultats, il indique que le SEP concerne le lien entre la personne et ses comportements alors que les attentes de résultats concernent le lien entre ces comportements et leurs résultats. Les attentes de résultats se divisent en trois grandes catégories : résultats matériels (rémunération), résultats sociaux (reconnaissance, prestige, etc.) et résultats auto-évaluatifs (satisfaction, fierté, etc.).

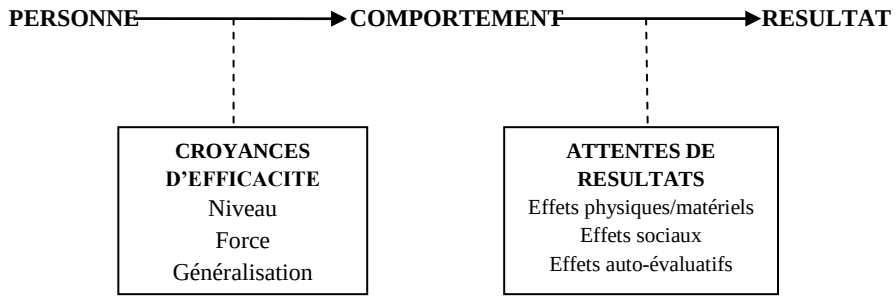


Figure 2 : Relations conditionnelles entre les croyances d'efficacité (SEP) et les attentes de résultats (Bandura, 1997, p. 39)

Il convient de relever que les résultats peuvent être négatifs (pénalités, désapprobation, dévalorisation de soi, etc.) et peuvent constituer une source de motivation pour la personne

qui choisira de les éviter ou de les contrôler. Pour Bandura, les attentes de résultats se constituent à partir des expériences vécues par la personne, ainsi que par le modelage. « *Par la réflexion sur ses propres actions ou sur celles d'une personne observée (modèle), le sujet infère des croyances sur les comportements efficaces qui peuvent mener à certains résultats attendus. Ces règles de fonctionnement inférées pourront ensuite être appliquées dans l'autoguidage des activités* » (François, 2009). Les attentes de résultats sont considérées dans la TSCC comme influencées par le SEP, notamment dans les cas où les activités à réaliser font appel à des capacités complexes à mettre en œuvre pour réaliser un ensemble de tâches potentiellement difficiles à réaliser. Les personnes développent des attentes par rapport à différentes filières universitaires ou professionnelles à partir d'une variété d'expériences d'apprentissage direct ou d'apprentissage par observation (par exemple dans des activités d'apprentissage scolaires, stages académiques, jobs d'été/d'appoint, etc.) et à partir de l'information qu'ils ont acquise auprès d'autres personnes sur différents domaines professionnels. C'est sur la base de ces informations et expériences que les personnes vont construire un projet professionnel. Autrement dit, le projet professionnel correspond aux attentes que nourrie une personne quant à sa vie ou devenir professionnel. A ce titre, le projet professionnel correspond à des attentes de résultats en situation de recherche d'emploi.

Il convient de relever que les attentes de résultats exercent un effet analogue au SEP sur les autres composantes prises en compte. A ce sujet, Vieira et Coimbra (2008) ont mis en évidence un effet du SEP sur l'adaptation au travail, et le SEP relatif à la recherche d'emploi sur les attentes de résultats liées aux activités de recherche d'emploi chez les élèves ingénieurs. Betz et Voyten (1997) ont aussi observé que les attentes de résultats d'un futur emploi influencent l'intensité des comportements d'exploration des métiers chez des étudiants. Si l'on s'en tient à ces résultats, on peut logiquement s'attendre à ce que le type d'emploi ciblé ou recherché par des personnes puisse influencer positivement (ou négativement) leurs différentes stratégies (autorégulation, recherche d'emploi).

2.3. Les buts : de l'objectif professionnel

Le but est considéré par Fishbach et Ferguson (2007) comme une représentation cognitive d'un état final susceptible d'avoir un impact sur les évaluations, les émotions et le comportement. Les buts « *constituent une source de motivation du fait de la satisfaction personnelle retirée de leur réalisation et de l'accomplissement de comportements en accord avec soi-même* » (Gelpe, 2009 ; Lent & al., 1994, p. 85). En d'autres mots, les buts

correspondent à l'intention de s'engager dans une activité particulière ou d'obtenir un résultat particulier (Bandura, 1986). La notion de temps y est essentielle (court, moyen et/ou long terme). Les buts qu'une personne poursuit créent un cadre pour interpréter et réagir aux évènements qui se présentent, tel que prendre des décisions lorsqu'on est confronté à des difficultés. Fixant une norme par rapport à laquelle la performance va être évaluée, ils influencent l'interprétation des feedbacks et la régulation effective du comportement relevant d'une activité donnée. C'est donc les buts qui confèrent leur sens véritable à la compétence. On peut ainsi s'attendre à ce que les personnes s'investissement différemment dans l'activité selon qu'elles recherchent un emploi s'inscrivant dans un plan de carrière ou juste un job ponctuel. En général, les personnes évaluent ce qu'elles pensent être capables de faire, puis elles estiment la probabilité de réussir les buts qu'elles se sont fixées avant de se donner les moyens d'y parvenir avec succès. Des recherches conduites dans le domaine scolaire ont relevé dans l'ensemble que les élèves sont motivés pour accomplir les buts qu'ils se sont fixés, notamment si les buts fixés sont à court terme (buts proximaux). A contrario, les buts à long terme (buts distaux), par définition éloignés dans le temps, perdent leur pouvoir motivationnel. Les buts proximaux ont l'avantage de renseigner presque immédiatement sur les compétences dans la mesure où les résultats des actions de la personne sont observables rapidement après leur accomplissement. Ainsi, les élèves qui poursuivent des buts proximaux sont dans de meilleures dispositions pour améliorer leur SEP (Bandura, 1997). Les buts ou les objectifs que l'on se fixe constituent donc en soi des délais. Lesquels délais structurent et orientent les actions.

La TSCC distingue deux niveaux de buts : (a) les buts de contenu de choix (objectifs, plans, aspirations de carrières) qui référant au domaine d'activité, procèdent des intérêts et (b) les buts de performance (niveau ou qualité du résultat à atteindre dans un domaine choisi), renvoyant aux actions particulières choisies pour atteindre les précédentes. Perron (1996) souligne : « *Les mobiles qui poussent à l'action (motivations) et les buts envisagés (valeurs de travail) apparaissent comme des perspectives complémentaires* ». On rejoint ici les apports de la théorie cognitive *« de l'attente et de la valeur »* (*expectancy-value*) (Feather ,1992 ; Thill ,1993) : la valeur accordée aux buts poursuivis par le sujet dans une situation et le niveau de réussite avec lequel il s'attend à atteindre ces buts déterminent la motivation à exercer l'activité. Cette théorie a été mise en évidence sur les comportements de recherche d'emploi des chômeurs (Feather, 1992; Feather et Obrien, 1987) et sur la nature des emplois obtenus (Lynd-Stevenson, 1999).

On peut donc s'attendre à ce que l'objectif professionnel que se fixent les personnes bien avant, en début ou en cours de la recherche d'emploi puisse influencer leur niveau de performance en la matière. Par exemple, le caractère précaire (contrat à durée déterminée (CDD), stage académique, job d'été, job étudiant) ou la sécurité (contrat à durée indéterminée (CDI), fonctionnaire, porteur de projet de création de *start up*) de l'emploi choisi ou ciblé va influencer aussi bien la perception des difficultés liées à la recherche d'emploi que la performance en recherche. Les buts apparaissent comme des moyens importants que les personnes utilisent pour exercer leur agentivité personnelle dans la réalisation de leur projet professionnel. En se fixant des buts, et des objectifs professionnel dans le cadre de la recherche d'emploi, les personnes se donnent ainsi les moyens d'organiser, de diriger et de soutenir leur propre comportement, et cela même sur de longues périodes et en l'absence de renforcements externes (Gelpe, 2009).

2.4. Les obstacles ou difficultés perçues

Intégrés récemment dans la TSCC par rapport aux autres composantes (Lent & al., 2000 ; Swanson & Woitke, 1997), les obstacles correspondent aux évènements ou conditions personnels ou contextuels rendant difficile la progression de carrière ou une tâche donnée. Ils exercent un effet via un processus d'attribution causale et la perception de contrôle (*coping efficacy*) qui en résulte (Albert & Luzzo, 1999 ; Lent & al., 2003 ; Luzzo & McWhirter, 2001). Les attributions réfèrent à la manière dont les personnes attribuent une cause aux événements de leur existence, à leurs comportements et ceux des autres. On constate à ce propos que le sujet attribue plus facilement ses réussites à sa propre responsabilité, et ses échecs aux événements extérieurs et à l'environnement. Wiener (1980) propose de distinguer dans l'attribution le locus (attribution interne vs externe à l'individu), la stabilité (une même cause entraîne régulièrement un même effet) et le sentiment de contrôle (indépendant du locus, il indique dans quelle mesure l'individu se sent capable d'influer sur la situation dans un sens qui lui soit favorable). C'est la prise en compte de cette distinction qui permet d'identifier les attributions que fait la personne dans une situation donnée, et par ailleurs de repérer les tendances plus ou moins récurrentes ou générales dans la façon dont elle traite l'information qui s'y rapporte.

Nous sommes en général dans nos conduites orientés vers une conformité du *percept aux valeurs sociales du stimulus*. Le percept correspond à ce que la personne voit ou entend dans ce que nous lui montrons – par exemple, selon la situation, un signe de la main peut être

interprété comme un salut ou une menace. De même, être nu sous la douche ne revêt pas le même sens qu'être nu sur le campus pour la personne à qui on présente la situation. Notre perception est guidée par des stéréotypes qui nous font identifier rapidement, dans un environnement routier par exemple un panneau de signalisation. Si nous envisageons de séjourner à l'étranger, nous devons impérativement nous informer des moyens de paiement et de déplacement, des mœurs et des valeurs conventionnelles, des rudiments de la langue usuelle si celle-ci est différente de la nôtre, etc. Certains de ces détails pourront être perçus, interprétés comme des obstacles à même d'entraver notre projet de voyage ou de menacer la qualité de notre séjour, ou au contraire susceptibles d'y apporter du piquant, un extra. Il en va de même lorsqu'un étudiant a achevé ses études et souhaite intégrer un emploi (secteur d'activité). Ainsi, certaines particularités du contexte socioéconomique actuel, de sa formation, de ses conditions de vie ou son état général peuvent être perçues comme des menaces ou des atouts. Par la suite, le comportement adopté par la personne sera fonction de la nature de ses attributions : si elle pense qu'un investissement supplémentaire de sa part ou une meilleure organisation (attribution interne) pourrait venir à bout de la menace (obstacle), on peut s'attendre à une meilleure performance quant au comportement attendu ; si au contraire la personne pense que les difficultés perçues relèvent des responsabilités d'autrui (lois en vigueur, culture du milieu) et qu'elle ne pourrait rien y faire, on peut s'attendre à des indécisions et de mauvaises performances (attribution externe). On remarque que ces fluctuations ne vont pas toutes dans le sens d'une cognition conforme aux valeurs physiques (objectives ou réelles) : ce sont des globalisations ou même des distorsions au service de nos besoins du moment.

De fait, dans notre fonctionnement quotidien, dans notre rapport au monde, nous sélectionnons des stimuli pour notre usage en agencements chargés de signification. Ainsi, l'interprétation qu'une personne donne à des stimuli sensoriels amène une réaction visible (actions comme investir des efforts dans la recherche d'emploi) ou une réaction cachée (motivation – décision de multiplier ou diversifier l'envoi des CV en dépit des refus, attitude – croire en ses capacités d'obtenir un rendez-vous pour un entretien d'embauche, sentiments – être serein ou au contraire stressé), ou l'une et l'autre à la fois. Chaque personne sélectionne et agence les stimuli sensoriels différemment, ce qui conduit chacune à des interprétations et des réactions différentes. Ces différences contribuent à expliquer pourquoi des personnes se conduisent différemment dans une situation identique comme c'est le cas dans la recherche d'emploi.

On distingue les obstacles *distaux* déterminant les choix et les objectifs de carrière, des obstacles *proximaux* ou contextuels qui entravent les actions immédiates ou leur réussite. Dans la TSCC, les obstacles déterminent les buts et le choix des actions pour atteindre des buts, ils modèrent l'effet des intérêts sur les buts et celui de ces derniers sur les actions. Toutefois, leur relation avec le SEP et les attentes de résultats restent à vérifier. Gelpe (2009) répertorie trois domaines dans lesquels nombre d'obstacles ont été identifiés : le marché de l'emploi, la vie professionnelle et familiale et l'environnement social (en l'occurrence les représentations sociales des métiers en lien avec le genre). En ce qui concerne le marché de l'emploi et le chercheur d'emploi, on sait par exemple que le contexte dans lequel il évolue, quel qu'il soit, est caractérisé par des situations-problèmes face auxquelles il faut opérer des choix, prendre des décisions. Un obstacle récurrent et commun à de nombreux chercheurs d'emploi est rattaché à l'*«incertitude de l'environnement »* (absence ou peu d'information, mauvaise connaissance du marché du travail, incertitude sur la justesse et l'efficacité des décisions des employeurs, croyances quant aux procédés ou critères de recrutement, etc.). Et on le sait, une grande incertitude démotive, freine la capacité d'engager sa force de travail, son énergie dans la quête de l'emploi. Elle va compromettre le lien effort résultat attendu.

L'engagement du chercheur d'emploi va donc dépendre du bilan qu'il aura fait de sa capacité à réussir en fonction de la nature de la difficulté. Au cours de ce bilan (processus de traitement de l'information), le chercheur d'emploi envisage des décisions à multiples facettes, prévoit des solutions de rechange, et se fixe des objectifs (Botteman, 1999). La connaissance que le chercheur d'emploi a des risques d'erreur (par rapport à son analyse de la situation, d'une disposition naturelle ou d'un apprentissage malencontreux) déterminera ses choix de stratégies, ainsi que son niveau d'engagement. On constate donc que la connaissance de l'environnement, la connaissance de soi et de ses propres procédures mentales procèdent de l'amélioration des capacités du sujet à se gérer lui-même, à s'autodéterminer et à développer en lui la tendance à l'actualisation de ses potentialités (Peretti, 1997 ; Rogers & Kinger, 1971). En somme, on constate que les différentes composantes de la TSCC ont chacune leur spécificité, se justifient de la pertinence de l'approche en elle-même. Cette spécificité permet d'envisager la dynamique d'évolution de chacune de ces composante en fonction des expériences vécues et observées et de la réflexivité que le sujet opère sur ses actions en amont, au cours ou en aval de leur réalisation (Bandura, 1999 ; Gelpe, 2009). Nous en voulons pour preuve, le développement important qu'a connu la TSCC au cours des

dernières 25 années (Lent, 2005 ; Rottinghaus, Larson & Borgen, 2003 ; Stajkovic & Luthans, 1998 ; Swanson & Gore, 2000).

3. Champs d'application et développement de la TSCC

Les travaux sur la TSCC se sont essentiellement intéressé à la construction du sentiment s'efficacité personnelle (SEP) de Bandura (1997) qui est apparu « *comme un prédicteur pertinent du choix d'une profession mais aussi des activités à réaliser pour opérer ce choix* » (François, 2000, p. 53 ; Betz & Hackett, 1981, 1983 ; Taylor & Betz, 1983). Différents modèles de la TSCC ont émergé avec le temps – choix de formation universitaire et carrière, choix et performance (niveau de réussite atteint), choix universitaire et satisfaction de carrière (Lent, 2005 ; Lent & Brown, 2006, p. 13) –, visant à tester les hypothèses de base de la théorie. La recherche dans ce cadre repose en général sur les différentes variables sociales cognitives. Celles appliquées à l'éducation et à l'aide à l'orientation, et à la recherche d'emploi ont particulièrement retenu notre attention.

3.1. Applications de la TSCC à l'éducation et à l'aide à l'orientation

Les modèles de base de la TSCC (modèle des intérêts, du choix et du niveau de réussite atteint) – dont les hypothèses sur le développement au cours de l'enfance et de l'adolescence, le sentiment d'efficacité personnelle et les autres variables sociales cognitives – ont, dans le champ appliqué, un objectif de soutien. En effet, la TSCC peut être utilisée comme cadre conceptuel permettant à la fois d'adapter les méthodes de « *counseling* » existantes et de développer de nouvelles techniques d'intervention (Lent, 2008). On considère dans ce sens que plusieurs processus clés interviennent au cours de l'enfance et de l'adolescence (sphère scolaire, familiale, groupes de pairs et autres sphères sociales), et créent les bases à partir desquelles s'opèreront les choix et adaptations futurs. Ces processus incluent l'acquisition des sentiments d'efficacité personnelle (SEP) et les attentes de résultats relatives à divers types d'activités professionnelles et la formation des aspirations professionnelles (buts professionnels provisoires ou rêveries ici). Ces processus participent aux activités de développement qui prédominent au cours des années de scolarité de l'école élémentaire et du collège, et qui sont revisitées continuellement et précisées au lycée, et au-delà (Lent, 2006 ; Lent, Hackett & Brown, 1999).

Selon Lent, les personnes connaissent un nombre de plus en plus grand d'expériences (réalisations de tâches variées et expositions directes ou vicariantes à un nombre croissant de

situations professionnelles) tout au long de leur processus de développement, de l'enfance à l'adolescence. Ces expériences amènent les personnes à construire des croyances différenciées à propos de leurs capacités liées à différents domaines d'activité, et à une meilleure connaissance des conditions de travail et des valeurs offertes par divers types de choix professionnels. Le SEP et les attentes de résultats qui émergent nourrissent à leur tour des intérêts et des buts éducatifs et professionnels qui progressivement, vont se préciser et se cristalliser, en dépit de leur caractère relativement modifiable qui dépend de l'accroissement des connaissances relatives au soi (connaissance de ses capacités personnelles, de ses valeurs) et des professions (connaissance ses capacités requises, des renforçateurs offerts). « *C'est ainsi que les aspirations professionnelles tendent à devenir progressivement (mais pas toujours) de plus en plus stables et réalistes – c'est-à-dire congruentes avec les intérêts personnels, les capacités et les valeurs* » (Lent, 2008). Ces interrelations entre variables de la TSCC suggère que le SEP et les attentes de résultats sont des éléments clés dans la construction des intérêts scolaires, universitaires et professionnels des étudiants et dans l'élaboration de l'éventail de types de choix professionnels qu'ils souhaiteraient envisager. Toutefois, les aspirations professionnelles des étudiants peuvent se voir restreintes soit parce que l'environnement social leur offre des possibilités limitées ou biaisées de réaliser des expériences susceptibles de développer le SEP (rares opportunités de réussir dans un secteur d'activité, par exemple la recherche scientifique, absence de modèles de rôle de genre dans une spécialité donnée), soit parce qu'ils développent un SEP ou des attentes de résultats professionnels non réalistes. Ainsi une recherche d'emploi réussie requiert la définition de but et des attentes de résultat professionnel qui soient en cohérence avec le contexte socioprofessionnel. Ce préalable est nécessaire pour que le SEP du chercheur d'emploi, lorsqu'il est élevé, lui permette d'opérer des choix susceptibles de faciliter son accès au marché du travail.

Les composantes de base de la TSCC appliquée à l'éducation et à l'orientation et les prédictions qu'elle autorise ont suscité un grand nombre de recherches au cours des dernières années. Gelpe (2009) fait une synthèse des tendances majeures et des principaux résultats dont quelques-uns sont repris ici. Il existe des revues complètes (Bandura, 1997 ; Swanson & Gore, 2000) et des méta-analyses (Lent & al., 1994 ; Stajkovic & Luthans, 1998) qui, à la lumière de la TSC, sont consacrées à l'analyse approfondie relative aux questionnements sur les processus développementaux de l'orientation scolaire et professionnelle, ainsi que leurs résultats. L'essentiel des résultats suggère que les variables sociales cognitives favorisent la

compréhension des comportements dans les domaines de l'enseignement et du choix professionnel au cours de la phase préparatoire, de la phase de transition (le passage de l'école au travail ou le changement d'emploi) et de la phase qui suit l'entrée dans le monde professionnel (adaptation professionnelle). On relève que parmi les variables sociales cognitives, le SEP a fait l'objet de la plus grande attention, étoffé par les conclusions suivantes (Blanchard, 2009 ; Gelpe, 2009) :

« *- Les mesures des sentiments d'efficacité personnelle relatif à un domaine spécifique sont prédictives des intérêts professionnels qui sont liés à ce domaine, au choix, au niveau de réussite et à la persistance du comportement.*

- Les études qui portent sur des interventions, des études expérimentales et des études utilisant des analyses en pistes causales confirmant certaines relations causales dont la TSCC fait l'hypothèse (par exemple le fait que les sentiments d'efficacité personnelle sont un déterminant des intérêts).

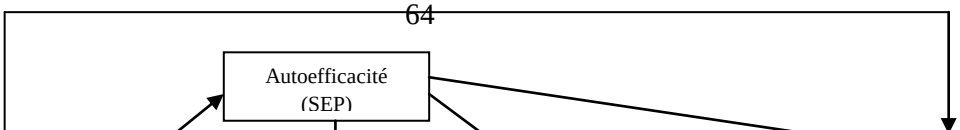
- Les différences de genre en termes de sentiments d'efficacité personnelle aident à expliquer les différences constatées entre les garçons et les filles dans le domaine professionnel, notamment dans les domaines scientifiques et mathématiques (Bandura, 1997 ; Hackett, 1995 ; Hackett & Lent, 1992 ; Swanson & Gore, 2000) » (Lent, 2006).

Ce dernier résultat corrobore les résultats des recherches sur le genre et les constructions identitaires chez des femmes à responsabilités (Doutre, 2009 ; Eagly, 2009 ; Forte, Masclet, Przygodzki-Lionet & Desonnay, 2008 ; Somat, 2009 ; Steinbuckner, 2009). Doutre (2012, p. 153) a questionné les raisons et l'origine du sexisme hostile source d'inégalité professionnelle chez les ingénieurs dans une grande entreprise électronique. Elle constate que les femmes ingénieures ont développé face à l'attitude négative et hostile des hommes envers elles trois stratégies de défense identitaires : soit démissionner de l'entreprise, soit se réorienter vers des postes supports, soit se mesurer à leurs homologues masculin. Bien que l'étude n'ait pas mesuré le SEP des femmes étudiées, l'on pourrait postuler que ces différentes stratégies sont influencées, sinon déterminées par le SEP. Du fait même de leur caractère défensif, le choix de l'une ou l'autre de ces stratégies doit certainement reposer aussi bien sur l'image de soi que sur les croyances de la personne sur ses capacités à préserver son équilibre dans la nouvelle situation résultant de son choix. A ce propos Bandura (1993) remarque que quand les personnes comprennent qu'elles doivent faire des choix professionnels en transigeant avec leurs intérêts ou pour des raisons autres que les intérêts (à cause d'obstacles

environnementaux comme c'est le cas dans la situation de traitement inégalitaire et de discrimination dont sont victimes les femmes ingénieures) il se peut qu'elles choisissent des options moins intéressantes en se fondant sur le type de travail qui leur est accessible et qui est en rapport avec le SEP (« est-ce que j'ai, ou suis-je capable de développer les capacités nécessaires pour réaliser ce travail ? ») et avec leurs attentes de résultats (« est-ce que les avantages valent la peine que je fasse ce travail ? »).

La TSCC appliquée à l'orientation pose qu'idéalement, à la fin de l'adolescence et au début de la vie adulte, les personnes parviennent à avoir : (a) une bonne appréciation de leurs intérêts, de leurs valeurs et de leurs talents, (b) une compréhension de la façon dont ces attributs personnels correspondent à des choix professionnels potentiels, (c) un but clair ou un choix qui permet de faire des liens entre leurs attributs personnels et une voie professionnelle qui convient (choix pouvant éveiller leurs intérêts, satisfaire leurs valeurs et susceptible de valoriser leurs talents, par exemple), (d) des capacités suffisantes pour prendre des décisions, se fixer des buts et les poursuivre (capacités d'autorégulation par exemple), (e) un environnement qui les soutient suffisamment dans leurs buts (soutien social, mentors, ressources financières), l'existence d'obstacles liés aux buts qui soient surmontables (discrimination sociale) et enfin (f) un ensemble de traits de personnalité qui aide généralement à prendre les décisions importantes dans la vie et à les réaliser. Lent (2008) observe à ce sujet qu'il est peu probable que ceux qui disposent de fortes ressources personnelles et environnementales fassent appel aux services d'un conseiller d'orientation.

Pour résumer, la TSCC postule que les choix d'études et les choix professionnels sont souvent pour la plupart des personnes, liés à leurs intérêts. Les circonstances et les conditions culturelles nécessitent quelquefois de faire un compromis avec les intérêts professionnels. Dans de tels cas, les choix sont déterminés par les types d'options disponibles pour la personne, par la nature de ses croyances d'efficacité personnelle et de ses attentes de résultats et par les types de message que la personne reçoit de son réseau de soutien. Les facteurs environnementaux (soutiens et obstacles) peuvent aussi faciliter ou contrarier le processus de réalisation du choix, indépendamment du fait de savoir si les personnes poursuivent ou non des choix qui sont cohérents avec leurs intérêts principaux ou si ces choix ont été faits librement. La TSCC s'intéresse aussi aux facteurs qui influent sur les résultats scolaires et universitaires, ainsi que sur les niveaux de réussite professionnelle. A cet effet, elle considère que le niveau de réussite atteint au cours des études ou de la vie professionnelle met en jeu les



interactions qui s'exercent entre les capacités de la personne, le SEP, les attentes de résultats et les niveaux de buts fixés. Lent & al. (1993) ont schématisé ce processus ainsi qu'il suit :

Figure 3 : Modèle de réalisation de la tâche (D'après Lent, Brown & Hackett, 1993, repris par Gelpe, 2009)

Selon le modèle de réalisation de la tâche, les personnes fondent leur SEP et leurs attentes de résultats sur les perceptions des capacités qu'elles possèdent habituellement (ou qu'elles estiment pouvoir développer) d'une part, et d'autre part, sur le niveau de réussite atteint et sur les résultats obtenus par le passé dans des conditions similaires. Le SEP et les attentes de résultats à leur tour, influent sur le niveau de difficulté des buts que les personnes se fixent. Les sentiments d'efficacité personnelle élevés et des attentes de résultats positifs encouragent la fixation de buts plus ambitieux qui aident eux-mêmes à mobiliser et à maintenir les efforts mobilisés pour atteindre le niveau de performance que l'on s'est fixé. A l'instar de la théorie sociale cognitive (TSC) générale (Bandura, 1986), la TSCC postule l'existence d'une boucle de rétroaction qui met en relation les niveaux de performance et les comportements futurs. Des tentatives de réalisation de tâches et des succès rencontrés, découlent plusieurs avantages dont l'importance varie avec le niveau de difficulté de la tâche à exécuter (Gelpe 2009). Le talent, les compétences, le SEP et les attentes de résultats s'alimentent à la source de telles expériences dans la mesure où elles fournissent à la personne l'occasion d'améliorer ses connaissances et ses stratégies de réalisation de tâches, et promeuvent un cycle de développement dynamique de capacités. Ce modèle se vérifie-t-il dans l'exécution des tâches de recherche d'emploi ? C'est ce que nous allons tenter de vérifier ci-après.

3.2. Applications de la TSCC à la recherche d'emploi

Des études sur les conduites de recherche d'emploi ont porté une attention particulière à l'effet des dimensions suivantes : la régulation motivationnelle (se donner des buts, faire face aux contraintes de l'environnement, persister dans le temps), le contrôle des émotions

(dépasser l'anxiété de la situation) et la capacité perçue à conduire des actions de recherche d'emploi. Les résultats montrent que ces dimensions favorisent l'intensité des actions de recherche d'emploi. Toutefois, cette intensité diminue le délai d'obtention d'un emploi, et seule la dimension régulation motivationnelle résiste à l'épreuve du temps, vu qu'elle conserve son effet après quelques mois de chômage.

A partir d'une revue de résultats, Kanfer, Wanberg et Kantrowitz (2001) postulent quant à eux que pour prédire l'accès à l'emploi, trois étapes interviennent : les antécédents psychologiques de la recherche d'emploi, les comportements de recherche d'emploi et l'accès à l'emploi, qu'ils résument en schématisant comme suit :

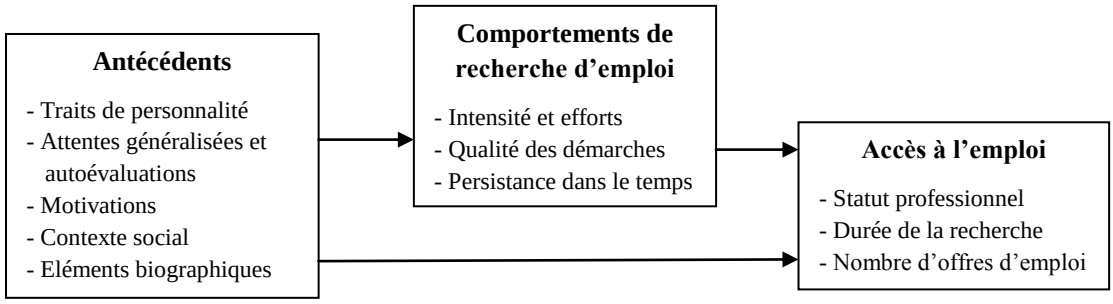


Figure 4 : Modèle de prédicteurs de l'accès à l'emploi (d'après Kanfer, Wanberg & Kantrowitz (2001).

Pour les auteurs, la séquence est la suivante : les antécédents influencent les comportements de recherche d'emploi qui, à leur tour, ont un effet sur l'accès à l'emploi. Ce modèle procède de l'hypothèse qu'un effort important dirigé vers un but augmente la probabilité de l'atteindre. Néanmoins, Kanfer et al. (2001) prévoient également un effet des antécédents sur l'embauche effective. A terme, ils observent entre autres que des variables liées aux processus autorégulateurs, impliquant au moins partiellement une forme de contrôle actif de l'individu, interviennent dans le comportement de recherche d'emploi. Ils en concluent que les conduites de recherche d'emploi nécessitent une « conceptualisation motivationnelle et autorégulationnelle » (Gelpe, 2009) mettant l'accent sur le rôle des attentes (contrôle des résultats), du SEP, des motivations (valeur des buts) et des supports sociaux.

Pour ce qui est spécifiquement des caractéristiques liées à la personne, Herman et al. (2007, p. 291) identifient la santé mentale comme variable ayant un effet significatif sur le

recherche d'emploi. On postule à ce sujet que les personnes qui présentent une bonne santé mentale, du fait qu'elles sont notamment proactives, manifestent des intentions et des comportements de recherche d'emploi plus nombreux que les personnes dépressives (Taris, 2002). Toutefois, les avis divergeraient sur l'importance de cette variable vu que la recherche (Schaufeli & Yperen, 1992) aurait également mis en évidence un lien inverse.

Des travaux portant sur l'analyse de la persévérance dans la recherche d'emploi sont signalés par Herman et al. (2007). Ils montrent que la recherche d'emploi connaît des fluctuations (Wanberg, Glomb, Song & Sorenson, 2005). Elle commence avec énergie, diminue après quelques temps dans l'attente de nouvelles, pour reprendre légèrement plus tard. Les démarches restent les mêmes dans la durée : elles comportent des procédures aussi bien formelle (consulter des annonces dans les journaux ou sur internet, envoyer des curriculum vitae) qu'informelles (réseau personnel, contacts spontanés avec des employeurs). L'étude établit par ailleurs une relation – quoique faible – entre l'évaluation positive de soi (appréhendée par des indices élevés de l'estime de soi, du contrôle perçu, du SEP et de la stabilité émotionnelle) et la persévérance dans la recherche d'emploi. Relation qui connaît des fluctuations en fonction de la durée de la recherche et de la population d'étude. Au regard des résultats des différents travaux résumés, il nous apparaît plus qu'évident que les composantes de la TSCC sont des prédicteurs des comportements de recherche d'emploi. En sera-t-il de même pour les diplômés camerounais et français ayant participé aux études de cette thèse ?

Conclusion

En rapport avec ce qui précède, il est évident que la perception implique de nombreux traitements au cours desquels l'individu interprète les informations issues de l'environnement en fonction de ses attentes et de ses motivations, compare à ses représentations en mémoire, prend des décisions, effectue des choix, se construit en somme une représentation du monde extérieur. Elle est donc fortement influencée par les expériences passées et ce qui en a été retenu, se construisant à travers la sélection et l'organisation. Car, il convient de noter que les individus utilisent la sélection perceptive pour filtrer et éliminer les informations les moins importantes afin de concentrer leur attention sur les indices les plus importants fournis par l'environnement. Les facteurs externes appartenant à l'environnement et les facteurs internes du percevant influençant la sélection perspective. Ce processus d'organisation regroupe les stimuli de l'environnement en structures reconnaissables (mis en ensemble) qui permettent à la personne d'interpréter ce qu'elle perçoit. L'exemple proposé par Hellriegel, Slocum et

Woodman (1992) illustre bien l'idée. Considérons trois individus, un agent immobilier, un architecte et un avocat rassemblés dans une tour occupée par des bureaux : Le premier manifestera au premier chef un grand intérêt pour l'état général de l'édifice et le cadre qui l'entoure, facteurs qui ont une incidence sur le prix de l'immeuble et les conditions de sa mise en vente. Le second, l'architecte, sera *de facto* fort intéressé par le style et les matériaux de construction. L'avocat quant à lui, pourra constater que les dimensions et l'emplacement des publicités apposées sur le bâtiment violent les différents règlements des services de l'urbanisme. Chaque personne accorde donc son attention à différents aspects du même stimulus général en raison de son expérience propre, présente ou passée, de ses buts, de ses attentes de résultats, de ses capacités, surtout des croyances y relatives (SEP), et de ses difficultés ou soutien perçus. Ses caractéristiques personnelles associées aux différentes variables de base de la TSCC vont permettre au chercheur d'emploi par exemple, de s'autoréguler et d'ajuster son comportement tout au long de sa recherche d'emploi.

Par rapport à ces processus qui influencent le comportement, les différents travaux présentés nous ont permis de constater combien le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) occupe une place importante, en ce qu'il semble favoriser d'une manière générale la qualité du fonctionnement humain, dans les domaines de l'éducation, l'orientation et l'insertion professionnelle avec un focus sur les comportements de recherche d'emploi. Néanmoins, à croire Schunk et Zimmerman (1997), il est empiriquement assez difficile de prédire quelle source ou déterminant aura le plus d'impact sur le SEP des personnes en situation. Limites qui, à notre sens pourraient s'appliquer aux autres composantes de la TSCC, et par ricochet affecter l'évaluation du comportement observé. Aussi, nous nous proposons d'examiner les processus qui permettent de comprendre dans quelle mesure les composantes de la TSCC (SEP, But, Attentes de résultats, Obstacles ou difficultés perçues) contribuent à la mise en œuvre des stratégies nécessaires à la réalisation des buts fixés ou de niveau de performance souhaité.

Chapitre 3 : Stratégies d'autorégulation ou des processus par lesquels les composantes de la TSCC affectent les comportements de recherche d'emploi et d'accès à l'emploi.

Introduction

Nous allons dans ce chapitre examiner les processus qui permettent de comprendre dans quelle mesure le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), le but ou projet professionnel, Attentes de résultats ou emploi ciblé/objectif professionnel et les difficultés perçues peuvent exercer des effets sur les comportements de recherche d'emploi et d'accès à l'emploi. La théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) nous a renseigné sur comment ces processus cognitifs opèrent au sein de l'agentivité humaine. En résumé, à travers sa capacité de penser, l'être humain peut prédire si un évènement (changements plus ou moins importants, passer d'un état à un nouvel autre) est susceptible de se produire et si tel est le cas, de se donner les moyens d'y parvenir. On le sait, les personnes sont dans la vie quotidienne appelées à inférer, en évaluant si un tel évènement ou un autre pourrait impacter, positivement ou négativement, le cours de leur parcours de vie. Pour ce faire, elles s'appuient sur les connaissances dont elles disposent.

Toutefois, comme précise Bouffard (1992), la quantité de connaissances détenue par une personne peut permettre de savoir si elle a des capacités de résoudre une tâche donnée, mais elle est insuffisante pour prédire leur utilisation (Cosnefroy, 2011, p. 5). De même, partant des perspectives théoriques on peut admettre que les composantes de base de la TSCC pourraient valablement nous renseigner sur l'auto-perception des diplômés en recherche d'emploi et des représentations qu'ils ont de l'activité de recherche d'emploi, et de leur effet sur leur comportement. Par contre, on a peu d'éclairage sur le déroulement de l'action (ou activité de recherche d'emploi) mettant en scène ces processus et les différentes connaissances nécessaires à l'atteinte des résultats. En référence aux nouvelles conceptions de l'apprentissage autorégulé (Cosnefroy, 2007, 2011 ; Pintrich, 2003 ; Schunk, 2005 ; Winne, 1995 ; Zimmerman, 1994, 2001) et notamment celles s'inscrivant dans la perspective sociocognitive de Bandura (Zimmerman, 1989, 2000, 2001), nous nous sommes proposés d'examiner le lien et/ou l'effet modérateur que pouvaient exercer les stratégies d'autorégulation sur les comportements de recherche d'emploi impulsés par les composantes de la TSCC.

1. Concept d'autorégulation

Dans une synthèse récente sur le concept d'autorégulation, Cosnefroy (2011, p. 9-10) part de ses origines liées à cybernétique pour en donner une définition inspirée par la notion de boucle de rétroaction négative. Œuvrant en faveur du contrôle du système, la boucle en question repose sur un principe : une information sur l'état présent du système, par exemple une information sur le résultat obtenu à un moment donné, est comparée à un point de référence, le but à atteindre, au moyen d'un mécanisme appelé comparateur. Si un écart est perçu entre l'état présent et la valeur de référence, une action est mise en œuvre afin de réduire l'écart. La boucle de rétroaction est dite négative du fait que l'objectif est de diminuer le plus possible l'écart entre l'état présent et le but à atteindre (par exemple, choisir une formation technique et professionnelle courte et pointue, en lien avec un secteur d'activité très couru, afin de s'assurer une insertion professionnelle rapide dès la fin de ses études). Une boucle de rétroaction positive consiste à accroître l'écart entre l'état présent et la valeur de référence. Cette dernière caractéristique s'observe fréquemment dans le champ des conduites humaines et émerge en présence des buts d'évitement, lorsque la personne cherche le plus possible à s'éloigner d'un état final non désiré (par exemple, poursuivre des études longues par crainte de se retrouver sans emploi, confronté à la dure réalité de la recherche d'emploi en période de récession économique).

Le concept d'autorégulation trouve un terrain d'expression fertile dans de nombreux champs, que ce soit dans les sciences de l'ingénieur que dans les sciences du vivant. En psychologie, il s'applique à deux niveaux distincts. On retrouve au premier niveau des études partant du principe que l'une des caractéristiques fondamentales de l'être humain relève de sa capacité à mettre en œuvre des conduites autorégulées. Dans cette perspective, les travaux de Carver et Scheier (1990) tendent à montrer que la conduite humaine est un mouvement permanent orienté vers différents buts. L'autorégulation et son arrière-fond cybernétique fournissent ici un cadre théorique fécond pour envisager un modèle du fonctionnement humain. Une telle approche adopte une démarche décontextualisée, l'objectif étant de construire une théorie de l'autorégulation humaine indépendante d'un champ d'application précis. Au second niveau, le concept d'autorégulation est au service d'une psychologie appliquée, et étroitement associé à un champ bien précis (Gelpe, 2009 ; Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999). Les recherches s'inscrivant au premier niveau, comme au deuxième niveau, visent somme toute à montrer que les processus d'autorégulation sont au cœur de l'adaptation réussie et du succès. Leur mise en œuvre est présentée comme une variable décisive

permettant aussi bien d'augmenter la performance au travail, de préserver le bien-être que de réussir dans les études (Boekaerts, Maes & Karoly, 2005). Trois domaines, et donc trois types de réussite, ont particulièrement été étudiés : la psychologie du travail et des organisations, la psychologie de la santé et la psychologie de l'éducation, champ dans lequel a pris forme le concept d'apprentissage autorégulé (Cosnefroy, 2011).

1.1. Apprentissage autorégulé

L'apprentissage autorégulé désigne l'ensemble des processus par lesquels les sujets activent et maintiennent des cognitions, des affects et des conduites systématiquement orientés vers l'atteinte d'un but (Shunk, 1994). Il correspond à l'intensité avec laquelle le sujet est aux plans de la métacognition, de la motivation et de la conduite un participant actif dans ses processus d'apprentissage (Zimmerman, 1989). Le concept d'apprentissage autorégulé apparaît à la faveur de la désuétude d'une conception strictement cognitive des processus d'apprentissage. L'on part du constat qu'on peut posséder des connaissances et disposer d'un répertoire de méthodes de travail, et ne pas réussir pour autant à apprendre. En effet, quelles que soient les compétences dont dispose la personne, il faut pouvoir mobiliser activement et durablement ces ressources. Tenter de comprendre revient à questionner les déterminants motivationnels qui sous-tendent leur utilisation spontanée. Il convient de préciser que la mobilisation active et durable de ces ressources est coûteuse en temps, en concentration, mais aussi en intensité de l'effort déployé. Ce qui fait dire à Pintrich & De Groot (1990), repris par Cosnefroy (2011), qu'apprendre de façon autonome nécessite l'association du pouvoir (des habiletés cognitives et métacognitives) et du vouloir (de la motivation). De plus, les traitements cognitifs opérés changent en fonction de la nature de la motivation, les buts que poursuit la personne par exemple. Ce qui rend saillantes les limites d'une analyse de l'apprentissage qui soit fondée uniquement sur les compétences des sujets, étant entendu que, à compétences égales, des approches sensiblement différentes de la tâche sont possibles en fonction des buts visés. A l'évidence, la compréhension des processus d'apprentissage requiert la construction de modèles plus complexes de l'apprenant prenant en compte non seulement les aspects cognitifs mais également la question de la motivation, ce faisceau de forces qui soutient et « énergise » l'acte d'apprendre, souligne Cosnefroy (2011, p. 6). Indépendamment du fait que l'apprenant pourrait dans la réalité posséder des compétences cognitives et métacognitives, s'il n'accorde pas une valeur suffisante à l'activité d'apprentissage, s'il ne se sent pas compétent pour l'accomplir, il ne sera pas en mesure de les mobiliser. Il en va de même pour le chercheur d'emploi. Il s'est donc avéré nécessaire de

substituer une approche dynamique à une approche statique de la motivation en accordant la place qui leur revient aux processus de la régulation de la motivation. Nous avons voulu transposer cette approche à l'étude du processus d'insertion professionnelle dont participe l'activité de recherche d'emploi.

Ainsi, pour étudier adéquatement le processus d'apprentissage, il est préconisé de considérer le niveau de motivation de départ, tout en restant attentif aux variations dues aux aléas potentiels que recèle l'activité en elle-même. Laquelle activité est en général entourée d'une part non moins significative d'imprévisibilité : accès de fatigue, survenue de difficultés imprévues ou concurrence d'une activité attractive qui risque de détourner du travail, susceptibles de compromettre les résultats attendus. « *L'autorégulation des apprentissages est la résultante d'une autodiscipline, qui permet de trouver des ressources pour se mettre au travail et y rester quoi qu'il en coûte, et d'une autoévaluation qui assure le regard critique nécessaire au repérable des erreurs et à l'amélioration du travail en cours* » Cosnefroy, 2011, p. 6). Transférable à l'activité de recherche d'emploi, chercher et trouver l'emploi implique pour la personne d'être à la fois motivée et de se motiver. Réussir son activité, et donc atteindre son but, revient à être motivé et le rester. Pour ce faire, il est nécessaire d'initier des conduites que l'on croit utiles pour entretenir la motivation lorsque celle-ci s'estompe, c'est ce que l'on appelle des stratégies.

1.2. Stratégie d'apprentissage et stratégie de recherche d'emploi

Une stratégie est une règle générale d'action qui oriente l'activité en vue d'un but afin de rendre optimale la performance. A ce titre, ce concept est étroitement lié à celui de contrôle dans la mesure où mettre en œuvre une stratégie, c'est être persuadé qu'il est possible d'intervenir pour influencer le cours des évènements (Skinner, 1996). Le choix d'une stratégie se fait donc en fonction du but à atteindre, des caractéristiques actuelles de la tâche, ainsi que des ressources de la personne. Il n'existe pas de stratégie universelle qui soit efficace pour tout type de tâche ou d'activité (Viau, 2005). En situation de recherche d'emploi par exemple, on est souvent confronté à une gamme variée de stratégies, parfois contradictoires. Dans ces conditions, la sélection d'une stratégie exige de la personne qu'elle prenne en compte et coordonne plusieurs dimensions, et correspond de facto à une situation de résolution de problème. Et on le sait, toute situation de résolution de problème est par essence cognitivement coûteuse. Comme le soutient Viau (2005), aucune stratégie ne fonctionne magiquement, que ce soit en situation d'apprentissage ou de recherche d'emploi. Fayol &

Monteil (1994) soulignent la nécessaire mobilisation de ressources pour évaluer l'efficacité d'une stratégie qu'on souhaite mettre en œuvre, et ce par rapport aux attentes préalables et aux autres stratégies disponibles.

En résumé, il apparaît que les stratégies d'apprentissage, transférables aux stratégies de recherche d'emploi, remplissent trois fonctions : comprendre la situation et planifier l'action ; associer diverses informations en mémoire ; favoriser l'élaboration des règles de contrôle moteur. Pour examiner les stratégies de recherche d'emploi, articulées dans le cas d'espèce sur les techniques de recherche d'emploi (TRE), nous avons choisi d'intégrer au modèle des facteurs déterminant le niveau de performance dans une activité, les stratégies d'autorégulation de Zimmerman, et dont le point d'ancrage se trouve être fort à propos l'approche sociocognitive de Bandura.

2. Stratégies d'autorégulation et dynamique de la recherche d'emploi

Les stratégies d'autorégulation correspondent aux stratégies cognitives que les personnes utilisent consciemment, systématiquement et constamment lorsqu'elles assument la responsabilité de leur activité (Zimmerman, 1990, 1986). Les processus d'autorégulation sont une autre forme d'exercice des capacités d'agentivité humaine. Bandura (1991) les considère comme étant au cœur du système causal tel que conçu par la théorie sociale cognitive (TSC). L'autorégulation intervient dans la médiation des influences externes et permet de prévoir les actions et de les guider. Ces processus orientent le sujet vers le futur à travers des mécanismes d'anticipation (fixation de buts, de plans d'action), d'autoréaction et d'autoréflexion (afférent au bilan de compétences), en rendant capable l'individu de contrôler les facteurs internes, environnementaux et comportementaux (Bandura, 1991). Grâce à l'exercice de ces fonctions, ce qui entre en jeu est la capacité individuelle d'autodirection, c'est-à-dire d'adoption des comportements utiles au guidage des actions par leur anticipation, correction et évaluation. Zimmerman (1989) décrit la personne autorégulée comme une personne qui est *motivée* pour la réussite d'une tâche, qui se *fixe des objectifs réalistes* en ce qui concerne l'accomplissement de la tâche, qui *utilise des stratégies* pour réaliser la tâche, qui *contrôle son activité* afin de mesurer l'efficacité de ses stratégies et *remplace une stratégie inefficace* ou *ajuste son comportement d'utilisation d'une stratégie* quand c'est nécessaire (Carré & Moisan, 2002).

Spécifiquement, l'autorégulation émerge de l'interaction des processus personnels, comportementaux et environnementaux. L'autorégulation peut se décrire comme cyclique dans la mesure où la rétroaction d'expériences passées est utilisée pour réaliser des

ajustements de l'effort au cours du processus. Ces ajustements sont nécessaires parce que les facteurs personnels, comportementaux et environnementaux sont en permanente évolution durant l'apprentissage et l'action, et doivent être observés ou surveillés grâce à trois boucles de rétroaction auto-orientées (cf. figure 5) :

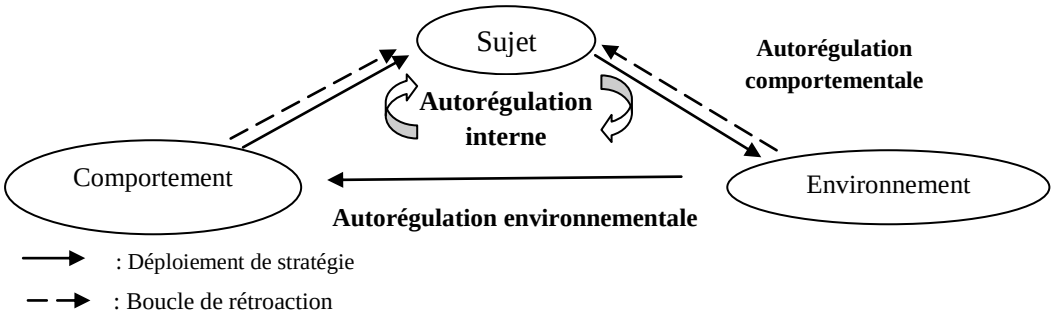


Figure 5 : Formes triadiques de l'autorégulation (D'après Zimmerman, 2002)

L'autorégulation comportementale implique des processus d'auto-observation et d'ajustement stratégique, comme la méthode personnelle d'apprentissage ou technique de recherche d'emploi propre à un chercheur d'emploi ; tandis que l'autorégulation environnementale renvoie à l'observation et à l'ajustement des conditions de contexte de l'apprentissage, comme le lieu repéré comme favorable aux études/révisions/devoirs ou élaborer ses CV et lettres de motivation. L'autorégulation interne concerne la surveillance et l'ajustement de ses états affectifs et cognitifs, comme l'utilisation d'images pour se relaxer ou mémoriser, ou la tenue d'un calendrier d'organisation et de suivi de la recherche d'emploi. Pour optimiser l'efficience de l'autorégulation, les chercheurs d'emploi devraient développer des programmes d'action ou stratégies sur ces trois plans.

Ce modèle, expérimenté aussi bien chez les élèves que chez des adultes, ainsi que dans des situations d'apprentissage non scolaires, insiste sur deux facettes indissociables de l'autorégulation : une autorégulation proactive créatrice de buts et de plans d'action, et une autorégulation réactive destinée à dépasser les obstacles empêchant l'atteinte du but. Prenant à son actif les composantes de base de la TSC, notamment le SEP, Zimmerman insiste par ailleurs sur l'intérêt d'instrumenter les processus d'auto-observation (le monitoring métacognitif) et sur l'autorécompense. Notons que l'autorécompense est la stratégie privilégiée dans l'approche sociocognitive pour réguler la motivation. Le sujet se motive lui-même en se donnant des récompenses contingentes à la qualité du travail effectué (Cosnefroy,

2010). Ces autorécompenses sont par nature motivantes et renforcent le sentiment d'efficacité personnelle, dans la mesure où elles mettent en évidence les progrès réalisés (Bandura, 1978).

Zimmerman (1986) propose de classifier les stratégies d'autorégulation en trois catégories : métacognitives, de gestion et motivationnelles.

Tableau 1 : Stratégies d'autorégulation (D'après Zimmerman, 1986).

Stratégies métacognitives	Stratégies de gestion	Stratégies motivationnelles
La planification	Choisir un rythme de sa recherche d'emploi	Se fixer des buts à atteindre
Le monitoring	Choisir un lieu de préparation de ses activités de recherche d'emploi	Se donner des défis à relever
L'autoévaluation	Choisir des ressources humaines et matérielles (réseau/relations)	Se récompenser

2.1. Stratégies métacognitives

Pintrich (1999, p. 460) identifie deux aspects généraux de la métacognition : la connaissance sur sa cognition d'une part, et l'autorégulation de sa cognition d'autre part. « *La métacognition correspond à la conscience qu'une personne a de son fonctionnement cognitif et des stratégies qu'elle utilise pour réguler sa façon de travailler intellectuellement* » (1990). Les stratégies métacognitives s'appréhendent à travers trois stratégies : la planification, le monitoring et l'autoévaluation.

La planification

La planification consiste à examiner une tâche afin de prendre connaissance des exigences et objectifs attenants ainsi que de choisir les objectifs que l'on se donne et les stratégies d'apprentissage – dans le cas d'espèce les stratégies de recherche d'emploi – à déployer en conséquence. Par exemple, le diplômé en recherche d'emploi qui doit trouver un emploi à la fin de ses études décide d'abord d'un projet professionnel, repère les entreprises qui recrutent et collecte des informations sur elles. Ensuite il se donne des objectifs en même temps qu'il fait le point sur ses atouts. Enfin, il met au point les stratégies qu'il juge efficaces, en s'appuyant sur les techniques de recherche d'emploi (contenu et présentation de

curriculum vitae et lettres de motivation, calendrier de l'activité de recherche d'emploi avec nombre d'entreprises à aborder et coût de la démarche, réseau social à solliciter, etc.).

Le monitoring

Cette stratégie métacognitive est mise en œuvre lors de l'accomplissement d'une activité. En d'autres termes, le monitoring a lieu en cours d'exécution de la tâche et revient à évaluer constamment la pertinence des stratégies d'apprentissage (ou de recherche d'emploi) employées par rapport à l'objectif que l'on s'est donné, ainsi que de contrôler son degré d'attention. Par exemple, la personne en recherche d'emploi qui rédige un CV consultera régulièrement le profil de poste pour lequel il souhaite candidater pour s'assurer de la cohérence avec les informations qu'elle donne d'elle-même, de ses atouts. Ou encore elle recueillera des informations pointues sur l'entreprise qui recrute, afin de s'assurer que les renseignements que renferme sa candidature sur sa personne (bilan personnel et professionnel etc.) puissent retenir l'attention des recruteurs. Le monitoring permet aussi à la personne de s'assurer qu'elle est bien attentive pendant la réalisation de son activité, de contrôler et au besoin corriger son attention.

L'autoévaluation

Cette stratégie consiste pour le sujet à évaluer son activité en mesurant le degré d'atteinte des objectifs qu'elle s'était fixée au départ. L'autoévaluation est étroitement liée au monitoring, vu qu'elle en est la conséquence. Ainsi, un chercheur d'emploi qui réalise qu'il a omis de renseigner une expérience relative à ses activités associatives, alors qu'il estime cette information potentiellement pertinente pour le poste sur lequel il a porté son choix, peut décider de re-parcourir son CV afin d'examiner les conditions de réajustements ou de correction.

2.2. Stratégies de gestion

Ces stratégies ont trait à la mise en place des conditions environnementales optimales à son activité. Ces conditions sont propres à chaque personne. Par conséquent, une forte composante métacognitive intervient dans ces stratégies. Par exemple, chaque personne en recherche d'emploi doit savoir dans quelles conditions elle est le plus efficace. L'organisation du travail dans le temps, en tant que première stratégie de gestion identifiée par Viau, correspond au moment de la journée où on est le plus performant, ainsi qu'au rythme à s'imposer (emploi de temps, calendrier…). En effet, du fait de ses exigences en matière de

recueil d'information et de l'incontournable nécessité d'établir une relation entre son projet professionnel et le profil de tout poste auquel on décide de candidater, la recherche d'emploi est un « travail à temps plein ». Le lieu d'élaboration des CV et lettres de candidature, est aussi un paramètre à gérer (espace dédié à l'activité, calme, etc.). Enfin, recourir à des ressources matérielles (dictionnaire et autres documents de référence) et humaines (réseau personnel ou professionnel) correspond à la dernière stratégie de gestion.

2.3. Stratégies motivationnelles

Ces stratégies d'autorégulation consistent à se fixer des buts à atteindre, ainsi que des défis à relever (Viau, 1994). La personne en recherche d'emploi peut ici se convaincre de l'importance de ce qu'il entreprend pour son devenir professionnel, imaginer le résultat atteint et les bénéfices associés, afin de se redonner de l'allant, de se créer ses propres défis, se récompenser par des petites pauses ou petites gâteries entre des rencontres avec des recruteurs ou employeurs ou l'élaboration de CV et lettres de motivation pour des profils de postes complexes. Au même titre que les autres stratégies d'autorégulation, cette responsabilisation de son activité (quelle qu'elle soit) est une importante finalité à poursuivre permettant de réaliser les performances attendues. La figure 6 récapitule ces différentes stratégies mises en œuvre en situation de recherche d'emploi.

La dynamique de la recherche d'emploi a pour cadre de référence la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) (Lent, Brown & Hackett, 1994) et des stratégies d'autorégulation (Zimmerman, 2000, 2002). Elle correspond aux déterminants des comportements de recherche d'emploi (Sentiment s'efficacité personnelle (SEP), projet professionnel, but ou objectif professionnel et difficultés perçues) et à la mise en œuvre effective des activités de recherche d'emploi, en l'occurrence le déploiement des techniques de recherche d'emploi, à travers un processus d'autorégulation s'articulant sur les stratégies métacognitives, les stratégies de gestion et les stratégies motivationnelles. En somme, un diplômé de l'enseignement qui décide de chercher un emploi opérera des choix y relatifs en fonction de ses croyances d'efficacité (SEP), son objectif et son projet professionnel, ainsi que des difficultés auxquelles il sera confronté ou du soutien dont il bénéficiera. Toutefois, l'activité de recherche d'emploi en elle-même sera abordée via un processus d'autorégulation impliquant selon les diplômés le recours ou non à un médiateur (professionnels de l'insertion, dispositif, etc.), et l'exécution des différentes tâches suivant les trois processus autorégulateurs que sont : métacognition, gestion et motivationnel.

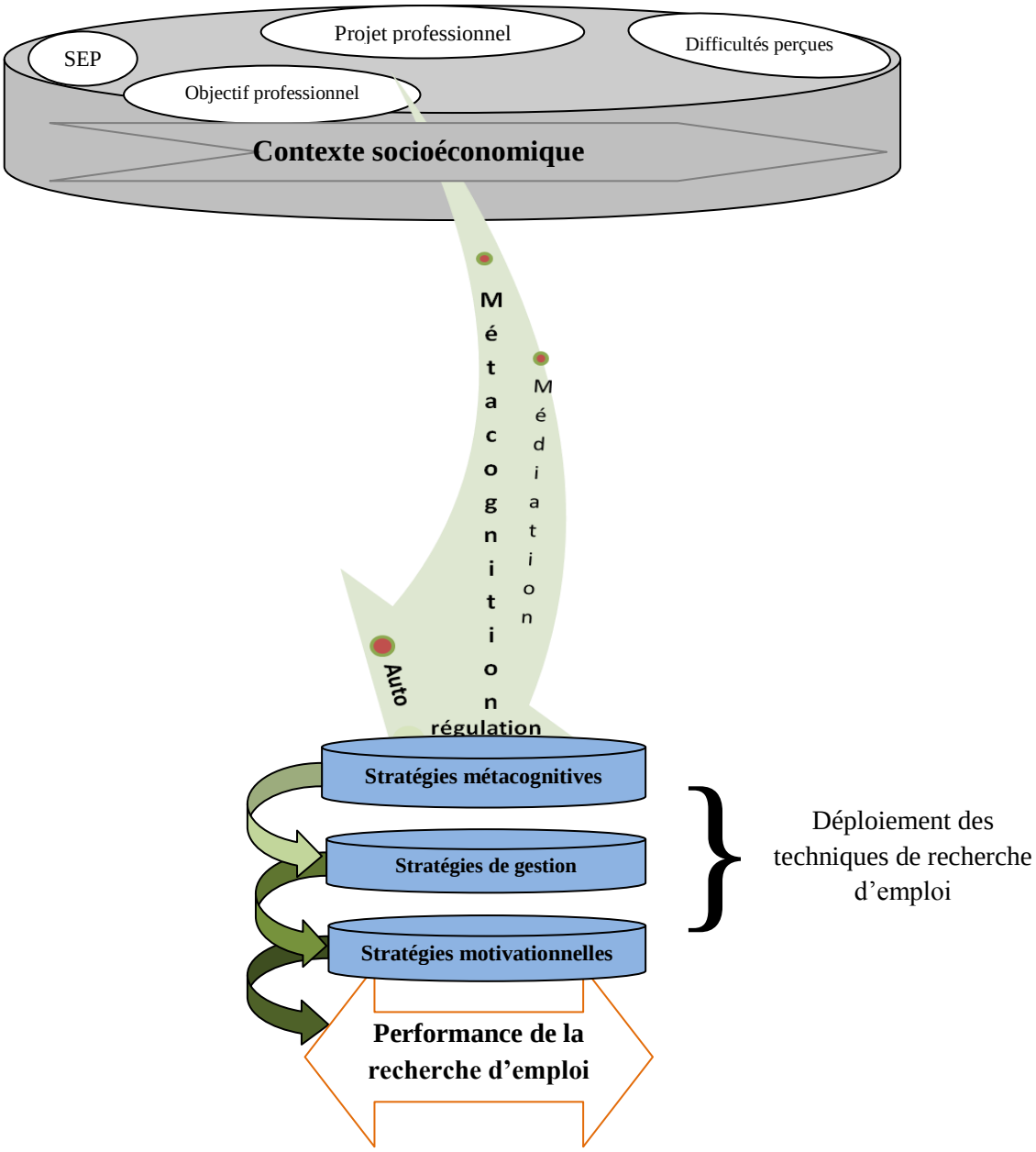


Figure 6 : Dynamique de la recherche d'emploi

Conclusion

Au regard de ce qui précède, il apparaît important de déterminer et d'identifier ce qui réfère à un comportement de recherche d'emploi autorégulé, chez un diplômé de l'enseignement supérieur. Un chercheur d'emploi peut être décrit comme étant autorégulé s'il s'implique de manière active métacognitivement, motivationnellement et comportementalement dans son propre parcours de recherche d'emploi ; bref s'il en porte la

responsabilité consciente et manifeste. Une telle démarche implique que les diplômés issus de l'enseignement supérieur soient capables de sélectionner et de structurer leur environnement de telle sorte que cela facilite leur performance en matière de recherche d'emploi, ou leur accès effectif à un emploi. Partant des postulats théoriques visités, on peut considérer que les stratégies de recherche d'emploi, au même titre que les stratégies d'apprentissage autorégulées, sont un ensemble d'actions et de processus dirigés pour accomplir des capacités ou des buts formalisés, qui impliquent un investissement de la part des chercheurs ou demandeurs d'emploi. En somme, lorsqu'un chercheur d'emploi est capable de s'autoréguler, cela implique qu'il soit capable de planifier ses activités de recherche d'emploi, qu'il les organise, les gère et enfin, qu'il utilise des compétences métacognitives qui lui permettront d'évaluer la qualité des connaissances dont il dispose (Pintrich & De Groot, 1990). Il devrait être capable d'arrêter un calendrier d'organisation et de suivi de son activité de recherche lui aménageant un temps et un lieu réguliers pour s'adonner à ses tâches de recherche d'emploi, et se garantir ainsi les meilleures conditions possibles. Nombre de travaux l'ayant déjà vérifié, nous allons voir si cela se confirme avec les populations de diplômés camerounais et français. Le chapitre suivant est consacré à la problématique et aux hypothèses générales de la thèse.

Chapitre 4 : Problématique générale

Introduction

Les chapitres précédents nous ont permis d'exposer divers facteurs susceptibles d'influencer les comportements de recherche d'emploi et d'accès à l'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur. Comme facteurs influents des performances en situation de recherche d'emploi, les dimensions de la perception de soi, des variables de buts et d'attentes de résultats, ainsi que la variable des stratégies d'autorégulation elles-mêmes, ont particulièrement retenu notre attention, et ce pour les raisons que nous exposerons dans ce chapitre.

1. Des observations aux questionnements sur la dynamique de la recherche d'emploi

De nombreux travaux se sont intéressés aux processus d'autorégulation affectant les conduites de recherche d'emploi, et de nos jours certaines pratiques de psychologues tendent d'une part à s'en inspirer. D'autre part, Bandura pose « l'universalité culturelle de la fonctionnalité des croyances d'efficacité » ; en d'autres mots, le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) favorise les réalisations dans toutes les cultures (Bandura, 2003, p. 55). Ce qui attesterait de la prise en compte des influences sociales et culturelles dans l'analyse des processus d'autorégulation qu'autorise la théorie sociale cognitive (TSC), et partant la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC). D'après Bandura (2002) cité par François (2009, p. 475), la façon dont les croyances d'efficacité sont développées et converties en actes, les buts auxquels elles sont vouées varient selon les cultures. Si la recherche sur ce construit semble largement avoir fait ses preuves sur le plan international, notamment aux Etats-Unis, en France le débat sur le relativisme culturel est ouvert et pose la question de la validité de la théorie sociale cognitive (TSC) de Bandura quand on l'applique à des populations françaises. Limites qui peuvent du reste s'étendre à la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) de Lent, Brown et Hackett (1994) et autres approches se réclamant des perspectives de régulation des conduites. Il nous a donc paru important de tester l'application de la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) aux problématiques de recherche d'emploi au Cameroun et en France. Précisément, nous souhaitons évaluer à travers cette thèse pourquoi certains diplômés du supérieur parviennent à s'insérer sur le marché du travail, alors que d'autres manifestement ne s'en sortent pas.

La littérature apporte un début de réponse en mettant en relief l'influence considérable du sentiment d'efficacité personnelle des chercheurs d'emploi, de leurs attentes de résultats, des buts qu'ils se fixent et de leurs difficultés ou soutien social. Cependant, cette mise en évidence des déterminants et des effets sociocognitifs des conduites ne nous renseigne pas sur la spécificité des ressources nécessaires à la réalisation de la tâche, ni sur l'usage qu'en fait la personne pour atteindre les résultats souhaités. Autrement dit, on ne sait rien des stratégies effectivement mises en œuvre par la personne pour garantir le succès de sa conduite. Or, on le sait, la recherche d'emploi et l'accès au marché du travail sont avant toute chose, affaire de stratégie. La profusion des outils disponibles dans les centres / dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle ou sur internet, le succès que rencontrent les formations sur les techniques de recherche d'emploi, le bilan de compétences, la création d'entreprise, désormais proposées par certaines universités, en témoignent.

Par conséquent, nous avons dans un premier temps souhaité intégrer à la TSCC les stratégies d'autorégulation (stratégies métacognitives, stratégies de gestion et stratégies motivationnelles) de Zimmerman (2000, 2002) avec pour objectif d'appréhender la stratégie au travers de laquelle se manifeste la conduite étudiée chez les chercheurs d'emploi. Les stratégies cognitives présidant à l'activité de recherche d'emploi d'un sujet ne sont pas observables, certes. Mais, on peut observer les actions par lesquelles elles se traduisent. Si l'on remarque par exemple qu'un chercheur d'emploi conçoit un plan de son activité de recherche, dans lequel il identifie aussi bien les postes ouverts et/ou les entreprises qu'il souhaite prospecter, définit ou estime un budget pour les démarches nécessaires, prend des notes pour l'actualisation de ses curriculum vitae et lettres de motivation en fonction des postes qui l'intéressent, mais aussi de ses atouts personnels (compétences, expériences…). Et qu'il s'engage ensuite dans la recherche proprement dite, en respectant un calendrier, et des objectifs qu'il s'est lui-même définis, alors on peut conclure qu'il est motivé dans sa recherche et qu'il s'autorégule. Il convient de relever ici que le processus d'autorégulation s'articule, ni plus ni moins, sur les techniques de recherche d'emploi. Et un diplômé du supérieur en recherche d'emploi sérieux devrait en maîtriser les rudiments.

Dans un second temps, nous avons voulu vérifier si les variables de la TSCC et les stratégies d'autorégulation sont d'aussi bons prédicteurs de la performance en recherche d'emploi dans les échantillons français et camerounais que l'attestent les recherches issues des pays anglo-saxons, pour la plupart. Dans cette perspective, un questionnement a sous-tendu le cheminement de notre réflexion tout au long de la conduite de ce travail : quels sont

les déterminants des comportements d'accès et de recherche d'emploi observés chez les diplômés de l'enseignement supérieur en recherche d'emploi ? En d'autres mots, quels sont les meilleurs prédicteurs des démarches de recherche d'emploi et de l'accès à l'emploi pour les diplômés issus de l'enseignement supérieur ?

Bien que les diplômés du supérieur partent favoris dans la course à l'insertion professionnelle, par rapport à leurs homologues ayant interrompu plus tôt leurs études (Bonnard, 2012 ; Herman, Bourguignon, Stinglhamber & Jourdan, 2007 ; Lopez & Thomas, 2006), on est forcé de constater la détresse de nombre de diplômés, chaque jour croissant confrontés au non emploi, au chômage ou aux affres de l'emploi précaire. On pourrait avancer l'hypothèse de la crise économique et des ressources par nature dissymétriques par rapport au nombre de diplômés qui arrive sur le marché de l'emploi tous les ans. On pourrait aussi indexer les problématiques récurrentes de l'(in)adéquation entre formation et besoins réels du marché du travail, afin de dénoncer les insuffisances des réformes du système éducatif, les contenus de formation, la pertinence des diplômes ou les pratiques pédagogiques. Tout ceci pour tenter d'expliquer la difficile insertion professionnelle des diplômés du supérieur de nos jours, notamment au Cameroun. Ces caractéristiques socioculturelles des diplômés en recherche d'emploi jouent certainement un rôle significatif. Mais, aussi importantes soient-elles, ces variables n'épuisent pas la complexité de la question. En effet, dans un même bassin d'emploi, on observe qu'à caractéristiques et parcours égaux, certains s'en sortent et accèdent plus ou moins rapidement à un emploi, alors que d'autres, confrontés à des difficultés qui leur apparaissent quasi-insurmontables, s'en sortent moins bien.

On peut comprendre la position de Sauvy et Puel (1979) lorsqu'ils préviennent qu'avancer des chiffres en vue d'expliquer le chômage ou l'embauche, ce n'est pas démontrer. Pour ces auteurs, ce n'est même pas s'assurer du phénomène dont il est question, si l'on ne sait ni la source de ces chiffres, ni la façon dont ils ont été produits. Le chômage, au même titre que le sous-emploi, constitue à l'évidence un problème qui ne saurait se réduire à une simple équation arithmétique. Dans son analyse, il faut tenir compte d'une multiplicité de variables socioculturelles certes, mais aussi de certaines caractéristiques psychologiques liées aux chercheurs d'emploi. Ce sont toutes ces variables qui, mises ensemble, reflètent le mode d'adaptation des personnes à leur environnement, autrement dit leur mode de résolution de problème. Nous pensons qu'aborder le problème du chômage des diplômés du supérieur par l'examen des déterminants de l'accès au marché du travail pourrait, contrairement aux études qui se sont penchées essentiellement sur les causes de l'échec de l'insertion professionnelle

des jeunes, ou se sont contentées de constater le taux d'insertion un certain temps après la fin des études, serait plus fécond à double titre. La mise en évidence des facteurs susceptibles de faciliter l'accès à l'emploi pourrait aider les jeunes diplômés à revoir les représentations qu'ils se construisent sur eux-mêmes, ainsi que sur les conditions d'accès au marché du travail, d'une part et d'autre part, notre perspective d'analyse des conduites d'accès au marché du travail pourrait contribuer à identifier les réels besoins et les difficultés des diplômés de l'enseignement supérieur en recherche d'emploi. Ce qui à terme, pourrait contribuer à un meilleur cadrage des pratiques d'accompagnement des diplômés vers l'emploi. De même que d'éviter les écueils liés aux critères d'évaluation de la progression des demandeurs d'emploi dans leur parcours d'insertion, et la « dénonciation contemplative » (Sarnin, 2012) des différents acteurs. Dans ce sens, et pour paraphraser Atzori et Battistelli (2008), on se rend à l'évidence qu'aujourd'hui, les services de l'orientation et les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi doivent dans leurs pratiques être capables de présenter des capacités de régulation, de gestion, de planification et de coordination entre les différents acteurs du marché du travail, s'ils veulent atteindre des objectifs d'efficacité et de résultats.

Nous sommes particulièrement attentive au fait que l'engagement dans une activité requérant les connaissances théoriques et pratiques de la personne, comme c'est le cas en situation de recherche d'emploi, est suffisamment coûteux du point de vue cognitif (Olive & Piolat, 2005). A ce titre, la recherche d'emploi représente un enjeu important qui confronte le chercheur d'emploi à des complexités, blocages et abandons, pour des raisons diverses : psychologiques, sociales, de compétences, entre autres (Barré-De Miniac, 2000). Nous sommes également sensible au fait que la recherche d'emploi soulève nombre de difficultés pour une certaine proportion de diplômés du supérieur en recherche d'emploi : indécision quant à l'emploi recherché et/ou au poste sollicité, absence de projet professionnel, connaissance de soi insuffisante et donc de ses atouts, curriculum vitae et lettres de motivation correspondant à une simple juxtaposition d'informations, centration disproportionnée sur des aspects financiers et relationnels de la démarche, méconnaissance du marché du travail, faible organisation et ignorance des besoins réels des entreprises et des critères tangibles de sélection (Pollet, 2001 ; Vasquez, 2005, 2006). Notre intérêt pour l'analyse des comportements de recherche d'emploi des diplômés du supérieur, en l'occurrence de leur performance à la recherche d'emploi, est d'autant plus fort que la réussite de leur insertion professionnelle garanti non seulement leur autonomie, leur épanouissement sur le double plan

personnel et collectif, mais représente une source de motivation aux apprentissages scolaires pour les plus jeunes, et participe à la mise en œuvre du développement durable de leur pays.

Chercher un emploi correspond à un projet. Un projet qui, la plupart du temps, s'enracine dans les choix de formation (filières et établissements scolaires) et s'alimente des valeurs défendues par la personne. Le projet, souligne Boutinet (2011, p. 31) dans une synthèse récente sur le concept, implique une perspective pragmatique visant à préparer puis à réguler l'action envisagée ; dans le souci de mener à bien ce que nous entreprenons, il devient indispensable de consacrer un certain temps à l'explication de ce que nous voulons faire, à la planification méthodique de l'action, afin de nous sentir mieux armés vis-à-vis de l'imprévu susceptible de survenir dans le cours de toute mise en pratique ; l'explicitation de nos intentions, par la matérialisation qu'elle implique, nous évite de succomber aux aléas de l'improvisation et du bricolage. Ainsi, en valorisant alternativement, voire successivement la création, la recherche de sens, l'innovation et l'anticipation opératoire, la référence à la figure du projet entend se situer en opposition à ce que Boutinet (2011) appelle « *les antidotes, respectivement celles de la sclérose, de l'absurde, de la marginalisation* », enfin de l'improvisation. Les questionnements visant à identifier les stratégies de recherche d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur et leur mode opératoire en France et au Cameroun, ont donc un sens. Nous pensons qu'un haut niveau d'étude ou de formation, devrait doter les diplômés du supérieur de grandes capacités pour l'élaboration des projets pertinents, ayant du sens pour soi et pour les autres, et favoriser la mise en place des stratégies efficaces en situation. Le diplômé issu de l'enseignement supérieur devraient donc, *a priori*, être capable de s'autoréguler efficacement en exerçant un contrôle sur lui-même pendant l'activité de recherche d'emploi, de maintenir l'engagement dans la tâche jusqu'à l'atteinte du but qu'il s'est fixé. « *La continuité de l'action ne va pas de soi en effet, car elle est sans cesse menacée par deux obstacles potentiels susceptibles de survenir à tout moment, la distraction et la difficulté* » (Cosnefroy, 2011, p. 11).

On peut s'attendre à ce que la valeur accordée au travail dans une société donnée affecte les comportements de recherche d'emploi. Freud repris par Jahoda (1979, p. 492) a écrit : « *le travail est le lien le plus fort entre l'homme et la réalité* ». Les disparités observées entre chercheurs d'emploi, mises en évidence par les recherches sur les conduites de recherche d'emploi, légitime le questionnement sur la signification que pourrait revêtir le travail pour les diplômés du supérieur. A croire Lallement (2010), bien que le travail demeure un facteur de production essentiel dans les économies modernes, et surtout un élément

important dans la construction des identités voire une source de bonheur, les mutations contemporaines que connaît par ailleurs le travail engendrent bien de tensions. Lesquelles tensions affecteraient le comportement de tous les acteurs du marché du travail. Dans la même veine Weinberg (2012) amorce une revue synthétique des significations possibles du travail, introduite par une question : « *Pourquoi travaille-t-on* ? ». Pour cet auteur, la réponse tient à quelques mots : « *On travaille pour trois raisons fondamentales : gagner sa vie, exister socialement (être connu et reconnu, avoir une identité) et faire des choses qui nous intéressent.* ». Cependant, prévient-il, il n'est pas rare que chacune de ces motivations porte en elle ses revers, puisque les tensions qui découlent des interactions au travail et de l'existence tout court, tantôt renforcent l'engagement, tantôt suscitent des conduites d'évitement. Weinberg récence quelques revers du travail, ou du moins des motivations saillantes : « *Gagner sa vie ? Certains ont plutôt le sentiment de la perdre en travaillant. Exister socialement ? Certes, le travail apporte un statut et de la reconnaissance, permet de nouer des liens sociaux, mais génère aussi beaucoup de frustrations, car travailler c'est coopérer mais aussi se heurter aux autres avec tout ce que cela comporte de conflits larvés, de rancœurs et de ressentiments. Enfin, travailler c'est vouloir s'accomplir dans certaines activités enrichissantes : soigner, enseigner, construire, réparer, cuisiner, écrire, plaider, etc. Mais pour une heure de bonheur combien de tâches ennuyeuses, barbantes, pénibles ?* ». On comprend par conséquent la position de Guillevic (2002, p. 14) qui considère que « *le champ couvert par cette notion est bien souvent très flou et non exempt de contradictions* ». Par exemple, considérer que le salaire est un critère qui permet de décider qu'une activité est un travail ne paraît pas pertinent. En réalité, nous avons tous des rapports différents aux activités. Face à elles, même lorsqu'elles sont identiques, nous nous engageons ou nous désengageons en fonction des bénéfices que nous pensons en tirer ou des pertes qu'elles pourraient entraîner.

Que cela se fasse de manière consciente ou inconsciente, nos actions sont dans l'ensemble conditionnées par les représentations que nous nourrissons – ou que le sens commun véhicule – les situations qui nous interpellent, sur les activités que nous devons mener. Le conseil de Confucius « *Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie.* » met en évidence toute l'ambivalence qui peut parfois entourer le rapport des personnes au travail. En même temps que les bénéfices financiers et identitaires peuvent constituer de fortes motivations pour chercher du travail, en général un emploi bien précis, les implications de ce nouveau statut (professionnelles avec une

organisation du temps plus stricte – personnelle avec l'obligation d'adopter de nouveaux comportements propres à la culture d'entreprise ou au secteur d'activité qu'on intègre, mais aussi reconsidérer son temps de distraction – sociales par rapport aux attentes de nos groupes d'appartenance inhérentes aux différents statuts marquant le parcours de vie, etc.), le coût perçu des exigences de la tâche et des attentes qui en résultent peuvent constituer des freins dans la recherche d'emploi. Ces freins peuvent se traduire par exemple par la difficulté à se décider sur l'emploi qu'on souhaite occuper, à construire un projet professionnel ou encore à recueillir les informations nécessaires à la mise en œuvre de bonnes stratégies de recherche d'emploi. Quoiqu'il en soit, le rapport que le sujet entretient avec lui-même et avec les autres, est à n'en point douter, très influencé par le sens et la valeur que la socialisation accorde au travail. Le travail et l'activité professionnelle jouent un rôle déterminant dans le maintien de l'équilibre psychosocial d'une personne. Le travail est une source d'épanouissement personnel et collectif. Il engage la personnalité toute entière. Les cultures ethniques camerounaises déterminent la valeur d'un membre de la communauté, jeune ou moins jeune, non pas par ce qu'il produit mais par le temps qu'il accorde à la promotion du groupe social (soutien, assistance par des dons ou cadeaux plus ou moins onéreux lors des différents rassemblements : baptêmes ou autres fêtes religieuses, mariages, funérailles, enterrements, voir-bébé, coulage de dalles lors des constructions d'immeubles, etc.). De ce fait, être sans emploi est synonyme d'absence de revenus et donc être socialement mal inséré pour une personne qui perd également son sentiment d'utilité. Autrement dit, les effets psychologiques du chômage et de l'inactivité sont liés, en grande partie, au phénomène identitaire chez le camerounais. Le caractère ambivalent de la situation pourrait se traduire chez le diplômé en recherche d'emploi par le grand désir d'en trouver pour être « enfin » considéré dans ses groupes de référence comme quelqu'un d'important, bref d'exister. En même temps, la conscience de toutes les charges et obligations auprès de la famille, des amis et divers groupes qu'implique l'accès à un emploi, pourrait – inconsciemment – « freiner » le diplômé dans sa recherche d'emploi.

De toute évidence, le sens ou la signification que revêtent nos actions, nos projets sont issus d'un processus dynamique qui est un processus de « *valorisation* » des éléments du contexte et des conduites. Au sens de Mucchielli (2003), la signification n'est pas un « *donné* », mais une « *émergence* », un « *construit* ». Il reprend à son compte les propos de Varela (1990, p. 114) pour qui : « *Le sens émerge des configurations situationnelles dans lesquelles les activités se déroulent. Le sens est le résultat de processus multiples, il est co-*

construit par les acteurs en présence dans la situation qui intervient elle aussi. Il n'est pas un donné préalable, stocké dans une quelconque banque de données commune à tous, d'où on pourrait le sortir à la demande ». C'est donc une valeur liée à l'action projetée, c'est le passage du réel perçu au possible, un devenir. Les projets (professionnels ou de vie) que forment les individus participent à la construction des significations, lesquelles déclenchent les conduites. Et la conduite humaine est en soi un phénomène complexe ; ce qui du reste pourrait justifier le caractère complexe de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. La conduite possède en effet différents niveaux de profondeur. Les moteurs ou stimuli de cette conduite ne sont pas uniques et très rarement, on peut raisonner en termes de cause directe déterminant une conduite. Les « *causes* » sont multiples, elles interviennent en système, c'est-à-dire en se bouclant sur elles-mêmes. Morin (1990, p. 68) met en évidence ce caractère systémique dans ce qu'il appelle la *« causalité circulaire du paradigme de la complexité appliquée aux sciences humaines »*. Les conduites dites autorégulées s'inscrivent dans cette logique.

La conduite a une forme extérieure, directement observable, mais cette forme externe se rattache d'une manière complexe, à tous les éléments de la situation dans laquelle se déroule l'action et dans laquelle elle prend un sens final d'une part, et d'autre part à des éléments intra subjectifs des niveaux biologique, affectif, social et culturel qui interviennent, ceci en interaction, pour donner différentes significations dont l'intégration donnera le sens final. Car, le sens final, est un construit, c'est-à-dire quelque chose qui résulte de la rencontre d'éléments divers provenant de l'acteur lui-même comme de la situation ou du contexte. Par exemple, la recherche d'emploi et le recrutement reposent chacun sur des « codes » communs aux demandeurs d'emploi et aux recruteurs ou chefs d'entreprise, et correspondent à l'expression des besoins des uns et des autres. Les activités de recherche d'emploi, pour être pertinentes et déboucher sur l'accès à l'emploi, doivent les prendre en comptes dans les différentes tâches les parcours individuels. Autant le demandeur d'emploi doit partir de soi pour choisir un environnement dans lequel il estime pouvoir s'épanouir et évoluer professionnellement, tout en recueillant le maximum d'informations sur les métiers qu'il cible et les entreprises qui l'intéressent en vue d'un meilleur cadrage de ses atouts et stratégies de recherche d'emploi. Autant les recruteurs et employeurs doivent prendre en compte les besoins personnels des demandeurs d'emploi en même temps qu'ils s'en tiennent au profil de poste prédéfini. Ainsi, nombre de référents, spécifiques au contexte socioculturel et économique ainsi qu'à la configuration du marché du travail, sous-tendent les parcours de recherche d'emploi et les

processus de sélection. Et l'engagement dans l'une ou l'autre des deux activités marque l'adhésion implicite de chacune des parties aux « codes » sous-jacents. C'est donc fort à propos que Bruner (1997) précise : « *Le sens des choses ne se construit pas dans le cerveau mais est donné par la culture. Le système symbolique qu'on va utiliser pour construire la signification est en place avant nous, dans la culture* ».

Lorsqu'on s'intéresse aux trajectoires de la vie quotidienne qu'intègrent le travail ou la recherche d'emploi, le rapport à la culture est incontournable (Rocher, 1968). Et la culture, c'est ce qui nous marque le plus profondément, ce à quoi nous sommes particulièrement attachés et qui nous distingue des autres : les façons d'être, de penser et de vivre sur lesquelles se fonde notre existence concrète. C'est aussi ce qui nous est commun avec le groupe humain dont nous faisons partie. Reprenant cette définition à son compte, Ela (2006, p. 131) pense que : « *C'est là [dans la culture] que notre âme trouve ses racines et respire jusque dans les reflets de nos certitudes ou de nos doutes et de nos comportements. De cette manière, la culture est d'abord un style de vie spécifique ; elle traverse l'univers des désirs et des valeurs qui nous est propre. Elle anime et fonde nos critères de choix et nos cadres de référence. Elle traverse aussi les institutions, les croyances, les manières de faire, le sens des relations humaines et sociales comme notre rapport à l'espace et au temps. En un sens, rien n'échappe à la culture, ni le politique, ni l'économique, ni la religion. Tout y est lié dans la vie d'une société* ».

Ainsi, les actions autant que leur signification s'enracinent dans la culture. En raison du fait qu'elle participe de la culture, la signification est publique et partagée. Les manières dont nous percevons, pensons et agissons dépendent entièrement des significations et des concepts qui nous sont communs, tout comme elles dépendent des discours que nous partageons et qui nous permettent de négocier les différences ou les conflits qui peuvent apparaître dans les significations et les interprétations. A ce propos, Bruner (1997) rappelle que : « *Le concept fondamental de la psychologie est la signification, ainsi que les processus et les transactions qui concourent à sa construction. Si l'on veut comprendre l'homme, il faut comprendre comment ce qu'il éprouve et ce qu'il fait est modelé par ses intentions ; la forme que prennent ces intentions ne peut se réaliser qu'au travers de la participation de l'individu aux systèmes symboliques de la culture dans laquelle il baigne* ». Aussi, pour étudier les comportements d'accès à l'emploi et de recherche d'emploi, il convient de considérer l'organisme dans sa totalité psychophysiologique situé dans son contexte social et culturel, et recherchant certaines formes de relations comportementales avec ce contexte. Ce point de vue s'impose *a*

fortiori lorsqu'il s'agit de besoins psychosociaux, et des besoins spécifiquement humains. Autrement dit, le besoin a pour objet les relations entre l'organisme et le milieu : il constitue une force qui tend à établir ou à maintenir une structure déterminée de relations de ce genre.

En outre, on peut convenir avec Vinsonneau (2003) que les acteurs sociaux sont potentiellement capables de réaliser les mêmes opérations psychiques. Cependant, rien ne permet de supposer qu'ils feront un usage uniforme de l'appareil psychique dont ils disposent ; au contraire, on peut s'attendre à ce que les modalités de mise en œuvre de cet appareil varient grandement, notamment d'un univers culturel à un autre. Autrement dit, on s'attendrait a priori que les diplômés du supérieur en recherche d'emploi, toutes choses égales par ailleurs, se conduisent différemment selon qu'ils sont au Cameroun ou en France. D'après Vinsonneau (2003), les modèles culturels contribuent à dessiner dans l'environnement, des systèmes de situations typiques. Cela s'observe par exemple, dans les rapports aux divers aspects de la nature physique, aux animaux, à la production, à la consommation, au temps, à la naissance, à la mort, aux relations entre les sexes, aux générations, au travail, à la recherche d'emploi, etc. Dès lors, quelle que soit la façon dont les auteurs sociaux s'abordent, au sein d'une même société, les variations individuelles s'inscrivent dans un schéma préétabli auquel chacun s'attend.

Ces schémas ou alors « ces codes », constituent un ensemble cohérent ayant pour principal objectif de dispenser de l'improvisation adaptative, et de ce fait rend possible la « circulation sociale » aisée des sujets relevant d'une même culture, à travers le même système de situations typiques. Vis-à-vis de celles-ci se développe un jeu d'attitudes, de motivations, propres à concentrer l'attention sur elles, à les privilégier tout en se détournant des autres situations. On retrouve toujours dans les attitudes d'une personne une pluralité et une imbrication des motifs. Une attitude est un système très complexe d'actualisation de différents aspects de la personnalité, de même qu'inversement plusieurs attitudes peuvent répondre à un besoin dominant, tel "*trouver*" un emploi (Queener, 1947). Dans ce sens, l'attitude positive que pourrait traduire l'engagement d'une personne dans sa recherche d'emploi peut, selon les cas, témoigner d'un besoin aigu d'approbation sociale, de sociabilité, de sécurité, d'accumulation et de cupidité ou permettre à la personnalité de développer certaines de ses caractéristiques qui, dans une autre perspective demeureraient à couvert, soit latents. Ce qui fait dire à Castellan (1970, p.137) que : « *L'attitude se situe derrière une série de comportements* ». Pour elle une attitude, comme une motivation, est toujours inférée d'une

série de comportements. Une motivation est inférée quand on devine derrière plusieurs conduites une certaine force agissant dans un certain sens.

Les significations sont proposées, « *soufflées* » pour ainsi dire par le milieu social. La pensée échangée, ou la conduite émise, qui est toujours un stimulus ou une réponse, mènent chacun aux significations de son groupe, ou d'un groupe particulier dans une culture donnée. De fait, l'attitude n'a de sens que dans son intentionnalité vers le monde extérieur. Or le monde extérieur, c'est essentiellement le monde des semblables, le monde d'autrui, ce que les travaux sur la perception d'autrui ont largement montré. Dans cette perspective, nombre de recherches américaines des années 1930 ont montré des corrélations intéressantes entre les attitudes des étudiants et leurs catégories sociales et familiales - entre les attitudes des professeurs et celles des étudiants – entre les attitudes des enfants et celles des parents ; il en est de même pour des recherches récentes conduites en France (Bastard, 2012 ; Cadet & Kouabenan, 2005 ; Doutre, 2008, 2009, 2010, 2012 ; Gandit, 2007 ; Kouabenan, 2001, 2007 ; Ngueutsa, 2012) : attitudes et comportements à risque, attitudes et choix de moyens de transport, attitudes et sexisme, attitudes et discriminations. Toutefois, la société n'agit pas de façon simple, univoque et encore moins linéaire. Du fait même qu'il existe un apport de la famille, un apport du milieu des études, un apport des amis et des rencontres, un apport du milieu de la production et du travail, il n'existe pas de mise en forme unique de l'individu. La mise en forme des attitudes d'un individu est indubitablement sociale mais, elle n'est pas uniforme pour un milieu donné, elle reste une résultante. En général, les différents apports ne sont jamais intégrés par la personnalité dans son ensemble et l'individu témoigne d'une pluralité d'attitudes mal coordonnées qui jouent différemment suivant les partenaires et les circonstances. Il n'est pas rare par exemple d'entendre un raciste affirmer de bonne foi que tous les hommes sont frères, ou un sexiste soutenir que dans le recrutement et la promotion à des postes à responsabilité, seule la compétence compte ; de même, la démocratie athénienne, si jalouse d'égalité, ne s'étendait qu'à une pincée d'hommes qui exploitait huit fois leur nombre d'esclaves (Castellan, 1970, p. 138) : « *Tout comme l'ambiguïté est la marque de la plupart des situations psychologiques, la contradiction, ou tout au moins un certain degré de contradiction est sans doute la caractéristique de la vie intérieure de l'individu* ».

Les travaux sur les effets psychologiques du chômage mettent en évidence l'existence de certaines ambiguïtés en rapport avec les liens et les relations qui prévalent entre les individus et leur environnement. L'étude du vécu du chômage entre les hommes et les femmes, par exemple, mène à des résultats contradictoires : d'un côté, elles sont plus

« *touchées* » psychologiquement par le chômage (Warr & Jackson, 1983 ; Winefield & Tiggemann, 1985) ; d'un autre côté, Jahoda (1982) affirme que le chômage les frappe moins durement, d'un point de vue psychologique, que les hommes, car elles ont à leur disposition des activités alternatives. Starrin & Larsson (1987) repris par Roques (1995, p. 62), apportent un début de réponse à ces ambiguïtés, en soulignant que les réactions au chômage et leur signification semblent être en relation avec deux variables principales : « *La relation au travail rémunéré* » et « *la relation à des activités alternatives* ». Autrement dit, les conduites de recherche d'emploi, en l'occurrence celles du diplômé du supérieur en recherche d'emploi, ne peuvent être analysées indépendamment les unes des autres. Selon ces prémices, les comportements de recherche d'emploi correspondent à un objet d'étude qui doit être saisi selon une approche plurielle de ses déterminants, et à cet égard, être adossé à des méthodes d'enquête qui dépassent le seul regard statistique au travers duquel sont le plus souvent catégorisés les chômeurs à titre de politiques publiques.

2. Hypothèses

Nos différents questionnements nous ont amenée à définir un axe de recherche qui comprend trois études. Lesquelles études ont pour ancrage théorique le modèle de facteurs affectant les comportements (Lent, Brown & Hackett, 1994) auquel ont été associées les stratégies d'autorégulation de Zimmerman (2000, 2002). D'après ce modèle, les gens sont tout à fait capables de diriger leur activité de recherche d'emploi – tout en reconnaissant en même temps l'importance de nombreuses influences personnelles et environnementales (par exemple les obstacles et les soutiens liés aux structures sociales, à la culture, etc.) qui contribuent à renforcer, à affaiblir ou, dans certains cas, à annihiler l'agentivité personnelle ou la capacité à se diriger. Et dans ce processus, les stratégies d'autorégulation vont renforcer le contrôle qu'ont les chercheurs d'emploi dans le cas d'espèce, sur leur environnement et contribuer ainsi à l'amélioration de leur niveau de performance. En nous y référant, nous estimons qu'il existe des explications autres qu'économiques aux disparités observées à l'entrée du marché du travail chez les diplômés du supérieur au Cameroun. Dans ce contexte économique incertain, il nous a semblé opportun d'examiner les capacités d'anticipation des diplômés du supérieur en recherche d'emploi sur leur accès à l'emploi ou ne serait-ce que leur présélection dans le parcours de recherche. Cet examen devant nous permettre de comprendre quelle perception ils ont d'eux-mêmes, et comment ils adaptent leur projet professionnel en fonction du marché et des besoins actuels des entreprises. Les curriculum vitae (CV) réels, élaborés par des diplômés issus de l'enseignement supérieur en recherche d'emploi permettent

de faire la lumière sur le contrôle possible qu'ils ont sur leur recherche d'emploi, et la nature des relations qu'ils établissent entre leurs atouts (formation, compétences, expériences, etc.) et l'emploi pour lequel ils postulent. C'est ce qui fait l'objet de l'étude 1. La théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) (Lent, Brown & Hackett, 1994) présente les attentes d'efficacité ou sentiment d'efficacité personnelle (SEP) comme un des concepts pivot du modèle. Le SEP renvoie « *aux jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et réaliser des ensembles d'actions requises pour atteindre des types de performances attendues* » (Bandura, 1986, p. 391), mais aussi aux croyances à propos de leur capacité à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les évènements de la vie (Wood & Bandura, 1989). Notamment, le SEP incite à l'action, influe sur les performances, sur le choix des activités et de leur environnement, sur la dépense d'efforts et leur persistance, sur les types de pensées (positives vs négatives), et sur les réactions émotionnelles face aux obstacles. En accord avec la théorie du sentiment d'efficacité personnelle, nous nous attendons à ce que, à haut niveau d'étude corresponde des croyances qui poussent à l'action pertinente. Cette action à son tour favoriserait les meilleures capacités d'établissement de relations entre projet professionnel et besoins des entreprises. L'hypothèse qui a fondé cette première étude postule que les diplômés du supérieur en recherche d'emploi qui seront pré-sélectionnables à l'issu du tri des CV dans le processus de recrutement, seront les détenteurs des diplômes les plus élevés, ayant une bonne connaissance de soi, ayant suivi des formations davantage professionnalisante, et étant capables d'établir une relation entre leurs atouts personnels et leur projet professionnel clairement défini.

Toutefois, cette première étude ne nous permet pas de savoir comment les diplômés mettent leurs stratégies de recherche d'emploi en œuvre et réussissent à accéder à un emploi. L'objet de l'étude 2 est d'identifier la relation entre les concepts pivots du modèle et les conduites d'accès à l'emploi. Il s'agit précisément de mesurer le lien entre les prédicteurs que sont le SEP, l'emploi recherché ou l'objectif professionnel, le projet professionnel et les difficultés perçues, et la performance en recherche d'emploi. Mais aussi apprécier l'effet médiateur des stratégies d'autorégulation sur les comportements des chercheurs d'emploi. De nombreuses recherches ont révélé qu'un SEP élevé favorisait l'utilisation de stratégies cognitives performantes, l'engagement dans des activités plus difficiles, un meilleur niveau d'effort et de temps consacré à l'activité – la recherche d'emploi dans le cas d'espèce (Schunk, 1991 ; Schunk & Pajarès, 2005 ; Zimmerman, 1989, 2000). Aussi avons-nous émis

l'hypothèse que les déterminants sociocognitifs, en l'occurrence le SEP, l'emploi recherché (EMRE) ou l'objectif professionnel (OPRO), le projet professionnel (PPRO) et les difficultés perçues (DIFF), prédisent les comportements d'accès à l'emploi et de recherche d'emploi en l'occurrence la performance, appréhendée par le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) chez les diplômés du supérieur, français et camerounais ; ces comportements seraient médiatisés par les stratégies d'autorégulation (STARE). Pour vérifier cette deuxième hypothèse générale, plusieurs hypothèses de travail (H) ont été formulées.

L'étude 2 a eu pour population d'étude les diplômés du supérieur en situation d'emploi (salariés) en France et au Cameroun.

L'étude 3 postule les mêmes hypothèses, mais avec des participants sans emploi et en recherche d'emploi, toujours en France et au Cameroun. Les différentes hypothèses sont récapitulées dans le modèle de la figure 7.

Comme représenté dans ce modèle, la TSCC considère que le niveau de réussite ou de performance atteint en situation de recherche d'emploi met en jeu les interactions qui s'exercent entre le sentiment d'efficacité personnelle, l'emploi recherché ou l'objectif professionnel (attentes de résultats), le projet professionnel (niveaux de buts fixés) et les difficultés perçues. Les variables ainsi mises en jeu pour expliquer les performances visées et la façon dont, le chercheur d'emploi va aborder les différentes éventualités de comportements qu'il perçoit comme étant efficaces, nous renvoient également à différents domaines sur lesquels il va mener une investigation. Dans ce sens, les parcours de formation aussi bien que l'expérience professionnelle affectent l'orientation et les choix d'action parce qu'ils permettent effectivement d'envisager (pour ce qui est par exemple des diplômes requis pour accéder à une profession) des équivalences ; mais aussi par la façon dont le chercheur d'emploi les ressent psychologiquement. En fonction de ces expériences, le chercheur d'emploi va se sentir plus ou moins apte à aborder un certain nombre d'entreprises, sur une certaine durée, et va évaluer plus ou moins utilement cette démarche.

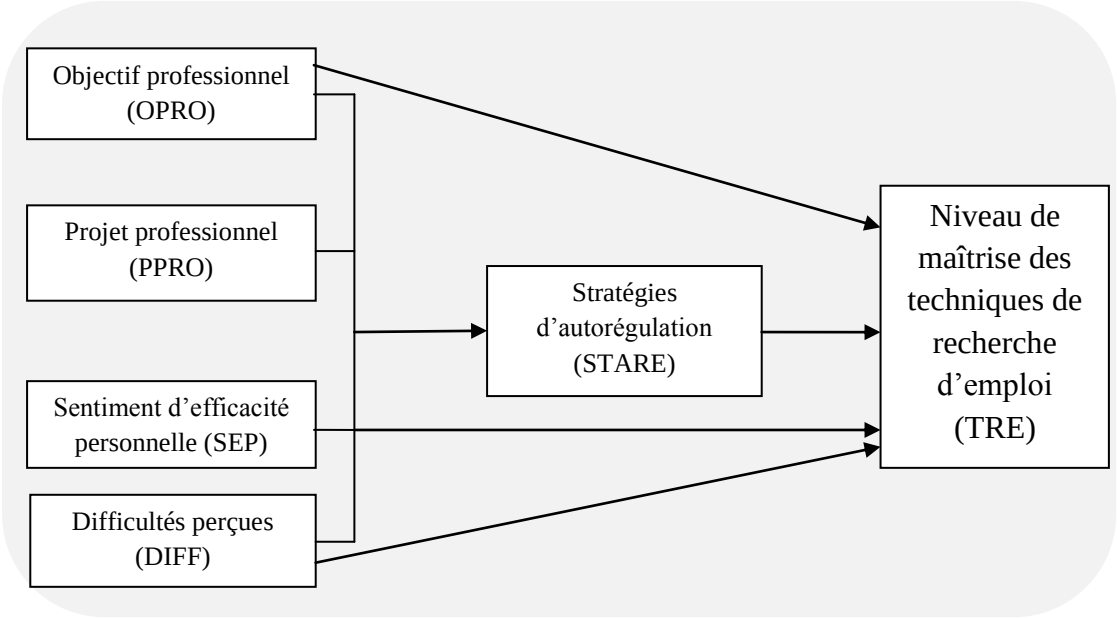


Figure 7 : Modèle de facteurs prédicteurs de la performance en recherche d'emploi, d'après la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) et les stratégies d'autorégulation.

Outre les liens entre différentes autres dimensions, on constate que les effets du sentiment d'efficacité personnelle peuvent dépendre bien plus de leur caractère plus ou moins élevé que du niveau actuel de ses capacités réelles, objectivement évaluées. Les chercheurs d'emploi peuvent rencontrer des difficultés quand ils interprètent mal leurs capacités, que ce soit de façon positive ou négative. Le SEP qui repose sur une surestimation exagérée des capacités actuelles, peuvent encourager la personne à se lancer dans la réalisation de tâches pour lesquelles elle est mal préparée, s'exposant de ce fait à l'échec et au découragement. Le SEP qui par contre se construit à partir de la sous-estimation des capacités peuvent influer sur le niveau de réussite des personnes en suscitant une moins grande mobilisation et persistance des efforts, générer des buts moins élevés, une anxiété plus forte relative au niveau de performance à atteindre et l'évitement d'objectifs pourtant réalistes (Blanchard, 2009 ; François, 2000, 2007 ; Gelpe, 2012). Ces deux types de mauvaise interprétation (surestimation et sous-estimation) peuvent contrarier le développement des capacités. A la différence, un SEP légèrement supérieur aux capacités réelles, favorisera une utilisation optimale des capacités et constituera une source de motivation.

En somme, le succès augmente le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), l'échec le diminue, mais ce n'est pas systématique. Si un diplômé a toujours été bon élève, et donc multiplié des occasions d'installer durablement son SEP, un échec ponctuel tel qu'une

absence de réponse à sa candidature ou un refus à l'issue d'un entretien d'embauche n'aura pas beaucoup d'influence (Bandura, 1986 ; Schunk, 1991). Toutefois, un diplômé du supérieur en recherche d'emploi peut se sentir compétent, sans pour autant être compétent en situation. En outre, indépendamment du fait qu'il pourrait dans la réalité posséder des compétences cognitives et métacognitives nécessaires à une recherche d'emploi efficace, s'il n'accorde pas une valeur suffisante à l'activité en question, s'il ne se sent pas compétent pour l'accomplir, il ne sera pas en mesure de les mobiliser. C'est dire que l'interprétation qu'il a du succès, ainsi que le contexte dans lequel il conduit son activité peuvent affecter le SEP du chercheur d'emploi. L'autorégulation intervient dans la médiation des influences externes et permet de prévoir les actions et de les guider. Ces processus vont orienter le chercheur d'emploi vers le futur, en l'occurrence l'issue de recherche d'emploi, à travers des mécanismes d'anticipation (fixation de buts, de plans d'action), d'autoréaction et d'autoréflexion (afférent au bilan de compétences), en le rendant capable de contrôler les facteurs internes, environnementaux et comportementaux (Bandura, 1991). Grâce à l'exercice de ces fonctions, ce qui entre en jeu est la capacité individuelle d'autodirection, c'est-à-dire d'adoption des comportements utiles au guidage des actions par leur anticipation, correction et évaluation.

Dans le cas d'espèce, l'autorégulation se réfère aux pensées, aux sentiments et aux actions initiées par soi-même de façon à atteindre des buts de carrière, comme par exemple analyser les besoins d'une entreprise repérée dans un secteur d'activité précis, concevoir une lettre de motivation ou répondre à une annonce (Zimmerman, 1996, 1998). Il est à noter toutefois que le fait que le chercheur d'emploi possède des métaconnaissances et des capacités métacognitives ne suffit pas pour qu'il puisse être capable d'autoréguler son action face à des conditions internes telles que la fatigue et le stress (Zimmerman, 1995). Pour étudier les comportements de recherche d'emploi, il est préconisé de considérer le niveau de motivation de départ, tout en restant attentif aux variations dues aux aléas potentiels que recèle l'activité de recherche d'emploi en elle-même. Laquelle recherche d'emploi pourrait être contrecarrée par une part non moins significative d'imprévisibilité : accès de fatigue, survenue de difficultés imprévues (santé, obligations familiales, etc.) ou concurrence d'une activité attractive qui risque de détourner du travail (jeux vidéo, séries télévisées, diffusion de match de football, sorties entre copains et consommation importante d'alcool, etc.), susceptibles de compromettre les résultats attendus. En ce sens, la gestion des états motivationnels et affectifs

du sujet est prise en compte dans la poursuite de l'action, notamment lorsqu'il rencontre des échecs en cours de route.

Conclusion

D'après les auteurs convoqués pour l'élaboration de notre problématique, le système social serait depuis quelques en perte d'efficacité. Fort à propos, Berger et Luckmann (1996) font remarquer : « *les institutions tendent à persister jusqu'à ce qu'elles deviennent problématiques* » (p. 161). On en déduit que les diplômés autant que les institutions, bref toute la collectivité, ont tout intérêt à négocier une entrée réussie sur le marché de l'emploi pour les uns, et pour les autres, de mettre en œuvre un certain nombre de mécanismes pour faire reculer le phénomène. Dès lors, la recherche d'emploi pourrait éventuellement être assimilée à une période ou parcours fertile en traductions et réinventions diverses : traduction de savoirs académiques en actions concrètes, traduction de ses désirs propres de réalisation et d'épanouissement en besoin des entreprises. La réinvention est celle de soi (au travers de la progressive mutation du statut d'étudiant à celui de « travailleur » ou de « salarié »), mais aussi des modes de résolution de problème, par exemple les stratégies de recherche d'emploi donnant accès effectif à l'emploi.

Les perspectives autorégulatrices développées dans les chapitres 2 et 3, nous apprennent justement que le diplômé du supérieur peut être un acteur responsable dans ses activités de recherche d'emploi. A ce titre, il développe des croyances qui le poussent à agir, créé des intentions ou fixe des buts qu'il atteint grâce des processus autorégulateurs efficaces. Ce sont ces ressources, qui mises ensemble, vont par exemple permettre au diplômé d'élaborer un curriculum vitae (CV) ou de rédige une lettre de motivation suffisamment pertinents pour faciliter son accès au marché du travail. Les nombreuses recherches (Bandura, 1986, 1997 ; François, 2009 ; Gelpe, 2009 ; Lent & al., 1994, 2004) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) – pour ne citer que ce processus – ne nous apprennent-elles pas qu'il met en évidence les qualités des diplômés, ses capacités et ses particularités telles qu'elles puissent susciter l'intérêt et donc l'aider à se « *vendre* » au cours de la recherche d'emploi ? C'est du moins ce que nous allons tenter de vérifier dans les prochains chapitres.

DEUXIEME PARTIE :

Cette seconde partie est structurée par les trois études empiriques réalisées dans l'optique de vérifier les hypothèses sur lesquelles se fonde la problématique de ce travail de recherche. Chaque étude fait l'objet d'un chapitre. La première étude, consacrée à l'analyse des CV des diplômés de l'enseignement supérieur en recherche d'emploi, évalue la capacité des sujets à se « vendre » à travers un autoportrait qui met en avant leur formation et leurs compétences, exposés en fonction du but affiché de la recherche, à savoir l'emploi recherché. Les deux études suivantes présentent les déterminants des conduites de recherche d'emploi, en l'occurrence le but à atteindre (l'emploi recherché et/ou l'objectif professionnel), les attentes (le projet professionnel), les difficultés perçues, le sentiment d'efficacité personnelle et les stratégies d'autorégulation. Est ensuite examiné le lien entre ces déterminants et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi.

L'étude 1, objet du chapitre 5, est consacrée à l'analyse des critères tangibles de sélection que constitue le curriculum vitae (CV). Ces CV ont été élaborés par des demandeurs d'emploi identifiés comme étant actifs dans leur recherche. Cette première étude analyse la capacité des candidats à faire valoir leurs qualifications spécifiques et expériences, en fonction de l'emploi recherché. A cet effet, une grille d'analyse a servi d'outil d'exploitation des données contenues dans les CV.

L'étude 2 constitue la trame du chapitre 6. Elle examine les déterminants de la performance en situation de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur déjà en emploi (salariés). Conduite au Cameroun et en France, l'étude 2 cherche à comprendre comment certains facteurs socioculturels et les caractéristiques psychologiques liées aux personnes peuvent influencer leurs stratégies et affecter leurs performances en situation de recherche d'emploi. De plus, elle analyse l'effet des stratégies d'autorégulation sur la recherche d'emploi (à travers les techniques de recherche d'emploi). Pour finir, elle évalue la médiation de l'effet du SEP, du projet professionnel, des difficultés perçues et de l'emploi recherché et/ou objectif professionnel sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi par les stratégies d'autorégulation.

L'étude 3 est présentée dans le chapitre 7. Elle cherche à répondre aux mêmes questions dont traite l'étude précédente, mais concerne les diplômés du supérieur demandeurs d'emploi (ou sans emploi). Conduite également au Cameroun et en France, l'étude 3 s'intéresse aux mêmes variables ou facteurs chez les diplômés de l'enseignement supérieur non insérés.

Chapitre 5 : Etude 1, Analyse des curriculum vitae (CV) des diplômés du supérieur en situation de recherche d'emploi au Cameroun.

Introduction

L'accès à un emploi est bien souvent l'aboutissement d'un processus plus ou moins long, dont la particularité est d'être essentiellement discriminante. En effet, la recherche de l'emploi se saisi à travers le déploiement des comportements manifestes de recherche, en rapport avec des techniques et outils spécifiques à l'objet de la quête, orientés en fonction des motivations du chercheur d'emploi, soit vers un emploi salarié, soit vers un emploi indépendant. Elle prend par conséquent du temps et impose un rythme de vie. Dans ce processus contraignant et pénible à la limite, le CV constitue le service minimum pour postuler à un emploi.

Situé en aval du tri des candidatures, l'évaluation des CV a pour but de dénicher les candidats intéressants, tout en éliminant ceux jugés peu motivés ou peu sérieux. Outil traditionnel de la recherche d'emploi, et souvent assimilé à la « carte de visite » du chercheur d'emploi, le CV a pour vocation de dresser un portrait qui met en valeur son détenteur et de l'aider à saisir toutes les opportunités qui se présentent à lui. Lorsqu'une entreprise se décide à embaucher en général, elle recherche suivant un profil de poste prédéfini, des candidats dotés de compétences techniques, mais aussi de jeunes capables de contribuer au développement de l'entreprise grâce à leur optimisme, leur capacité à travailler en équipe et leur faculté d'adaptation (Colkin, 2002).

Les spécialistes du recrutement s'accordent sur ce que l'évaluation des CV consiste à les analyser afin d'obtenir une vue d'ensemble du profil du candidat. Cette analyse se fait selon les critères de sélection considérés tangibles tels que la scolarité ou formation, le cheminement professionnel, la stabilité, etc. Ces critères dits tangibles renvoient de fait aux qualifications spécifiques structurant la description de poste. En d'autres termes, l'analyse du CV doit pouvoir renseigner sur la capacité du candidat à faire valoir ses savoirs, ses expériences, ses atouts, le tout en cohérence avec la description du profil de poste à pourvoir ou l'emploi recherché. Le CV doit donc refléter sa personnalité et attirer l'employeur. Dans cette perspective, cinq éléments déterminent la décision de l'employeur ou du recruteur lors de l'évaluation du CV : l'emploi recherché par le candidat, le diplôme requis, les tâches

effectuées ou expériences y relative, les entreprises ayant employé le candidat et ses coordonnées pour le contacter.

1. Problématique

L'emploi a subi de plein fouet les effets de la crise ces dernières années. D'après Sennett (2006) repris par Fraccaroli (2007), les exigences de flexibilité et de compétitivité de la société du « nouveau capitalisme » impliquent pour les entreprises la recherche des individus qui soient capables de gérer des relations à court terme ; passer d'une activité à une autre et d'un lieu à un autre ; développer de nouvelles compétences de courte durée, en fonction des caractéristiques changeantes des marchés et des organisations ; renoncer aux habitudes, prendre leurs distances par rapport au passé et ne pas miser sur l'expérience.

A contrario, nombre de recherches en psychologie du travail et des organisations s'accordent sur ce que les individus ont tendance à construire un lien étroit avec leur expérience professionnelle et que, le travail représente un facteur primordial pour la définition de l'identité personnelle et sociale. En général, constate Fraccaroli (2007), les personnes essaient d'organiser une biographie personnelle cohérente, de donner une continuité à l'expérience professionnelle et d'attribuer un sens subjectif à leur parcours de vie (Arthur, Inkson, & pringle, 1999 ; Barley, 1989). Dans cette perspective, l'on pourrait admettre que le choix d'un métier, la décision de postuler pour un emploi dans un secteur donné pour le diplômé du supérieur, ne constitue pas une action isolée, posée ponctuellement pour répondre à un besoin prégnant à la fin des études (trouver du travail !), mais s'inscrit dans un processus dont les points d'ancrage se situent souvent dans le choix de la formation et voire du niveau d'étude. Autrement dit, indépendamment des contingences socioéconomiques du contexte dans lequel s'opère la recherche d'emploi, l'emploi recherché s'inscrit dans une continuité en cohérence avec la personne et faisant sens dans son itinéraire de vie. Rochiccioli (1996) le souligne en ces termes : « *Chercher un emploi, a fortiori le premier, c'est d'abord savoir ce que l'on veut devenir… Une certitude pas toujours évidente à acquérir* ».

La crise ayant profondément bouleversé le monde du travail en imposant de nouvelles règles de jeu, l'information passe pour être la carte maîtresse de l'orientation et de la recherche d'emploi. Ignorer ces nouvelles règles, c'est se condamner à perdre du temps et de l'énergie en recherches infructueuses, prévient Rochiccioli (1996). Pour décider adéquatement de sa formation et de sa vie professionnelle future, il faut avoir une connaissance la plus complète possible de toutes les voies d'accès à une profession et de toutes les ouvertures

qu'elle offre. Bien que les voies d'accès aux différentes professions puissent être indiquées par le personnel de l'éducation et les orienteurs professionnels, la perception que les élèves et étudiants ont d'une profession et voire de l'activité rémunérée tout court, dépend à la fois de l'environnement éducatif et de l'environnement familial, des « modèles » qu'ils ont l'occasion de côtoyer, des médias (Duru-Bellat, 1995 ; Duru-Bellat & Jarousse, 1996). En somme, c'est le contexte politique et socioculturel qui conditionne les choix professionnels des jeunes, indépendamment de leur sexe, type de formation et niveau d'étude. « *On estime en général que l'éducation scolaire a toujours suivi les changements sociaux et qu'elle peut contribuer au progrès et au développement d'une société* », relève Fonkoua (2006, p.13). En rapport étroit avec l'adaptation économique des jeunes et donc, leur insertion socioprofessionnelle, l'école apparaît comme un système de formation initiale, qui donne les bases, relayée par la formation permanente ou continue qui constitue un droit pour tout salarié.

La logique qui prévaut de nos jours au Cameroun est celle de la compétition économique. L'ère de l'Etat-providence qui intégrait quasi-systématiquement tous les diplômés dans la fonction publique est bien révolue. On constate que la finalité de développer de nouveaux rapports entre les jeunes et le monde du travail est désormais une priorité pour le système éducatif national. Cette finalité est sous-tendue par la volonté politique de moderniser le pays grâce à une main-d'œuvre qualifiée et de plus en plus compétente, y compris pour des postes de travail peu valorisés. Serait-ce le résultat de la prise de conscience du rôle du capital humain dans la compétition économique mondialisée ? La préoccupation majeure affichée est la promotion de l'adaptation des offres de formations du système scolaire aux besoins réels (ou supposés) du monde des entreprises. Dans cette perspective, l'université aujourd'hui massifiée, multiplie les offres de formations professionnalisantes depuis son adhésion au système LMD (Licence-Master-Doctorat). Une option certes séduisante de l'école, mais à laquelle tous ne semblent pas acquis, si l'on s'en tient par exemple à l'avis des experts en la matière pour qui les évolutions dans le domaine des métiers sont parfaitement inanticipables (Chaduc, Larralde & Mecquenem, 1999). Pour ces auteurs, il serait aisé de mettre en échec l'école sur un lieu qui n'est pas le sien

Le problème se pose de manière particulière en Afrique en général. Un adage y stipule, « l'enfant est le bâton de la vieillesse ». Ce qui pourrait suggérer que les investissements et sacrifices consentis pour l'enfant n'ont de sens que si celui-ci est disposé à se mettre au service des siens, notamment de ses parents, de manière inconditionnelle une fois devenu adulte. Aller à l'encontre de ces attentes – généralement informelles et reconnues tacitement –

c'est courir le risque de s'exposer à la censure sociale. L'enfant très tôt est donc investi de responsabilités dont l'impact sur la qualité de son développement et spécifiquement de son plein épanouissement reste à questionner. Ainsi, si les parents consentent souvent de gros sacrifices pour assurer la scolarisation de leur progéniture en contexte de pauvreté, c'est parce qu'ils conçoivent un tel acte comme partie intégrante de leurs responsabilités certes, mais surtout, ils espèrent ainsi les aider à devenir « quelqu'un ». C'est-à-dire un homme ou une femme important(e) dans la société de par son pouvoir d'achat et sa capacité à pouvoir contribuer à l'épanouissement de la famille et du groupe. En assurant un avenir aux plus jeunes, c'est le devenir de tout le groupe qui est visé. En effet, il est attendu de l'enfant scolarisé qu'il vienne en aide dès que possible à sa famille, à sa communauté et leur octroie les bienfaits des sociétés modernes par le truchement de son salaire. La perspective d'avoir un membre du clan dans l'élite locale est une idée alléchante et motivante qui demeure d'actualité. Aussi, il n'est pas rare que des familles entières, après concertations, se mobilisent pour apporter chacun sa contribution au financement des études d'un enfant, notamment lorsqu'il doit rentrer au collège ou à l'université.

A l'évidence, dans le contexte actuel le niveau d'éducation semble pour beaucoup conditionner non seulement l'accès, mais aussi et surtout le niveau de l'emploi. Lequel niveau d'emploi conditionnerait à son tour le niveau de revenus. On peut donc comprendre que de nombreux jeunes aspirent à des études supérieures ; le but manifeste étant d'acquérir les connaissances exigibles pour la négociation de son autonomie, en l'occurrence financière, et ce par l'accès à l'emploi. Toutefois, l'expérience montre qu'il n'y a pas de rapport linéaire entre la durée des études et le succès de l'élève, et encore moins son insertion professionnelle. Le constat fait dans le Document de stratégie sectorielle de l'éducation au Cameroun est à la fois consternant et illustratif du paradoxe : « *Au Cameroun, la demande d'éducation a connu plusieurs phases : dans les années 1960 et 1970 pour les populations, l'école et l'école seule peut donner accès à cette classe de « Cadres », qui, sans titre académique, ne pourraient bénéficier d'une situation matérielle et d'un social assez confortable. Cette situation a conduit à un « boom » de la demande sociale d'éducation, reflet du modèle reçu à l'aube des indépendances des pays d'Afrique pour relever le développement* » (DSSE, 2003, p.15). Pourtant, le diagnostic qu'il pose trois ans plus tard est sans équivoque : « *une proportion substantielle des formés de l'enseignement supérieur ne trouve pas à s'employer efficacement dans le secteur productif national. Cette situation est évidemment défavorable tant dans une perspective de croissance économique que de lutte contre la pauvreté.* » (DSSE, 2006, p.38).

L'ambition aidant, on les compte par milliers les jeunes qui s'inscrivent dans les différentes universités d'Etat et privées du Cameroun tous les ans. C'est du moins ce que laisse entendre Fame Ndongo (2009) lorsqu'il dresse le bilan des acquis et explique les avantages des nouvelles évaluations répondant aux exigences du système LMD deux ans après sa mise en application : « *La demande estudiantine augmente à un rythme exponentiel (500 étudiants en 1961 contre 200.000 étudiants en 2009). C'est un rythme époustouflant. Deux facteurs sont à la base de cette croissance vertigineuse des effectifs : la poussée démographique galopante (3 millions de Camerounais en 1960 contre près de 20 millions aujourd'hui) et l'engouement des camerounais pour les études (espoir d'un mieux-vivre et donc, d'un mieux-être).* ». Les études se révèlent par ailleurs être un moyen de différentiation sociale. Les élites locales se réservent en général les meilleures écoles pour leurs enfants dont la trajectoire scolaire se prolonge très souvent hors des frontières nationales, dans les pays développés. Les couches défavorisées doivent, elles, se contenter de classes à effectifs pléthoriques et aux techniques d'enseignement souvent douteuses (Ezémbé, 2003, p.157). Quoiqu'il en soit, l'école aujourd'hui, telle qu'elle se présente en Afrique de manière générale, promeut à travers les objectifs qu'elle poursuit la mixité sociale et une ouverture sur le monde extérieur, souhaitant ainsi préparer les jeunes aux mutations inhérentes à l'évolution de nos sociétés.

Cependant, nombreux sont les spécialistes qui dénoncent le caractère mitigé du bilan de l'école en Afrique noire. D'une part, elle est sous-scolarisée par rapport aux autres continents. A cause de l'obstacle majeur que représente la pauvreté, nombreux sont les jeunes africains qui sont illettrés. Malgré les multiples programmes d'aide à l'amélioration du système éducatif et d'assistance à l'enfance (PAM, UNICEF, UNESCO…), nombreux sont les enfants scolarisés qui abandonnent l'école chaque année. De ceux qui y restent, à peine 10% accèdent aux études universitaires (Adepoju, 1993). D'autre part, l'Afrique noire se présente comme "sur-scolarisée" au regard de l'incapacité manifeste des Etats à absorber des diplômés qui se comptent par milliers chaque année au sortir des écoles. Ce qui explique le chômage endémique qui s'y vit. Au Cameroun spécifiquement, la dynamique autonome non maîtrisée des flux d'étudiants dans l'enseignement supérieur a conduit à une augmentation considérable des effectifs (notamment depuis 1990), sans que les financements aient suivi. Ce qui a eu pour effet la dégradation des conditions d'enseignement (les dépenses publiques par étudiant ont été divisées par deux depuis 1990), des fréquences trop nombreuses de redoublements et d'abandon en cours d'études. Pire, compte tenu des nouvelles exigences du marché du travail,

cette situation a entraîné un fort taux de chômage des diplômés, avec in fine une mauvaise utilisation des crédits publics (DSSE, 2006).

Dans ce contexte, le caractère étroit du marché du travail astreint de nombreux diplômés aux affres de l'oisiveté et favorise le déploiement de « petits métiers ». Ce qui participe à entretenir la perception du continent comme étant mal scolarisé. Cette perception est par ailleurs soutenue par les thèses de l'inadéquation entre les programmes scolaires et les exigences du marché du travail d'une part, les mauvaises conditions de travail des enseignants et l'absence de confort des apprenants dans les salles de classes d'autre part (Delorme, 1993 ; Hugon, 1993 ; Michaïlof, 1993). A ce propos, Fonkoua (2006, p.18) écrit : « *La montée du chômage des jeunes dans la presque totalité des pays en développement révèle un malaise à plusieurs dimensions qu'éprouve l'école africaine qui sont : le contexte économique mondial, le marché du travail et la formation, l'évolution extrêmement rapide des connaissances scientifiques, techniques et technologiques, le développement extraverti des économies nationales entretenu par les différents mécanismes orchestrés par les multinationales* ».

Il est évident que le nouveau contexte du travail exige des capacités autonomes plus fortes que par le passé, ainsi que la capacité de tolérer les discontinuités et les incertitudes. Les individus les plus doués, évoluant dans un contexte social favorable et dotés de ressources psychosociales pourraient accéder à de « nouvelles carrières » et y tirer des bénéfices telles que : de meilleures opportunités d'emploi, une employabilité élevée, des satisfactions personnelles. Ceux qui par contre ont une faible dotation d'un ou plusieurs de ces éléments risquent d'être à la merci de l'incertitude et de subir le marché sans pouvoir le gérer et le maîtriser (Fraccaroli, 2007). Ce qui précède laisse à penser que le chômage au Cameroun ne relèverait pas forcément des exigences d'une main-d'œuvre aux ambitions incompatibles avec les conditions en vigueur sur le marché du travail, et pourrait possiblement traduire la vulnérabilité du diplômé en recherche d'emploi, un manque d'assurance, et pire, de compétences. Ce qui pourrait, si cela est vérifié, constituer une réelle entrave à son recrutement lors d'un entretien de pré-embauche.

Il convient de souligner qu'une confrontation simple et automatique entre offre et demande est très souvent irréalisable dans le marché du travail quel qu'il soit. Dans le marché Camerounais en particulier, décentralisé et loin d'être ponctuel, les efforts de prospection s'avèrent nécessaires et même incontournables. D'un côté, les employeurs aspirent à s'approprier les meilleures compétences en respectant des critères de recrutement

préalablement établis, que ceux-ci soient officiels ou officieux ; il suffit parfois que ces critères soient culturellement valorisés. De l'autre côté, les offreurs de compétences, potentielles mains-d'œuvre, dans un processus de négociation de leur entrée dans la vie active, déploient diverses tactiques en vue de saisir les meilleures opportunités d'embauche. Tout au long du processus de recherche d'emploi, les diplômés peuvent développer différentes stratégies. Certaines sont efficaces ; d'autres le sont moins ; leur choix peut dépendre de la situation socio-économique propre à chaque demandeur d'emploi ou de ses caractéristiques individuelles comme il peut être suggéré par les caractéristiques du marché du travail ou la conjugaison des deux. Aussi souscrivons-nous au point de vue de Roques (1995, p. 11) lorsqu'elle affirme :

« *Une part importante, la plus importante même sommes-nous prête à admettre, [de la variance observée parmi les diplômés] est explicable par des facteurs relatifs à l'offre d'emploi. […] Cette explication est tout aussi valable pour rendre compte de la croissance générale de la durée moyenne du chômage et du nombre de chômeurs de longue durée. […] S'interroger sur les processus psychologiques et psychosociaux que mobilisent les demandeurs d'emploi pour faire face à leur situation n'est pas futile. En effet, dès que sont analysés un peu plus finement les grands agrégats économiques, on constate que, dans un même bassin d'emploi, des sujets, toutes choses étant égales par ailleurs et en particulier à caractéristiques socioprofessionnelles identiques, « s'en sortent » mieux que d'autres. L'inégale « performance » à trouver un emploi semble renvoyer, au moins pour une part, à l'inégale « compétence » à le chercher* ».

Autant qu'il justifie l'ampleur de moyens d'aide mis à la disposition des chômeurs pour faciliter leur insertion professionnelle, ce postulat se retrouve dans de nombreuses études dont celle traitant de « la formation et l'autoefficacité » des personnes sans emploi (Eden & Aviran, 1993). Etudier le lien entre la capacité à produire des CV répondant aux critères d'éligibilité et donc de sélection telle que pratiquée par les employeurs et les professionnels du recrutement, et la formation des diplômés du supérieur, c'est notamment s'intéresser à la demande d'emploi de ces diplômés sur le marché du travail, soit leurs besoins réels, et plus particulièrement aux stratégies de recherche d'emploi qu'ils mettent en œuvre. La question centrale est la suivante : quels sont les facteurs qui affectent la probabilité d'être convoqué pour un entretien à la suite de l'évaluation du CV d'un diplômé du supérieur ?

2. Objectifs et hypothèses de l'étude

Cette étude est centrée sur le rapport entre caractéristiques personnelles (type et niveau formation, expériences, etc.) et la pertinence du CV élaboré par le diplômé (susceptible de provoquer une entrevue). En d'autres termes elle a pour objectifs : analyser le rapport, qui sera assurément contradictoire, entre le désir et l'élan individuels visant à décrocher un emploi stable et durable dans un domaine ayant régi le choix du parcours de formation du diplômé (a priori), tout en faisant sens dans son projet de vie personnel (attitudes, significations, valeurs du travail, engagement organisationnel, perspectives de carrière) d'une part, et l'expérience de recherche d'emploi concrète à travers un de ses outils majeurs, le CV, dans un marché du travail marqué par l'instabilité, la précarité, la compétitivité de plus en plus accrue, d'autre part.

H1 : D'après le Fonds National de l'Emploi (FNE, 2005, 2006, 2008, 2010), bien que tous les diplômés de l'enseignement supérieur se mettent à rechercher un emploi à la fin de leurs études, il s'observe de nombreuses variations quant à leur investissement dans cette activité. Certains seraient plus mobiles, plus entreprenants que d'autres dans le parcours de recherche d'emploi. Un avis que partagent certains opérateurs économiques et organisateurs de Foires et Salons de l'emploi. Ces différents organes attribuent la mobilité et la proactivité de certains diplômés au type de formation qu'ils auraient reçu, et qui d'après eux, aurait la spécificité d'être technique et professionnelle ; tandis que ceux des diplômés les moins engagés et manifestant le plus un besoin d'assistance, seraient le produit d'une formation générale, et en l'occurrence des sciences humaines et sociales. En accord avec ce constat, nous nous attendons à ce que les diplômés ayant une formation technique et professionnelle ou des sciences dures produisent davantage de CV pertinents que leurs homologues des sciences humaines et sociales.

H2 : La valeur des diplômes fait l'objet de débats plus ou moins houleux au Cameroun depuis les années 90. Des études économétriques présentent les diplômes de l'enseignement technique et professionnel du secondaire et du supérieur comme prédisposant leurs détenteurs à un accès plus rapide au marché du travail et à une meilleure situation d'emploi dans les segments protégés (Lachaud, 1996 ; ECAM 2, 2003). Sceptiques, certains auteurs soutiennent, à l'instar de Tatangang (2000, p.287), que : *« Les diplômes de l'Enseignement secondaire comme ceux de l'Enseignement supérieur sont difficiles à insérer dans l'économie moderne aussi bien par voie d'emploi salarié que par celui d'emploi à compte propre. »*. Au

regard de cette réalité, nous postulons que plus le niveau d'études sera élevé, plus le CV produit par le diplômé sera pertinent. En d'autres termes, on s'attend à ce qu'un haut niveau d'étude puisse mieux préparer la personne à répondre aux exigences du marché du travail, et à produire des CV faisant un portrait plus avantageux d'elle-même.

H3 : Dans la même logique, nous attendons des CV plus pertinents chez des diplômés ayant une idée claire de l'emploi qu'ils recherchent. Cette hypothèse se justifie par le fait le but à atteindre constitue le point central autour duquel le comportement est organisé. Des travaux ont établi que le but est « *une représentation cognitive d'un état qui a un impact sur les évaluations, émotions et comportement* » (Fishbach & Ferguson, 2007, p.490).

H4 : Enfin, un candidat qui sait très clairement ce qu'il veut faire, quel poste il souhaite occuper, est donc plus disposé à penser et à agir favorablement à l'atteinte de ce but qu'il s'est fixé. C'est pourquoi nous nous attendons à ce que ce but défini, en l'occurrence l'emploi recherché, affecte positivement les différents critères d'évaluation du CV et soit en lien avec la convocation (ou non) du candidat.

3. Méthodologie

3.1. Participants

L'étude porte sur un échantillon de 50 curriculum vitae de diplômés du supérieur recueillis auprès du FNE au Cameroun en novembre 2012. Relevant des dossiers personnels et confidentiels des demandeurs d'emploi, les CV nous ont été accessibles grâce à l'autorisation écrite du Directeur Général du Fonds National de l'Emploi. A ce propos, il convient de relever que l'étude 1 a la particularité exceptionnelle de ne pas être comparative en raison du refus catégorique de l'équivalent du FNE en France (Pôle emploi de Saint-Martin-d'Hères ; Emploi cadre de Grenoble) de nous accorder l'autorisation nécessaire à l'accès tant aux données qu'aux demandeurs d'emploi ayant le profil requis pour l'étude. La raison avancée a été la politique interne de Pôle emploi qui n'autoriserait aucune étude extérieure sur leurs différents sites, données inclues.

Au Cameroun, les copies des CV nous ont été confiées à la condition formelle que soit respecté l'anonymat des diplômés. Les CV, sélectionnés dans la banque de CV récents disponibles (2011-2012), appartiennent à des diplômés dont le niveau d'études varie du BTS (Bac+2) à Master 2 et Ingénieur (Bac+5), obtenus indifféremment en Sciences dures, en

Sciences Humaines et sociales et en Technique et professionnelle. Les CV récents de tous les diplômés qu'accueille le FNE de Yaoundé n'étant pas centralisés, nous avons dû nous contenter du nombre disponible au moment du recueil de données.

3.2. Matériel

Une grille d'analyse adaptée à partir de la grille de sélection de CV généralement utilisée par les spécialistes du recrutement, a servi d'outil d'extraction de données contenues dans les 50 CV des diplômés du supérieur (Héroux, 2011 ; Blais, 1996). La grille en question est organisée en fonction de quatre rubriques principales : 1- Identification du candidat ; 2- Cotation des critères essentiels du CV ; 3- Total des points (ou score réalisé par chaque candidat) ; 4- Décision (grille d'analyse disponible en Annexes 1).

1- Identification du candidat : Dans cette rubrique sont renseignées le sexe du candidat (et codé en 1 : Homme et 2 : Femme), l'âge, le diplôme (soit le niveau d'étude), la spécialité d'études, le type de formation (Sciences dures, Sciences humaines et sociales, et Techniques et professionnelle) et l'emploi recherché. Il va sans dire que les études (niveau, type, etc.) sont d'égale importance avec l'emploi recherché dans la mesure où ils président à l'évaluation des critères de la rubrique suivante.

2- Cotation des critères essentiels du CV : Cette rubrique examine l'éloquence du curriculum vitae et détermine la présélection du candidat. Pour effectuer une présélection juste et équitable, il est conseillé d'analyser l'ensemble des CV reçus sur la base de la description du poste et des critères souhaitables et essentiels y afférents. Dans cette perspective, six critères essentiels ont été retenus pour l'étude et coté chacun sur deux points : la pertinence de la formation, la pertinence de l'expérience, la maîtrise des langues, la maîtrise des outils d'analyse, la maîtrise des logiciels et la qualité de la présentation du CV. Ces différents critères ont été évalués au regard de la fonction, du titre ou de l'emploi recherché, renseigné par le candidat.

3- Total des points : Les points obtenus pour chaque critère évalué sont sommés ici et un score est affecté au candidat. Un minimum de huit points est recommandé pour être présélectionné.

4- Décision : A l'issue de la lecture de l'ensemble des CV, il est recommandé de les classer en trois groupes distincts, toujours en fonction du poste à pouvoir (ici, l'emploi recherché) : A) Très près du profil recherché ; B) Assez près du profil recherché ; et C) Non

pertinent au poste affiché. Ce premier filtre réalisé, les CV des groupes A et B sont réexaminés à la lumière des responsabilités ainsi que des résultats attendus liés aux tâches qu'aura à exécuter le candidat retenu. Il convient de signaler que pour les besoins de l'étude nous nous sommes limitée à la première étape de l'évaluation, à savoir identifier les candidats ayant un profil A ou B, et donc susceptibles d'être convoqués pour la phase suivante du recrutement : l'entretien d'embauche. Dans cette perspective, les candidats n'ayant pas renseigné l'emploi recherché ont été considérés disqualifiés, puisque dans l'absolu, les critères essentiels sont définis et évalués en fonction du poste à pourvoir, ou de l'emploi recherché dans le cas d'espèce. Par ailleurs la décision, et donc la classification suivant les groupes A, B et C se fait en fonction du score attribué au CV (varie de 3 à 11 points).

A la fin de ce processus de présélection, les candidats du groupe A sont, en situation réelle, convoqués pour un entretien. Ceux du groupe B pourraient être convoqués s'il n'y a pas suffisamment de candidats dans le groupe A

3.3. Procédure

Les CV ont été tirés au hasard dans la banque de CV du Fonds National de l'Emploi de Yaoundé (Cameroun), en fonction du niveau d'étude renseigné par les demandeurs d'emploi. Seuls les CV des diplômés de l'enseignement supérieur ont été retenus. Une lecture attentive des CV sélectionnés a suivi, et les renseignements recherchés ont été reportés au fur et à mesure sur la grille d'analyse (voir en Annexes 1). Il s'est agi de reporter dans la colonne réservée à chaque item ou critère et à chacun des CV, soit le code prévu pour la modalité de réponse, soit l'information requise ou le point correspondant. Ainsi, lorsqu'ils étaient renseignés par les candidats, l'âge, le niveau d'étude, la formation, l'emploi recherché ont été reportés dans les cases prévues à cet effet. Quant aux critères essentiels des CV, cotés sur deux points, des points étaient systématiquement affectés suivant l'existence, la pertinence ou non de renseignements contenues dans les CV. Par exemple, lorsqu'un CV signalait un emploi recherché, une fonction, un titre, ou encore une spécialité (Ingénieur Génie civil, Comptable, Juriste, Audit financier, etc.), le critère pertinence de la formation était coté suivant les renseignements donnés par le candidat sur son parcours scolaire et ses diplômes. Et c'est en fonction de la cohérence entre l'emploi recherché ou le titre mentionné et la formation ainsi que le diplôme le plus élevé que la cotation du critère est faite. Lorsque l'emploi recherché n'est pas mentionné, le candidat est ipso facto disqualifié (et donc éliminé) puisque la pertinence de la formation et de l'expérience, ainsi que les autres critères, ne

sauraient être justifiés dans ce cas. A la fin de cette activité, un décompte des points totalisés par critère pour chaque CV est fait et reporté dans la colonne prévue à cet effet. Sur la base du score de chaque CV, soit le total de points (significatifs à partir de huit points), une décision est affectée et des groupes constitués (A, B et C).

Les analyses sont faites en deux temps. Dans un premier temps, nous procédons à une analyse descriptive des items. Dans un second temps, nous procédons au test des hypothèses. Il convient de préciser que les variables manipulées ici sont qualitatives. Nous supposons que la décision sanctionnant l'évaluation de chaque CV variera en fonction des prédicteurs suivants : le niveau d'étude, le type de formation, l'emploi recherché (renseigné ou non), l'ordre de classement du CV, le sexe et l'âge. A cet effet, nous avons procédé à une régression log-linéaire. Il s'agit d'une extension de l'exploitation statistique des tables de contingence qui siéent aux variables qualitatives et/ou catégorielles. L'objectif étant d'estimer à partir du décompte si les modalités en lignes et en colonnes entretiennent une relation d'indépendance, ou au contraire sont liées. Dans cette perspective, nous avons appliqué le test d'indépendance du khi deux (χ^2 au seuil $p < .05$) ; ce qui nous a permis de mesurer la relation de dépendance entre la pertinence d'un CV et la probabilité d'être convoqué pour un entretien d'embauche. Quand un résultat est significatif, l'association entre les variables considérées est testée au moyen du V de Cramer. Lorsque qu'est associée à l'analyse une variable indépendante supplémentaire (ou modératrice) telle que l'âge ou le sexe, la valeur du rapport de vraisemblance est alors estimée. Dans ce cas, suivant la valeur du p ($p < .05$ atteste d'un lien) du rapport de vraisemblance (G^2), des conclusions peuvent être tirées sur la nature des liens entre les variables mises en jeu dans chacune des hypothèses.

4. Résultats de l'analyse du profil des diplômés, candidats à l'emploi

Les analyses ici ciblent les caractéristiques personnelles des candidats, et spécifiquement du niveau d'étude. Cette caractéristique est ensuite croisée avec la décision issue de l'analyse du CV (être convoqué, éliminé ou disqualifié et classé A, B ou C).

4.1. Analyse des CV en fonction du type de formation

Il ressort de l'analyse des CV ($N = 50$) que les candidats hommes (54%) et femmes (46%) confondus ont en moyenne 32,12 ans. Ils ont fait des études en sciences humaines et sociales (36%), en sciences dures (4%) ou une formation technique et professionnelle (60%). On constate ici que sont de plus en plus nombreux les jeunes qui aujourd'hui s'orientent vers

les filières techniques et professionnelles, dont plus de la moitié (53,33%) en sciences comptables (audit, finances, banque, etc.). Ces résultats sont en cohérence avec le développement du secteur informel observé ces dernières au Cameroun dans lequel le commerce occupe une place majeure. En dépit du niveau de formation, un nombre non négligeable de diplômés semble éprouver des difficultés à produire un CV qui soit valide : emploi recherché non précisé (13,33%) et/ou score insuffisant quant aux critères d'évaluation du CV (16,67%). Lesquelles difficultés semblent plus prononcées chez leurs homologues des sciences humaines et sociales, puisqu'ils sont nettement plus nombreux à ne pas renseigner l'emploi qu'ils souhaiteraient occuper (27,78%) et à dresser un portrait d'eux-mêmes peu flatteur dans un CV (38,89%). Les diplômés des sciences dures, bien que peu représentés dans l'étude (4%), semblent être les plus vulnérables ici (non renseignement de l'emploi recherché 50% et idem pour la non pertinence du CV.

Toutes choses égales par ailleurs, on constate que les diplômés sont nombreux à éprouver des difficultés à produire des CV corrects, c'est-à-dire susceptibles de garantir une convocation à un entretien d'embauche, tel que l'illustre le tableau suivant :

Tableau 2 : Distribution de la décision à la suite de l'exploitation des CV

Décision	Effectif	Pourcentage
Convoqué	28	56%
Disqualifié	9	18%
Eliminé	13	26%
Total	50	100%

- *Vérification des hypothèses*

H1 : La capacité du candidat à répondre adéquatement aux exigences des critères d'évaluation du CV (sanctionné par la décision convoqué, éliminé ou disqualifié) dépend de sa formation (sciences dures, sciences humaines et sociales, technique et professionnelle).

A l'issue de l'analyse, les candidats ayant eu une formation de type technique et professionnelle (40%) semblent avoir le plus de chances d'être convoqués pour la suite du recrutement. A l'opposé, leurs homologues formés en sciences humaines et sociales sont nombreux à être éliminés (14%).

Tableau 3 : Table de contingence du croisement type de formation et décision (convoqué, éliminé, disqualifié)

	Table de Fréquence - Synthèse (Table_analyse_CV) Effectifs en surbrillance > 10 (effectifs marginaux non marqués)				
	Décision	Type formation Technique et Professionnelle	Type formation Sciences H. et sociales	Type formation Sciences dures	Totaux Ligne
Effectif	Convoqué	20	8	0	28
%age Total		40%	16%	0%	56%
Effectif	Disqualifié	4	4	1	9
%age Total		8%	8%	2%	18%
Effectif	Eliminé	5	7	1	13
%age Total		10%	14%	2%	26%
Effectif	Ts Grpes	29	19	2	50
%age Total		58%	38%	4%	

Toutefois la distribution des statistiques ne montre aucun lien entre le type de formation et la décision sanctionnant l'évaluation des CV (Khi deux de Pearson = 6.32, dl = 4 pour $p = 0.17 > .05$, ou χ^2 Max-vr = 7.01, dl = 4 pour $p = 0.13 > .05$).

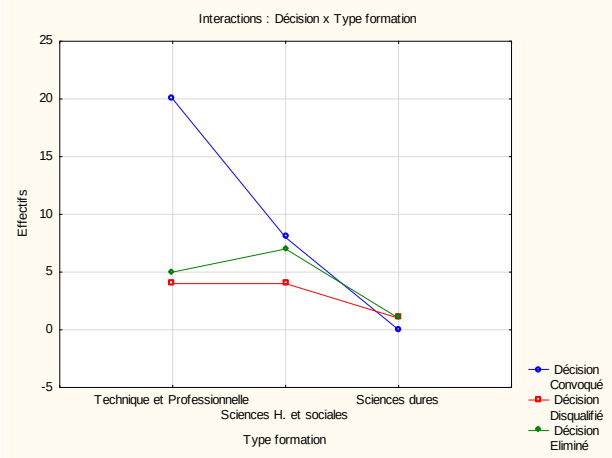


Figure 8 : Effets d'interaction entre type de diplôme et décision.

Par la suite, en associant tour à tour le sexe et l'âge à l'analyse, le rapport de dépendance est demeuré négatif. D'où la conclusion pour H1 : il n'existe pas de lien entre le type de formation et la décision sanctionnant l'évaluation du CV des diplômés de l'étude.

4.2. Analyse des CV en fonction du niveau d'étude ou du diplôme

Il s'agit ici d'analyser la pertinence des CV et donc la décision d'être convoqué pour un entretien d'embauche (ou non) en fonction du diplôme ou du niveau d'étude. A l'exception du

Doctorat, tous les niveaux d'étude de l'enseignement supérieur sont représentés : BTS (Ba+2) 10% ; Licence (Bac+3) 46% ; Master 1 ou Maîtrise (Bac+4) 26% ; Master 2 et Ingénieur (Bac+5) respectivement représentés à 8% et 10%. L'exploitation des CV (N = 50) met en évidence la surreprésentation des hommes à trois niveaux d'étude (BTS 11,11% contre 8,7% de femmes, Licence 48,15% contre 43,48% de femmes, et Ingénieur 11,11% contre 8,7% de femmes). Tandis que l'inverse est observé pour ce qui est du Master 1 et Maîtrise (femmes 30,43% contre hommes 22,22%) et Master 2 (femmes 8,7% contre hommes 7,41%). Pour ces deux niveaux, on note une proportion significative de diplômées en sciences humaines et sociales, respectivement 100% en Master 1 et en Master 2 (si l'on convient de ce que l'ingénierie et le management de projets s'inscrirait aussi bien en technique et professionnelle, qu'en sciences humaines et sociales).

H2 : Nous avons postulé que plus le niveau d'étude sera élevé, plus le CV produit par le diplômé sera pertinent. La capacité du candidat à répondre adéquatement aux exigences des critères d'évaluation du CV (sanctionné par la décision convoqué, éliminé ou disqualifié) varie en fonction de son niveau d'étude ou de son diplôme (BTS, Licence, Master et Ingénieur), les résultats montrent que les titulaires d'une Licence sont nombreux à être convoqués. Peut-être parce qu'ils sont aussi les plus représentés dans l'étude comme l'atteste le tableau qui suit :

Tableau 4 : Table de contingence du croisement décision x diplôme ou niveau d'étude

	Table de Fréquence - Synthèse (Table_analyse_CV) Effectifs en surbrillance > 10 (effectifs marginaux non marqués)					
	Décision	Diplôme Licence	Diplôme BTS	Diplôme Ingénieur	Diplôme Master	Totaux Ligne
Effectif	Convoqué	12	2	4	10	28
%age Total		24%	4%	8%	20%	56%
Effectif	Disqualifié	2	2	0	5	9
%age Total		4%	4%	0%	10%	18%
Effectif	Eliminé	9	1	1	2	13
%age Total		18%	2%	2%	4%	26%
Effectif	Ts Grpes	23	5	5	17	50
%age Total		46%	10%	10%	34%	

La courbe de l'interaction entre la variable dépendante « décision » et la variable indépendante « diplôme » renseigne sur une relation non significative :

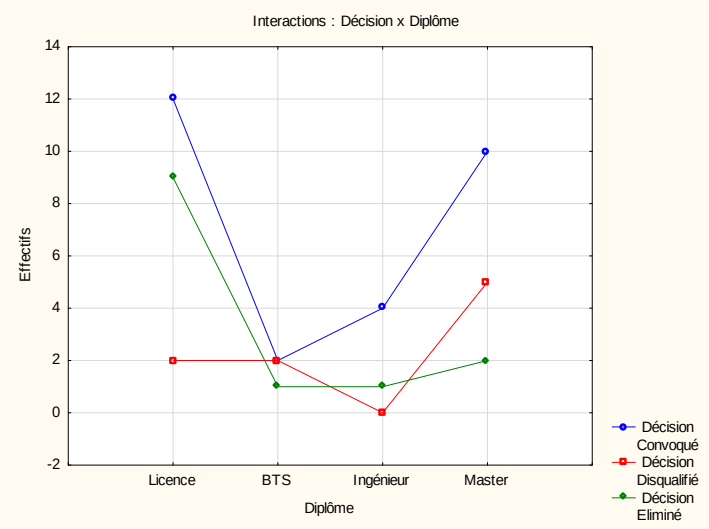


Figure 9 : Courbe de l'interaction entre décision et diplôme

On constate en effet que la décision d'être convoqué, éliminé ou disqualifié ne dépend pas du niveau d'étude (χ^2 de Pearson = 8.39, dl = 6 pour $p > .05$ ou encore χ^2 Max-vr = 9.12, dl = 6 pour $p > .05$). Le résultat ne varie sous l'effet ni du sexe ($G^2 = -24.46$, $p > .05$), ni de l'âge ($G^2 = 63.85$, $p > .05$).

4.3. Analyse des CV en fonction du renseignement de l'emploi recherché

H3 : Nous nous attendons à ce que les diplômés fixés sur l'emploi qu'ils recherchent précisément aient des CV plus pertinents. Il convient de souligner que le non renseignement de l'emploi recherché disqualifie d'emblée le candidat ; en d'autres mots, son CV est écarté de la sélection et le recrutement s'achève à ce niveau pour le concerné. L'examen des CV montre que tous ceux des diplômés (56%) ayant précisé l'emploi qu'ils souhaitent intégrer, sont a priori *convocables* pour un entretien d'embauche :

Tableau 5 : Table de contingence du croisement de la décision x précision (oui ou non) de l'emploi recherché

	Table de Fréquence - Synthèse (Table_analyse_C Effectifs en surbrillance > 10 (effectifs marginaux non marqués)			
	Décision	Emploi_recher hé_bis oui	Emploi_recher hé_bis non	Totaux Ligne
Effectif	Convoqué	28	0	28
%age Total		56%	0%	56%
Effectif	Disqualifie	0	9	9
%age Total		0%	18%	18%
Effectif	Eliminé	12	1	13
%age Total		24%	2%	26%
Effectif	Ts Grpes	40	10	50
%age Total		80%	20%	

On constate qu'un nombre non négligeable de diplômés (18%) ne savent pas (non précision) à quel emploi ils peuvent prétendre au regard de leur formation, ce qui les disqualifie d'entrée de jeu. Par ailleurs, même pour ceux ayant renseigné l'emploi recherché, il faut encore être capable de montrer qu'on a les compétences ou les atouts qui rendent capable d'exercer l'activité professionnelle en question. Cela passe par la réalisation de score d'un niveau moyen pour chaque critère de sélection. 24% de diplômés semblent rencontrer des difficultés à mettre en cohérence leur formation et les compétences requises pour exercer l'activité sur laquelle ils portent leur choix.

Pour cette hypothèse, la courbe de l'interaction des variables mises en cause laisse apparaître un lien de dépendance entre le fait de renseigner l'emploi recherché et de réaliser un score qui permette d'être convoqué.

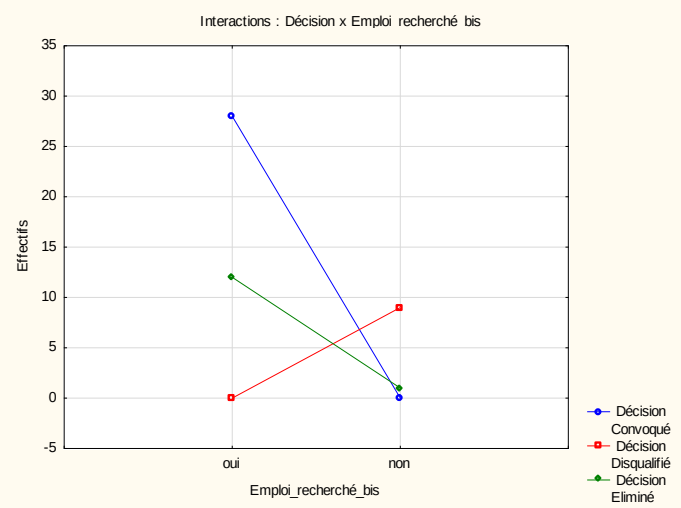


Figure 10: Courbe de l'interaction entre la décision et la précision (ou non) de l'emploi recherché.

On observe que préciser ou renseigner l'emploi recherché sur son CV prépare favorablement à répondre correctement aux critères de sélection, et influe donc sur la décision (convoqué, éliminé ou disqualifié) sanctionnant le CV, soit la suite du recrutement (χ^2 de Pearson = 44. 23, dl = 2 pour $p < .05$ ou encore χ^2 Max-vr = 42.98, dl = 2 pour $p < .05$). La mesure de la force du lien entre les deux variables en jeu dans cette hypothèse (V de Cramer = 0.94), met en relief une relation de dépendance très forte entre le renseignement de l'emploi recherché et la décision d'être convoqué pour un entretien, ou au contraire, être éliminé ou disqualifié. Cependant, ni le sexe (G^2 = -21.94, $p > .05$), ni l'âge (G^2 = -63.84, $p > .05$) ne font varier le résultat sus présenté. En dépit de cette absence d'effet du sexe et de l'âge sur la relation entre la décision sanctionnant le CV et l'emploi précisé (ou non), H3 est vérifié.

4.4. Analyse des CV en fonction des critères essentiels de sélection

H4 : Nous avons postulé qu'un but défini dans le cadre de la recherche d'emploi affecte positivement les critères d'évaluation du CV et soit en lien avec la convocation (ou non) du candidat. Il convient de rappeler que la décision « convoqué », à elle seule, ne garantit pas la convocation du candidat pour la suite du recrutement. En effet, les CV sélectionnés ou retenus sont classés, en fonction du score réalisé (total de points ≥ 8) en deux groupes : A et B. Les CV classés A sont prioritaires par rapport aux CV classés B. Le score ici est obtenu sur la base de l'évaluation de chaque critère essentiel ([1] niveau de pertinence de la formation et de l'expérience, [2] niveau de maîtrise des outils d'analyse, et [3] qualité ou présentation du CV), dont la pertinence est estimée en fonction de l'emploi recherché. Ainsi, plus les informations contenues dans le CV seront en cohérence avec l'emploi recherché, et plus le CV accumulera des points, et fortes seront ses chances d'être classé A à la fin du processus de pré-sélection (H4).

Contrairement aux autres hypothèses de l'étude 1, on constate que les variables mises en cause dans cette hypothèse sont continues. La régression stepwise par inclusion permet d'observer que tous les prédicteurs considérés ont une incidence sur l'ordre de classement des CV sanctionnés par la décision « convoqué » (F = 58.74, $p < .05$). Lorsque les critères essentiels de sélection sont considérés individuellement, la maîtrise des outils d'analyse (F = 24.65, $p < .05$), la pertinence de la formation apparaissent comme les meilleurs prédicteurs de l'ordre de classement des CV (F = 13.86, $p < .05$). La maîtrise des logiciels (F = 19.04, $p < .05$), la qualité du CV (F = 18.81, $p < .05$), la pertinence de l'expérience (F = 29.14, $p < .05$) et la maîtrise des langues (F = 7.04, $p < .05$) sont elles aussi des variables tout aussi

pertinentes dans le classement des CV à l'issue de la pré-sélection. Ces prédicteurs expliqueraient à 91% la variation de l'ordre de classement des CV présélectionnés (N = 28) (multiple R^2 = 0.91.20). Le diagramme de Pareto récapitule l'ordre d'importance de l'effet de ces différents prédicteurs comme suit :

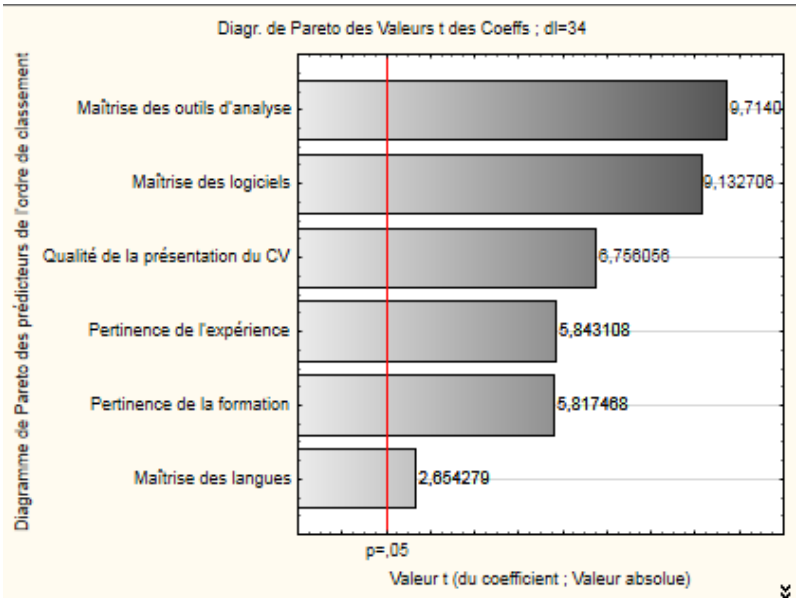


Figure 11: Diagramme de Pareto des critères essentiels d'évaluation, prédicteurs de l'ordre de classement des CV au cours de la présélection des candidats.

On remarque d'emblée l'importance de la maîtrise des outils d'analyse, et des logiciels dans le processus de présélection des CV. Même la qualité du CV (forme et présentation) semble avoir une incidence plus importante sur l'ordre de classement des CV et donc la sélection des candidats que la pertinence de la formation, qui elle arrive après la pertinence de l'expérience. H4 est vérifiée.

On se rend à une évidence au regard du résultat : les critères de sélection et de recrutement apparaissent plus complexes qu'il n'y paraît au premier abord. Et près de la moitié des diplômés semble ne pas y être préparée.

5. Discussion de l'étude 1

Tout au long de l'analyse on est frappé par la ressemblance que présentent les CV dans leur présentation et leur structure dans l'ensemble. Sachant que les demandeurs d'emploi enregistrés au FNE bénéficient systématiquement d'une offre de formation en techniques de recherche d'emploi (TRE), cette quasi-homogénéité dans la présentation des CV pourrait être

attribuée au fait que les candidats auraient par cette démarche, souhaité se conformer au modèle de CV présenté par les professionnels, en l'occurrence les conseillers-emploi chargés de l'animation des séminaires TRE. Par ailleurs, on s'est aperçu que les diplômés ne renseignant pas l'emploi recherché et donc disqualifiés pour la suite du processus de recrutement, avaient invariablement suivi une formation en Sciences dures, Sciences humaines et sociales ou Technique et professionnelle, de même que leur niveau d'étude variait de Bac + 2 à Bac +5. En somme, ni le type, ni le niveau d'étude ne semble a priori garantir une production de CV valide pour un diplômé du supérieur.

La première étude nous renseigne sur la façon dont les diplômés issus de l'enseignement supérieur au Cameroun font le bilan de leur parcours et définissent un objectif professionnel, dans un parcours de recherche d'emploi. Au regard des résultats, on apprend qu'avant de se lancer dans la recherche d'emploi, très peu de diplômés, niveaux et types de formation confondus, s'y préparent adéquatement en se posant par exemples les questions essentielles dans une démarche de recherche d'emploi (qu'est-ce que je sais faire ? qu'est-ce que je veux faire ? quels sont mes atouts ?). Toutes choses égales par ailleurs, les formations techniques et professionnelles au Cameroun, dont l'ingénierie, semblent le mieux préparer les diplômés à un meilleur rapport au soi et à une autogestion qui les prépare à faire face aux exigences de leur environnement, notamment en situation de recherche d'emploi. On pourrait résumer la recherche d'emploi à une démarche de marketing personnel. Ce « marketing de soi », a pour but de se démarquer, se positionner clairement, communiquer efficacement et déterminer ses cibles (Pariot, 2012, p. 12). Le CV en fait le résumé. Les formations générales, très répandues dans le système éducatif camerounais, semblent, au regard des résultats de la présente étude, ne préparer les diplômés qu'elles produisent, ni à l'anticipation, ni à la gestion des difficultés, ni à un réseautage efficace, et compromettrait de fait leur insertion, en nombre et en qualité.

Ces observations rejoignent celles de Bandura (1995, p. 17), repris par François (2000, p. 53), qui relève que les transformations profondes que connaît le monde du travail, et au regard de l'importance que revêt désormais l'information, ont des fortes implications pour les systèmes éducatifs. Au même titre que dans la vie de tous les jours, la recherche d'emploi, « job à plein temps », requiert des compétences cognitives, connaissances et traitements appropriés de l'information, et aussi des compétences d'autorégulation, savoir prendre des décisions concernant son projet professionnel ou ses objectifs de vie, et avoir une influence sur le cours des évènement selon les buts qu'on s'est donnés ou les orientations prises. C'est

le rôle des dispositifs éducatifs d'aider le (futur) diplômé à développer ses compétences : les doter des outils intellectuels, des croyances d'efficacité, des compétences d'autorégulation et de l'intérêt intrinsèque à s'éduquer soi-même tout au long de sa vie. Autrement dit, au-delà des objectifs d'apprentissage définis pour chaque discipline, les études universitaires devraient aider les (futurs) diplômés à développer des qualités et performances nécessaires à leur insertion professionnelle future. En dehors du champ de la formation initiale, un certain nombre de dispositifs proposent leurs services pour accompagner les jeunes ayant fait la demande ou en difficulté, dans leur parcours d'insertion professionnelle. Au Cameroun, le Fonds National de l'Emploi est l'un des dispositifs majeurs dans le cas d'espèce. Le soutien qu'il apporte aux diplômés demandeurs d'emploi est multiforme, s'ouvrant en général sur des séminaires de formation sur les techniques de recherche d'emploi. C'est assurément ce qui explique la fréquence élevée du critère « Qualité du CV », qui apparaît comme une des modalités les plus maîtrisées dans les CV des diplômés, derrière les critères « Maîtrise des outils d'analyse » et « Maîtrise des logiciels ».

Les résultats obtenus ici peuvent être interprétés à l'aune de la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) de Lent, Brown & Hackett (1994). Cette théorie, rappelons-le, s'inscrit dans une perspective de régulation des conduites, en application des recherches de Bandura (1999). Quatre types de cognitions y sont identifiées comme jouant un rôle dans l'autorégulation des conduites : le sentiment s'efficacité personnelle (SEP), les attentes de résultats, les obstacles perçus et les buts (Lent, Brown & Hackett, 2000 ; Lent & Brown, 2006). Le SEP, différent de l'estime de soi, se définit comme la croyance dans la capacité à mettre en œuvre les conduites nécessaires à l'atteinte d'un but. Il constitue une variable de contrôle des actions et apparaît dans le champ de la psychologie vocationnelle comme un prédicteur pertinent du choix d'une profession mais aussi des activités à réaliser pour opérer ce choix (François, 2000, p. 53). Ainsi, un diplômé au SEP élevé sera capable d'opérer un choix pertinent en matière d'emploi et ensuite dresser un autoportrait cohérent avec cet emploi ainsi que sa formation et ses expériences. Le SEP permet à l'étudiant de se croire capable de réussir son insertion professionnelle (je vais réussir à trouver un emploi) et cette croyance influence positivement ses comportements de recherche d'emploi. Dans ce sens, il va se définir un but (identifier ou déclarer l'emploi qu'il souhaite intégrer) et organiser sa recherche d'emploi en fonction de ce but. Aussi est-il probable qu'il réussisse à dresser un portrait de lui-même dans son CV qui soit cohérent avec l'emploi renseigné. Les travaux sur le SEP l'attestent. Solberg, Good, Fisher, Brown et Nord (1995) montrent que le score global

de leur échelle est positivement corrélé avec la clarté des intérêts et buts et le nombre de démarches d'orientation, et négativement avec le besoin perçu d'informations. Betz et Voyten (1997) constatent qu'un SEP faible relatif aux actions préparatoires à des décisions de carrière entraîne une plus grande indécision de choix. Brown, Cober, Kane, Levy et Shalhoop (2006) observent une corrélation positive entre un SEP relatif à la recherche d'emploi et le nombre d'entretiens et d'emplois décrochés par des étudiants après la fin de leurs études ; quoiqu'il semble ne pas y avoir de relation directe entre le SEP et l'intensité des comportements de recherche d'emploi. Résultat confirmé par Saks (2000) qui observe une relation en un SEP élevé chez les étudiants et un choix plus sélectif parmi les emplois qu'ils trouvent.

On peut ainsi déduire que près de la moitié des diplômés du supérieur ont un SEP faible si l'on s'en tient au nombre de CV « *convocables* ». Et pour ceux des diplômés manifestant un SEP élevé à travers un emploi recherché renseigné et des critères de sélection cohérents, on constate au regard des classifications A et B qu'au final, seul un petit nombre (14% de CV classés A) a un SEP fondé sur des estimations réalistes. Puisque, théoriquement parlant, pour que le SEP puisse affecter le comportement dans le sens attendu, il faudrait que les croyances en ses capacités de réussir trouvent leur sources dans des compétences existantes et que les buts et attentes soient raisonnables. Aussi, de deux choses l'une, soit les diplômés portent leur choix sur des emplois auxquels ni leur formation, ni leur expérience ne les prépare a priori ; soit la formation qu'ils ont reçue est insuffisante, non adaptée ou biaisée. Dans le premier cas, ce SEP « artificiellement » élevé se justifierait aussi bien par une connaissance de soi et des secteurs d'activité limitée, une absence de projet professionnel bien ficelé, que par des modèles sociaux peu pertinents pour le diplômé. Dans le second cas, le système éducatif camerounais gagnerait à redéfinir ses objectifs de formation, ainsi que ses approches pédagogiques. Ce qui rejoint le souhait de Bandura qui voudrait que les institutions éducatives se donnent comme objectif de favoriser le développement des capacités d'autorégulation des conduites de leurs élèves. François (1997) suggère aussi qu'un dispositif social peut influencer positivement le SEP de bénéficiaires des prestations, en l'occurrence les personnes en recherche d'emploi. Le FNE et les autres dispositifs existants gagneraient sans doute à reconsidérer leurs prestations en fonction de cette suggestion. Les travaux conduits à ce jour se réclamant de la TSCC permettent de croire que ces objectifs sont tenables (François, 2000, p. 53-54).

Conclusion

Au terme de cette étude, on peut conclure que les principes de sélection ou de recrutement sont la plupart du temps les mêmes, et exigent un minimum de préparation chez le demandeur d'emploi. Cette préparation doit se traduire par un CV suffisamment pertinent pour lui permettre de décrocher un rendez-vous avec le recruteur. Et parce que la recherche d'emploi est par essence difficile, c'est un avantage pour le demandeur d'emploi que d'être à son potentiel maximum sous les angles psychologique et moral. « *Pour plaire à un recruteur, il faut se plaire à soi-même : c'est la première condition pour décrocher un emploi. Et pour se plaire à soi-même, il faut être dans de bonnes dispositions. Afin de créer ces conditions optimales, il faut réaliser un travail sur soi* » (Pariot, 2012, p. 14). Or il s'avère que ce travail sur soi n'est pas correctement réalisé chez les diplômés en recherche d'emploi au Cameroun, vu que leur SEP est en général bas et, plus grave pour un certain nombre, « artificiellement » élevé. Les diplômés ayant suivi une formation technique et professionnelle partent favoris dans le processus de présélection.

Certes, ces résultats sont partiels et, par conséquent, ne reflètent assurément pas la réalité du phénomène, mais ils présentent l'avantage d'offrir une vue d'ensemble sur les prémices et le socle de tout parcours de recherche d'emploi : l'élaboration du CV. Les résultats qui mettent en évidence une absence de bilan personnel et professionnel chez quatre sur cinq diplômés, permettent d'envisager des pistes de remédiation par une formation appropriée et un accompagnement ciblé. En somme, le système éducatif doit revoir ses objectifs et programmes de formation dans le sens de développer, chez les étudiants des capacités d'autorégulation propre à favoriser leur adaptation à leur environnement. Par ailleurs, les dispositifs d'aide aux diplômés en recherche d'emploi devraient orienter leurs actions dans le sens de développer le SEP de ses bénéficiaires. Au-delà de ces conclusions renseignant sur les processus de présélection, il serait intéressant de savoir comment les diplômés issus de l'enseignement supérieur s'autorégulent dans leur parcours de recherche d'emploi. Nous nous proposons également de chercher à savoir comment les processus généraux ou les principales dimensions intervenant dans la TSCC pourraient affecter les stratégies d'autorégulation des diplômés et leurs activités de recherche d'emploi ou la mise en œuvre des techniques de recherche d'emploi. Les études 2 et 3 tentent de satisfaire à ces attentes dans les chapitres qui suivent.

Chapitre 6 : Etude 2, Parcours d'accès au marché du travail des diplômés du supérieur ayant une situation professionnelle (salariés), au Cameroun et en France.

Introduction

Le chapitre 1 nous a permis d'apprécier l'écart qui existe entre le monde de l'éducation et le marché du travail, au Cameroun autant qu'en France. Si hier, le chômage était un phénomène touchant essentiellement les jeunes non diplômés, aujourd'hui la donne a changé et des diplômés issus de l'enseignement supérieur sont de plus en plus nombreux à connaître des difficultés d'insertion professionnelle. A la faveur de la crise économique et à l'ampleur du phénomène de chômage qui en découle, nombreuses sont les analyses socioéconomiques qui préconisent de renforcer l'adéquation entre la formation et les besoins des entreprises. Une adéquation qui devrait à terme, « *éviter les effets de mode et d'engouement que connaissent nombre de filières développées en disproportion au regard des besoins réels du marché* » (Rapport CES, 2005). Dans cette optique, le renforcement de l'orientation scolaire et professionnelle est fortement encouragé. De même que la précision claire, pour chaque dossier d'inscription à l'université, des débouchés professionnels sur lesquels ouvre la filière d'étude envisagée par le futur étudiant. L'enseignement supérieur a connu de nombreuses réformes ces dernières années. Le système LMD a été adopté au processus de Bologne à l'aube des années 2000 par la communauté européenne dont la France. Dans cette perspective, les formations de l'université sont actuellement principalement commandées par l'offre éducative. L'enseignement supérieur en Afrique Francophone, calqué en général sur le système français, s'est trouvé brutalement confronté au défi de l'adoption du système LMD, sans s'y être nécessairement préparé, ni sans avoir forcément les moyens de mener à bien une telle politique éducative.

Le Cameroun, ancienne colonie française, n'est pas en reste. Pays essentiellement agricole, les filières de formation générale y sont pourtant les plus représentées et participent du développement d'une économie parallèle que l'Etat peine à contrôler (secteur informel où le tertiaire est surreprésenté, avec la part belle réservée au commerce). Des analyses sur l'emploi et la formation au Cameroun font état de l'incohérence manifeste entre les réalités locales, les spécificités du marché du travail et l'offre éducative (Bomda, 2010 ; Ela, 2006 ; Ezémbé, 2003 ; Fonkoua, 2006 ; Fohopa, Garro & Mortelette, 2006 ; Njike Njikam, Lontchi

Tchoffo & Fotzeu Mwoffo, 2005). L'orientation scolaire et professionnelle y navigue quelque peu à vue (Bomda, 2010 ; Eboa, 2008 ; Okéné, 2011) ; les conditions et les pratiques de formation sont décalées par rapport aux objectifs déclarés du système éducatif (Foaleng, 2010 ; Fonkoua, 2006 ; Tatangang, 2000). Dans cet environnement, parents et diplômés aspirent pour la plupart à un emploi dans la fonction publique, garante d'une sécurité de l'emploi sur le long terme, et dans une moindre mesure dans le privé formel.

« *Pour des raisons de stabilité et de sécurité de l'emploi, les jeunes ont encore une préférence remarquable pour les emplois dans l'administration et les entreprises publiques (36,5%) quel que soit leur milieu de résidence, secteur qui pourtant n'a créé que 4,4% des emplois en 2004. […] On constate également une demande assez faible pour le secteur privé formel, ce qui est une conséquence de la faible création des emplois dans ce secteur (16,0% d'emplois désirés par les jeunes et 5,1% d'emplois créés). Face à cette limite du modèle de développement du secteur privé formel au Cameroun, les jeunes préfèrent, à défaut de pouvoir s'intégrer dans l'administration, s'orienter plutôt vers l'informel facile d'accès où l'on dispose d'une certaine marge de manœuvre personnelle. La demande pour le secteur privé formel émane davantage des jeunes citadins ; en milieu rural les jeunes sont de fait plus attirés par un emploi dans une exploitation agricole à compte propre* » (EESI, 2005). Toutefois, il convient de préciser qu'avec la légère croissance économique que connaît le Cameroun ces dernières années (de 4,2% en 2011 à 4,4% en 2012), la formation professionnelle est particulièrement encouragée et à cet effet, l'Etat octroie des subventions à de nombreux établissements scolaires afin de fournir une main d'œuvre qualifiée aux secteurs émergents.

En France, bien que l'insertion professionnelle des jeunes soit actuellement tout aussi problématique, la situation se présente de manière différente. En effet, en dépit de l'exigüité du marché du travail, toujours plus prononcée au fil des ans, et la crise aidant, on observe une forte rotation des jeunes dans l'emploi. Le développement de l'emploi temporaire en est responsable à plus d'un titre : quatre embauches de jeunes sur cinq se font sur un contrat à durée déterminée (Marchand & Minni, 1998). Dès lors, le bon diagnostic n'est pas tant celui d'une exclusion des jeunes que d'une forte instabilité, compte tenu des effets intenses d'entrée-sortie de l'emploi (alternance emploi temporaire-chômage). Ce qui par ailleurs pose le problème du déclassement et de la précarité qui en découle, auquel est désormais exposé bon nombre de diplômés du supérieur à la fin de leurs études. Lefresne (2003) observe à ce propos : « *La qualification des jeunes présente en moyenne une double caractéristique : un*

niveau de formation générale élevé qui peut être valorisé dans différentes entreprises, d'où une employabilité forte ; mais la qualification des jeunes est marquée en contrepartie par une faible expérience professionnelle qui implique souvent l'acceptation d'emplois peu attractifs accentuant à la fois leur employabilité et leur vulnérabilité. » (p. 8). En référence aux approches de Lent, Brown et Hackett (1994) et de Zimmerman (2000), nous pensons que chaque diplômé issu de l'enseignement supérieur est suffisamment « outillé », en termes de connaissances acquises et accumulées tout au long du parcours scolaire, pour faire valoir ses qualifications, et convaincre tout recruteur. Les perspectives du comportement autorégulé nous paraissent être un cadre d'analyse pertinent pour comprendre les mécanismes auxquels ont recours les diplômés qui décident de s'engager dans un parcours de recherche d'emploi.

1. Problématique

Dans cette deuxième étude, nous tentons d'appréhender les stratégies de recherche d'emploi que mettent en œuvre les diplômés du supérieur. Mises en évidence, ces stratégies pourront nous permettre de nous faire une idée du modèle de recherche d'emploi « efficace » dans la mesure où les diplômés concernés par l'étude 2 sont ceux ayant réussi leur insertion professionnelle, même de manière transitoire – en référence à ceux occupant un job ponctuel ou emploi alimentaire. Précisons que l'emploi alimentaire, essentiellement précaire, n'a la plupart de temps aucun lien direct avec le projet professionnel du diplômé. Il l'accepte en général faute de mieux, pour des raisons de survie (se nourrir, assurer son loyer…), et continue parallèlement à chercher un emploi, un « vrai ». Une situation qui, en tout état de cause, peut constituer un frein (difficulté perçue) ou un atout (soutien social perçu, réseau professionnel ou social) dans le parcours de recherche d'emploi. Les chapitres 3 et 4 nous ont appris que les conduites humaines s'enracinent dans les croyances que les personnes nourrissent par rapport à elles-mêmes, à leurs capacités/connaissances/qualifications ou compétences, à leur environnement et à la situation qui les interpelle. En fonction de ces croyances, les personnes vont se fixer des buts et des plans d'action, en même temps qu'elles vont se « préparer » à dépasser les obstacles susceptibles d'empêcher l'atteinte du but. Aussi, nous portons une attention particulière aux croyances d'efficacité de la recherche d'emploi, les difficultés perçues relatives à la recherche d'emploi, le projet professionnel entendu comme but fixé à la recherche d'emploi et l'emploi recherché ou objectif professionnel qui correspond aux attentes de résultat. Ces facteurs étant susceptibles d'aider à comprendre comment les diplômés opèrent leurs choix d'actions, les organisent et les réalisent, en vue

d'un niveau de performance en recherche d'emploi – sachant que la conséquence de la performance ici est l'accès effectif à l'emploi.

Un nombre de diplômés du supérieur toujours croissant sort chaque année du système universitaire. En général, ils se lancent aussitôt à la recherche d'un emploi – parfois avant la fin de leurs études. L'étroitesse du marché de l'emploi, devenu très sélectif, impressionne parfois plus d'un chercheur d'emploi, diplômé ou non. Lorsque c'est le cas pour le chercheur d'emploi, il est possible qu'il développe des convictions selon lesquelles il serait « difficile », sinon « impossible » pour un diplômé de « trouver » un emploi sans soutien ou piston. Une telle conviction aurait pour effet d'annihiler la motivation du chercheur d'emploi, et déteindrait sur le choix des actions de recherche, la dépense d'efforts, et leur persistance. Bandura (1986) postule qu'être acteur, c'est créer des intentions. En tant que croyances qui poussent à agir, le rôle du sentiment d'efficacité personnelle (SEP), c'est de mener ces intentions à leur terme. Il est donc probable qu'une conception ou vision négative de la recherche d'emploi et des conditions d'accès au marché du travail puisse conduire à l'échec de la recherche d'emploi, en impulsant des comportements inadaptés. Des études montrent à ce sujet qu'un SEP faible (convictions négatives) relatif aux actions préparatoires à des décisions de carrière entraîne une plus grande indécision de choix (Betz & Voyten, 1997). L'on a observé par ailleurs une corrélation positive entre un SEP relatif à la recherche d'emploi (élevé) et le nombre d'entretiens et d'offres d'emplois obtenus par des étudiants à la fin de leurs études (Brown, Cober, Kane, Levy & Shalhoop, 2006).

2. Hypothèses de l'étude

Dans ce travail, nous nous proposons d'examiner les liens entre l'objectif professionnel (OPRO), le projet professionnel (PPRO), le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), les difficultés perçues (DIFF) et la performance en recherche d'emploi appréhendée par le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Par la suite, nous vérifierons si la prise en compte des stratégies d'autorégulation (STARE) présidant à la recherche d'emploi médiatisent la relation entre ces variables.

Au regard de ce que nous savons du contexte actuel de formation et de l'insertion professionnelle, et ce en accord avec les modèles proposés par Lent et al. (1994) et Zimmerman (2000), nous fondons notre réflexion sur l'hypothèse que les diplômés issus de l'enseignement supérieur sont tout à fait capables de diriger leur activité de recherche d'emploi. En même temps, ils sont capables de reconnaître l'importance de nombreuses

influences personnelles et environnementales (par exemple les obstacles et les soutiens liés aux structures sociales, à la culture, etc.). Ces influences contribuent à renforcer, à affaiblir ou, dans certains cas, à annihiler l'agentivité personnelle ou la capacité à se diriger. Nous faisons nôtre ce postulat dans la mesure où le diplômé du supérieur est essentiellement caractérisé par les connaissances qu'il est supposé avoir emmagasiné au fil de ses apprentissages. D'après Bonnard (2012) : « *La connaissance est considérée comme une ressource cruciale des entreprises* ». Par conséquent, nous posons que le diplômé part favori dans la course à l'emploi au regard des significations entourant son statut et des besoins des entreprises en matière de connaissances, ainsi que des compétences qui en émergent.

On constate l'importance accordée par les perspectives autorégulatrices aux processus mentaux impliqués dans l'organisation et la gestion de la recherche d'emploi en vue de la réussite de l'activité de recherche en question. Dans ce sens, le chercheur d'emploi doit nécessairement se fixer des buts correctement calibrés dont la définition dépendrait à la fois de variables cognitives, métacognitives et motivationnelles.

Hypothèse 1 (H1) : Nous nous attendons par conséquent à ce que la définition de l'objectif professionnel (OPRO) soit en relation avec la performance en recherche d'emploi, c'est-à-dire le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) étant en lien avec le projet professionnel (PPRO), on attend de ce fait une corrélation significative entre le projet professionnel (PPRO) et la performance (TRE).

Hypothèse 2 (H2) : Nous postulons par ailleurs que plus le diplômé sera fixé sur l'emploi recherché (EMRE), plus élevé sera son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Dans ce sens, une fois la recherche d'emploi démarrée, la continuité de l'action et la poursuite de l'atteinte du but (à savoir l'emploi ciblé ou recherché) sont menacées par l'irruption d'autres activités attractives (voyager, prendre du bon temps avec les copains, regarder un épisode de sa série préférée ou un match de football / de hockey à la télé, etc.) et la confrontation aux difficultés (différentes tensions marquant le marché du travail, critères de sélection pointus, etc.). Cosnefroy (2011) assimile cette situation à une autorégulation qui selon lui, « *s'apparente alors à une navigation par gros temps qui s'efforce de poursuivre la route en dépit d'une météo défavorable* » (p. 25). Cette approche de l'activité de recherche d'emploi s'inspire des recherches sur l'autorégulation des apprentissages (Bonner & Kovach, 2000 ; Carré & Moisan, 2002 ; Cosnefroy, 2004 ; Elliot, 2005 ; Hadwin & Winne, 2001 ;

Pintrich, 2000 ; Zimmerman & Winne, 1996, 2004). La définition de la recherche d'emploi qui en émerge, présente celle-ci comme un parcours ou suite d'actions, marqué par l'imprévisibilité. Conception qui fait des chercheurs d'emploi « *des équilibristes du compromis opératoire* » au sens de Clos (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). Les recherches sur l'autorégulation des comportements de recherche d'emploi qui résultent de cette conception de la recherche d'emploi, s'inscrivent dans un courant plus vaste de l'analyse de l'activité dans des situations complexes qui se développe aussi bien en psychologie cognitive qu'en psychologie du travail.

Dans cette logique,

Hypothèse 3 (H3) : Nous faisons l'hypothèse qu'étant donné leur habitude des processus d'évaluation (préparation et passage des examens) et des difficultés y afférentes, plus le diplômé jugera positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), plus élevées seront ses stratégies d'autorégulation (STARE) pendant la recherche d'emploi.

Hypothèse 4 (H4) : Nous postulons que les difficultés (DIFF) perçues liées la recherche d'emploi seront reliées négativement au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés.

Hypothèse 5 (H5). : Par contre, les stratégies d'autorégulation (STARE) seraient positivement reliées au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Il convient de signaler que dans le champ des recherches dédiées aux conduites autorégulées, la situation de travail est de prime abord considérée sous l'angle de l'activité de la personne analysée à partir de cadres théoriques clinique ou cognitif (Clot, 1999 ; Leplat, 2000). Le diplômé en recherche d'emploi qui s'autorégule, identifie un objectif, explore les moyens, planifie son action, gère son attention, s'auto-motive, s'auto-évalue et fait appel à la régulation de comportement à l'égard de son environnement social si nécessaire. Nader-Grosbois (2007) situe l'acquisition de ces capacités en autorégulation, bien avant l'admission du (futur) diplômé à l'école : « *Au cours de la période préscolaire, les capacités en autorégulation se construisent et commencent à se systématiser bien que des variabilités soient observées en fonction de l'âge de l'enfant, de son niveau de développement et des*

situations proposées » (p. 145). De la même manière, on sait que certains comportements stéréotypés, tels que ceux liés au sexe, dérivent, tout au moins en partie, des rôles inculqués durant l'enfance. Bandura (1997) observe que nombreux sont les garçons et filles qui cherchent à exceller seulement dans les disciplines traditionnellement attribuées à leur sexe ; ce qui expliquerait en partie la prédominance masculine dans certaines branches comme la science et l'ingénierie. Des personnes éliminent ainsi des classes entières de professions, en délaissant leur éventuel caractère attractif, en fonction de leurs croyances dans leur efficacité. Lent et al. (1994) ont observé que les femmes limitent leurs intérêts pour certaines activités traditionnellement masculines, même si leurs capacités ne sont pas en fait inférieures à celles de ceux-ci.

A la lumière de ces observations, il nous a semblé pertinent de procéder à des analyses différenciées selon le type et/ou le niveau d'études (H7, H8 H9 et H12), et le pays (H10 et H11). De même, une analyse selon le sexe à la fin de l'étude nous a permis de mettre en évidence les facteurs en lien avec la recherche d'emploi chez les femmes et les hommes.

Dans cette perspective :

Hypothèse 6 (H6) : Nous postulons qu'une femme diplômée, par opposition à son homologue masculin, aura un jugement plus négatif sur ses capacités à réussir sa recherche d'emploi (SEP). Aussi peut-on s'attendre à ce que les hommes aient une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Il est également avéré que le parcours ou le type de formation et l'expérience professionnelle affectent l'orientation et les choix d'action. Ils permettent effectivement d'envisager, en ce qui concerne par exemple les diplômes requis pour accéder à une formation ou une profession, des équivalences mais aussi par la façon dont le sujet vit psychologiquement sa situation. Lam (2001) affirme que l'expérience du monde du travail, en l'occurrence du monde industriel, permet d'accroître le capital humain du jeune diplômé, d'acquérir des compétences particulières. L'expérience peut être également perçue par l'employeur comme le signal d'une adaptation du diplômé au monde de l'entreprise. Ainsi, en fonction de ses expériences, de ses acquis mais aussi des compétences qui s'y rattachent, le chercheur d'emploi pourra se sentir plus ou moins apte à prétendre à un poste précis, à un secteur d'activité donné, à réussir un entretien d'embauche ou même simplement à être compétitif sur le marché du travail. D'où notre hypothèse :

Hypothèse 7 (H7) : Un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) mettra en œuvre de meilleures stratégies d'autorégulation (STARE).

Il résulte de la recherche que l'information transmise par les états et réactions physiologiques comme un facteur susceptible d'affecter les comportements des personnes. Un certain nombre de facteurs comprenant l'évaluation cognitive des sources d'activation physiologique, son intensité, les circonstances dans lesquelles l'activation survient, et les biais d'interprétation affecteraient l'usage des conditions physiologiques. Bandura (2003, p.163-164) observe que : *« Les gens interprètent souvent leur activation physiologique dans les situations stressantes ou éprouvantes comme des signes de vulnérabilité au dysfonctionnement. Puisqu'une activation élevée peut affaiblir la performance, les individus sont plus enclins à s'attendre à du succès quand ils ne sont pas troublés par une activation désagréable que lorsqu'ils sont tendus et agités organiquement. Les réactions de stress au contrôle inefficace génèrent un stress supplémentaire par l'auto-activation anticipatoire. En évoquant des pensées désagréables sur leur inaptitude et sur leurs réactions de stress, les gens peuvent s'auto-activer jusqu'à des niveaux élevés de stress produisant précisément les dysfonctionnements qu'ils redoutent »*. Cela étant,

Hypothèse 8 (H8) : On peut s'attendre à ce qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) juge plus positif son état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi, alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) aura une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Hypothèse 9 (H9) : Nous postulons que le diplômé des sciences exactes (TYPE) aurait un meilleur projet professionnel (PPRO) que le diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE). Dans cette perspective, on s'attend à ce qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE), à niveau d'études égal (NIV) avec son homologue ayant étudié les sciences exactes, mette plus de temps à trouver un emploi (DUREE) que ce dernier.

Signalons par rapport aux analyses différenciées selon le pays de recueil de données que l'environnement ou contexte socioéconomique et culturel, constitue en général le socle des échanges de connaissances et d'informations dans lesquelles baignent les sujets. On l'a vu au chapitre 4, le sens et les significations qui sous-tendent les conduites, sont pour ainsi dire « soufflés » par cet environnement. D'après Botteman (1999), lorsqu'une personne traite

l'information reçue, elle doit être capable d'envisager les multiples facettes d'une prise de décision, de prévoir des solutions de rechange, et de se fixer des objectifs. Bon nombre de mesures sont mises en place pour venir en aide aux chercheurs d'emploi, tant du point de vue politique (dispositifs d'aide à l'insertion) que social (réseaux personnels ou professionnels, soutiens sociaux). Au regard des différences marquant les deux contextes de l'étude,

Hypothèse 10 (H10) : Nous postulons que les diplômés au Cameroun (PAYS), par opposition aux diplômés en France, seront dépositaires d'un objectif et projet professionnels moins structurés. En revanche de meilleurs projets professionnels (PPRO) seront observés chez les salariés par rapport aux sans emploi.

Hypothèse 11 (H11) : On peut aussi s'attendre à ce que les diplômés au Cameroun perçoivent plus de difficultés (DIFF) liées à la recherche d'emploi que les diplômés en France, alors que ces derniers jugeront plus positivement leurs capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP) que ceux du Cameroun.

Dans le même ordre d'idées, il a été observé que suivant la nature de leurs études et donc des spécificités de leurs diplômes, notamment de la côte qu'ont ceux-ci sur le marché du travail local, les sujets vont juger la démarche de recherche d'emploi plus ou moins utile, de même que l'intensité et la persistance des efforts à investir. On observe également que dans le processus d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, l'établissement de formation correspond souvent à un signal de qualité, utilisé par les employeurs comme intermédiaire lors de l'embauche. Par exemple, Rebick (2000) établit qu'au Japon les liens tissés entre les universités et les entreprises permettent aux employeurs de réduire les coûts de recrutement et d'améliorer la sélection des employés. Dans le cas des sciences, les professeurs peuvent y jouer un rôle d'intermédiaire en plaçant les meilleurs étudiants dans les entreprises avec lesquelles ils entretiennent des liens (Bonnard, 2012). A ce titre,

Hypothèse 12 (H12) : Nous postulons qu'à type et niveau d'étude égaux, les stratégies d'autorégulation (STARE) des diplômés seront meilleures en France qu'au Cameroun (PAYS).

3. Méthodologie

3.1. Participants

L'étude a impliqué 410 participants (188 au Cameroun et 222 en France), hommes et femmes confondus, tels que l'illustre le tableau 6. Ils sont tous diplômés du supérieur et salariés.

Tableau 6 : Distribution des sujets en fonction du sexe

Pays		Effectif	Pourcentage	Total
Cameroun	Homme	114	60.6%	188
	Femme	68	36.2%	
	Valeurs manquantes	6	3.2%	
France	Homme	76	34.2%	222
	Femme	146	65.8%	
Total	Homme	190	46.34%	410
	Femme	214	52.19%	
	Valeurs manquantes	6	1.46%	

L'échantillon est composé 57.3% de personnes ayant trouvé un emploi stable, 36.8% occupant des emplois ponctuels (en attendant trouver mieux – dont 20% poursuivant des études) et 5.9% sont des diplômés en stage dans une entreprise. Le niveau d'études moyen des participants est bac + 3, soit la licence (tableau 7).

Tableau 7 : Distribution des sujets en fonction du niveau d'études

Pays		Effectif	Pourcentage	Total
Cameroun	Bac +2	18	9.6%	188
	Bac +3	48	25.5%	
	Bac +4	54	28.7%	
	Bac +5	25	13.3%	
	Doctorat	17	9%	
	Autres	19	10.1%	
	Valeurs manquantes	7	3.7%	
France	Bac +2	34	15.3%	222
	Bac +3	45	20.3%	
	Bac +4	28	12.6%	

	Bac +5	97	43.7%	
	Doctorat	10	4.5%	
	Autres	8	3.6%	
Total				410

Entre autres types d'études, les participants sont nombreux à avoir étudié les sciences sociales comme l'atteste le tableau de distribution :

Tableau 8 : Distribution des sujets en fonction du type d'études

Pays		Effectif	Pourcentage	Total
Cameroun	Sciences exactes	10	5.3%	188
	Sciences hum. et Soc.	46	24.5%	
	Technique/Technologie	20	10.6%	
	Lettres / Langues	14	7.4%	
	Droit / Administration / Gestion	44	23.4%	
	Santé	9	4.8%	
	Commerce / Marketing / Ventes	20	10.6%	
	Autres post-bac	21	11.2%	
France	Sciences exactes	14	6.3%	222
	Sciences hum. et Soc.	74	33.3%	
	Technique/Technologie	30	13.5%	
	Lettres / Langues	13	5.9%	
	Droit / Administration / Gestion	25	11.3%	
	Santé	14	6.3%	
	Commerce / Marketing / Ventes	31	14%	
	Autres post-bac	20	9%	
Total				410

En lien avec le type d'étude, les participants sont très nombreux (80.7%) à s'être orientés vers la formation universitaire ou post-bac sans influence extérieure. Toutefois, les parents (7.8%), les amis (2.4%), les conseillers d'orientation (2.2%), les enseignants (2%) et autres réseaux (3.9%) exercent une influence plus ou moins importante sur les choix d'orientation.

Au moment de l'enquête, 37.3% des participants occupent une fonction de d'employé ou personnel de service, 30.2% sont des cadres, 15.1% sont des techniciens et/ou agents de maîtrise, 5.1% exercent en libérale, 2.2% sont des chefs d'entreprise, 1.5% sont ouvriers et

0.2% sont des artisans. Nous avons recueilli 320 réponses à notre questionnaire par le moyen du papier-crayon, et 90 réponses en ligne (Google Drive), ce qui représente respectivement 78% et 22% de l'effectif total de notre échantillon. Recrutés parmi le groupe des jeunes en général, l'âge moyen des participants est 25.12 ans (tableau 9).

Tableau 9 : Distribution des sujets en fonction de l'âge

Pays		Effectif	Pourcentage	Total
Cameroun	< 25 ans	9	4.8%	188
	25-29 ans	57	30.3%	
	30-34 ans	55	29.3%	
	35-39 ans	27	14.4%	
	40 ans +	32	17%	
	Valeurs manquantes	8	4.3%	
France	< 25 ans	54	24.3%	222
	25-29 ans	119	53.6%	
	30-34 ans	38	17.1%	
	35-39 ans	7	3.2%	
	40 ans +	4	1.8%	
Total				410

L'âge des participants est à mettre en parallèle avec l'ancienneté dans la fonction occupée qui est en moyenne de 3.04 ans (soit depuis 2010). En effet, l'âge des participants est négativement corrélé (r = -.561, $p < .01$) à l'ancienneté dans la fonction occupée ou la durée de l'occupation d'un emploi rémunéré. Ainsi, plus on est âgé, plus il est possible d'être en situation de reconversion professionnelle ou tout au moins que l'on ait récemment achevé une formation continue après une plus ou moins longue première expérience professionnelle. Tandis que les plus jeunes, en situation de première expérience professionnelle sont ceux affichant le plus de stabilité, et donc d'ancienneté au poste. Dans cette veine, les répondants occupent leur emploi depuis en moyenne 5 ans au Cameroun et depuis 2 ans en France.

Au regard de l'emploi occupé, les participants estiment être qualifiés à 39.5%, compétents à 28% pour l'exercice de leur fonction, bien que cela ne corresponde ni au statut qu'ils espéraient avoir (9%), ni au niveau de rémunération attendu (3.9%) et encore moins à leurs projets de vie (10.7%). La satisfaction assez relative manifestée par les participants vis-

à-vis de l'emploi occupé permet d'envisager l'accès à l'emploi pour beaucoup comme étant déterminé par les besoins de premier niveau au sens de Maslow (1954), plutôt que correspondant à la logique d'un projet professionnel porté par le diplômé. Cette observation est confortée par le caractère mitigé des réponses des participants à la question de savoir quel emploi ils cherchaient précisément. 57.3% cherchaient l'emploi qu'ils occupent actuellement et 42.4% recherchaient un emploi différent. On constate à la lecture du tableau 10 que plus d'un quart (25.4%) des participants ne procèdent à aucune organisation particulière avant d'initier la recherche d'emploi. Les autres participants, peut-être plus consciencieux, anticipent sur les difficultés éventuelles liées à l'accès au marché du travail en procédant en amont à la recherche d'emploi au repérage de nouveaux secteurs d'activité et des personnes susceptibles de les soutenir dans leurs démarches.

Tableau 10 : Distribution des sujets en fonction de l'organisation de la recherche d'emploi

Préalable à la recherche d'emploi		Effectifs	Pourcentage
Faire un bilan professionnel	Oui	130	31.7%
	Non	280	68.3%
Faire un bilan personnel	Oui	157	38.3%
	Non	253	61.7%
Conception calendrier d'organisation et suivi	Oui	136	33.3%
	Non	274	66.8%
Etablir une liste de personnes (réseau social)	Oui	143	34.9%
	Non	267	65.1%
Repérer les nouveaux secteurs d'activité intéressants pour vous.	Oui	147	35.9%
	Non	263	64.1%
Procéder à une organisation particulière	Oui	104	25.4%
	Non	305	74.4%
Total :		N = 410	100%

En ce qui concerne le moyen d'accès à l'emploi, les participants sont nombreux à avoir fait recours à leur réseau personnel pour accéder à l'emploi, comme le montre le tableau 11. Cette observation corrobore avec la nature des relations qu'entretiennent les participants avec leur employeur actuel. C'est dans la même entreprise que 11.7% ont effectué leur stage.

Quant aux autres participants, leur employeur est soit un contact professionnel (10.7%), soit une relation amicale (10.5%), soit une relation familiale (10%), soit une tout autre relation (5.1%). En somme, l'employeur actuel fait partie du réseau de près de la moitié des participants (48%).

Tableau 11 : Distribution des sujets en fonction du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle sollicité pendant la recherche d'emploi

	Cameroun	France	Pourcentage
Dispositif ou aide sollicité	Fonds national de l'emploi	Pôle emploi	26.6%
	Minefop	Mission locale	18.5%
	Associations ou autres services d'aide (Emploi service…)	Associations ou autres services d'aide (Afij, Apec, CIDFF)	20.5%
	Relations personnelles	Relations personnelles	62.9%
	Autres canaux informels	Autres canaux informels	30.2%

Afin de multiplier leurs chances d'insertion professionnelle, 31.2% des participants ont effectué un stage long (d'une durée de plus de trois mois), 22.9% en ont effectué deux et 16.8% en ont effectué trois et plus. Le besoin d'accroître leur niveau de connaissance par des stages ou formations supplémentaires apparaît comme une constante, dans la mesure où près d'un tiers des participants (33.2%) signale une volonté de poursuivre des études.

3.2. Matériel et procédure

Le questionnaire qui a concouru à réalisation de l'étude est composé de 89 items portant sur l'auto-perception des personnes, leur environnement, leurs objectifs, les descripteurs des activités de recherche d'emploi, dont des échelles en 5 points de type Likert. Spécifiquement, les échelles mesurent les difficultés perçues, le projet professionnel, le sentiment d'efficacité personnelle et les stratégies d'autorégulation. La dernière échelle, les stratégies d'autorégulation, est composée de trois sous-échelles correspondant à trois paramètres : les stratégies métacognitives, les stratégies de gestion et les stratégies motivationnelles. Le choix d'une échelle à cinq points se justifie par la longueur du questionnaire (plus de 60 items) ainsi que par la volonté de ménager le répondant (Cox, 1980 ; Roussel, 2005). Considérant les recommandations théoriques et tenant compte des spécificités de notre questionnaire, six échelles de Likert en cinq points, allant de « Pas du tout » à « Tout à fait », de « Très peu

confiant(e) » à « Très confiante(e) » et de « Jamais » à « Très souvent » ont été retenus en fonction de l'objet mesuré.

Les items ont été élaborés à partir d'une analyse de contenu de 24 entretiens semi-directifs (8 en France et 16 au Cameroun) d'une durée moyenne de 56 minutes chacune (voir Annexe). L'analyse effectuée avec le logiciel Nvivo version 10 a consisté à repérer les contenus récurrents évoqués par les répondants invités à s'exprimer sur les thèmes inducteurs présentés. Ces thèmes constituent le point d'ancrage des différentes variables retenues pour l'étude. Dans le questionnaire, chaque groupe d'items (correspondant à une des variables) est introduit par une question ou une affirmation invitant le répondant à effectuer un jugement de difficulté, de probabilité, d'accord ou d'importance exprimé sur chacune des échelles.

6.2.2.1. Variables de l'étude.

Nous présentons ici l'objectif professionnel (OPRO), le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) traduisant la performance en recherche d'emploi chez les participants, et les échelles : le projet professionnel (PPRO), les difficultés perçues (DIFF) à l'obtention d'un emploi, le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et les stratégies d'autorégulation (STARE).

– Variables d'auto-perception et de perception de l'environnement

Objectif professionnel (OPRO) : en accord avec les spécificités de la TSCC et de la théorie de l'autorégulation mettant en évidence l'importance des buts dans les conduites proactives, nous avons évalué les objectifs à court, moyen et long terme des participants à l'aide de trois items qu'introduit la question « Avez-vous un but ou objectif professionnel ? ». Les participants sont invités à répondre en cochant un seul des trois items : « Pas spécialement ; je fais ce que je trouve » ; « Oui, je me suis donné un objectif au début de mes démarches de recherche d'emploi » ; « Oui, je suis donné un objectif professionnel bien avant la fin de mes études ».

Difficultés perçues (DIFF) à l'obtention d'un emploi : Sur la base des difficultés liées à la recherche d'emploi répertoriées par les structures d'aide à l'insertion professionnelle, nous avons élaboré une échelle propre à évaluer les perceptions des participants sur ce qui constitue un obstacle à l'accès à l'emploi. 13 items, introduits par la question « Quelles sont d'après vous les difficultés qui ont entravé votre parcours de recherche d'emploi ? », composent cette échelle. Elle comprend par ailleurs quatre dimensions : Formation, Expérience, Accès aux offres

d'emploi et Soi. Les difficultés sont centrées sur l'auto-perception relative à la formation, le rapport à soi dans le parcours de recherche d'emploi (les contraintes ou choix familiaux n'y figurent pas, par exemple). Un pré-test nous a permis de vérifier l'homogénéité de l'échelle (α = .78). Nous avons ensuite calculé un score de décalage à partir de la somme des réponses fournies par les participants aux items (*M* = 27.89 ; *ET* = 8.60) (tableau 12). En vue d'appliquer l'Anova à deux facteurs pour tester les effets d'interaction, nous avons procédé à une dichotomie distinguant les participants qui jugent plus difficile l'accès à l'emploi, de ceux qui jugent rencontrer peu ou pas de difficultés dans leur parcours de recherche d'emploi.

Projet professionnel (PPRO) ou des attentes de résultats (de la recherche d'emploi). Comme pour les difficultés perçues liées à la recherche d'emploi, nous avons élaboré une échelle susceptible d'évaluer aussi bien la cohérence que la pertinence du projet professionnel – entendu comme préliminaire à la recherche d'emploi – élaboré par le participant. L'échelle qui comprend deux dimensions (logique et pratiques ayant trait aux perspectives de carrière), est composée des 7 items suivants : « L'emploi que vous recherchez s'inscrit dans un plan de carrière bien précis » ; « Vous êtes particulièrement attiré(e) par le secteur d'activité dans lequel s'inscrit l'emploi que vous recherchez » ; Vous vous êtes préparé(e) pour l'emploi que vous recherchez grâce à des stages » ; « Pour garantir la pertinence de votre projet professionnel, vous vous rendez souvent à des salons, à des manifestations scientifiques, des forums afin de rencontrer des professionnels » ; « Vous avez discuté de votre projet professionnel avec votre entourage (parents, amis) pour vous assurer de la pertinence de vos choix » ; « Vous pensez créer votre propre entreprise dès que possible et votre business plan (ou plan comptable) est prêt » ; « En concevant votre projet professionnel, vous avez pris en compte les obstacles susceptibles d'entraver l'atteinte de vos objectifs et, prévu à cet effet des actions préventives et curatives ». Pour chacun de ces items, il est demandé aux participants d'indiquer leur niveau d'adhésion (de « Pas du tout » à « Tout à fait ») selon que l'affirmation correspondait (ou pas) à leur propre projet professionnel. Le pré-test de l'étude nous a permis de vérifier l'homogénéité de l'échelle (α = .65). Ensuite, nous avons calculé un score de décalage à partir de la somme des réponses fournies par les sujets à aux items (*M* = 21.29 ; *ET* = 5.99). Pour opérer une distinction entre les participants qui ont un projet professionnel pas pertinent de ceux dont le projet est moyennement pertinent et pertinent nous avons procédé à une catégorisation par regroupement visuel sous SPSS.

Sentiment d'efficacité personnelle (SEP) relative à la recherche d'emploi. Le SEP, mis en évidence par Bandura (1980, 1986) connaît un grand succès en France aussi bien en

matière de recherche scientifique (Carré, 2004 ; François & Botteman, 2002 ; Rondier, 2004) que dans la pratique chez les psychologues (François, 2009). Pour les besoins de notre recherche, nous avons porté notre choix sur une échelle du SEP nommée « *Autoefficacité relative à la transition vers l'emploi* » (AETE) de Vieira et Coimbra (2008). Notre choix se justifie par le fait que l'échelle, en langue française, cible essentiellement les conduites d'insertion professionnelles. En effet, l'AETE est un questionnaire comprenant 28 items, qui mesure l'auto-efficacité des étudiants en dernière année d'étude, considérés à ce titre comme en transition vers l'emploi. Dans sa forme définitive, l'échelle du SEP est composée de 12 items, introduits par la phrase « Pour trouver un emploi, vous vous sentez capable de… ». En fonction des spécificités de notre étude, les items relatifs à la recherche d'emploi sont prioritairement retenus pour notre étude, et nous avons dû reformuler les autres relatifs à l'adaptation au travail, en les adaptant aux outils et activités de recherche d'emploi. Le pré-test nous a permis de vérifier l'homogénéité de l'échelle (α = .88). Nous avons ensuite calculé un score de décalage à partir de la somme des réponses fournies par les participants aux items (M = 41.77 ; ET = 10.02) (tableau 12). Pour opérer une distinction entre les participants dotés d'un SEP bas, moyen et élevé nous avons procédé à une catégorisation par regroupement visuel sous SPSS.

– Variables d'autorégulation : de l'organisation et de l'évaluation des activités de recherche d'emploi

Stratégies d'autorégulation (STARE). Composée de 18 items, cette échelle porte sur la gestion de l'activité de recherche d'emploi (anticipation sur les difficultés, organisation individuelle, motivation). Elle est composée de 3 sous-échelles, à savoir l'échelle des :

- Stratégies métacognitives (6 items),
- Stratégies de gestion (6 items) et
- Stratégies motivationnelles (6 items).

L'échelle mesurant les stratégies d'autorégulation (STARE) est adaptée du questionnaire « *Inventaire de Processus et Styles d'Apprentissage pour la cinquième année du cycle primaire* » (IPSA-5) de Buysse (2007) conçu sur la base de l'« *Inventory of Learning Style* » (ILS) de Vermunt (1998) (Boyle, Duffy & Dunleavy, 2003). Cette échelle vise à mettre en évidence les styles de recherche d'emploi, autrement dit des techniques de recherche privilégiées par le chercheur d'emploi, et de faire apparaître la relation entre les

sources de contrôle des processus de régulation des diplômés engagés dans la recherche d'emploi. Les affirmations portent essentiellement sur la régulation active. Dans ce sens, elles décrivent des activités conscientes de régulation avec une recherche « de la solution au problème » du sujet, basée sur un auto-questionnement, des activités de prédiction/anticipation de résultat et une métacognition de caractère procédurale (par exemple : avant de commencer une activité de recherche d'emploi, je réfléchis d'abord à la meilleure manière de le faire).

Spécifiquement, les affirmations relatives aux ***stratégies métacognitives*** décrivent des activités de ***planification*** (par exemple : avant d'engager une activité dans le cadre de la recherche d'emploi, je me fixe un but que je veux atteindre), de ***monitoring*** (par exemple : afin de voir où j'en suis quand je rédige une lettre de motivation, j'essaie de répondre à des questions que je me pose moi-même sur le poste à pourvoir ou l'entreprise qui recrute), d'***évaluation*** (par exemple : après avoir produit un CV, je peux expliquer les difficultés que j'ai eues) et de ***régulation*** (par exemple : si je n'ai pas atteint mon but, je corrige mon action en cherchant de l'aide).

Les affirmations ayant trait aux ***stratégies de gestion*** décrivent **les choix de rythme** (par exemple : je planifie une période de temps réservée à l'exécution de mes activités de recherche d'emploi), **de lieu** (par exemple : quand je réalise des activités liées à la recherche d'emploi, je choisi un lieu calme qui me permet de me concentrer) et **des ressources** jugées nécessaires (par exemple : quand je rédige mes lettres de motivation ou CV, je mobilise soigneusement mes ressources afin de créer une cohérence entre mes objectifs professionnels et les exigences de l'offre d'emploi).

Les ***stratégies motivationnelles*** sont quant à elles, mesurées par des affirmations décrivant **les buts** que se fixe la personne et **les défis** qu'elle choisit de relever (par exemple : hier j'ai répondu à deux offres d'emploi, aujourd'hui je vais répondre à cinq), ainsi que **les motifs** de la recherche d'emploi (par exemple : je m'investis dans la recherche d'emploi parce que trouver du travail est vraiment très important pour moi) et d'**autorécompense** (par exemple : je m'offre une récompense après avoir atteint le but fixé ou après avoir relevé un défi). En vue de faire une distinction entre les participants dont les stratégies d'autorégulation (STARE) seraient basses, moyennes et élevés en situation de recherche d'emploi, nous avons procédé à une catégorisation par regroupement visuel sous SPSS.

Le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) *ou la performance en recherche d'emploi*. Sans pour autant constituer une échelle, **un ensemble de 8 items décrivant les activités de recherche d'emploi** mesure les actions entreprises par les participants (**rédaction CV et lettres de motivation, entretiens d'embauche**), **en nombre, en qualité et en efficacité**. De type fermé, les questions sont ainsi formulées : « *Pour trouver l'emploi que vous occupez actuellement, vous êtes passé par…* » ; « *Variez-vous votre CV en fonction des offres d'emploi… ?* » ; « *Avant de trouver votre emploi, dans combien d'entreprises différentes avez-vous eu à passer un entretien d'embauche* ? ». Afin d'affecter des modalités à la variable TRE, une transformation a été faite par le biais du calcul de la moyenne de l'ensemble combiné des items y relatifs. Spécifiquement, nous avons procédé à un recodage en utilisant la moyenne comme point médiane. Un regroupement visuel a ensuite donné lieu à trois modalités correspondant aux niveaux bas, moyen et élevé de la maîtrise des techniques de recherche d'emploi.

– *Variables de contrôle*

Dans les analyses, la *durée dans l'emploi*, l'*autoévaluation du statut professionnel*, le *montant des revenus*, l'*état de santé*, les *solutions* [aux difficultés perçues] *envisagées*, la *durée de la recherche d'emploi*, les *formes de soutiens* dont le *réseau*, l'*état émotionnel*, la *durée de l'arrêt des études*, le *niveau d'étude*, le *type d'étude*, l'*orientation universitaire*, la *situation familiale*, et les (projets de) *formations complémentaires*, le *sexe*, l'*âge* et le *pays* de recueil de données, ont été introduits comme variables de contrôle.

Les études ont été réalisées au Cameroun sur la période allant d'octobre à novembre 2012, et en France de février à juin 2013. Le recueil de données a été facilité au Cameroun par l'accès aux services du Fonds National de l'Emploi (FNE), autorisé par son directeur général (voir Annexes). En outre, nous avons été assistée par des enquêteurs qui, au préalable, ont bénéficié d'une journée de formation sur les techniques d'enquête par questionnaire. Les enquêteurs sont des étudiants de niveau master des départements de Psychologie de l'université de Yaoundé 1 et de l'université de Douala au Cameroun – dont certains sont membres de l'équipe de recherche de l'association « 3SH » (Synergie des Sciences Sociales et Humaines) basée à Douala – d'une part, ainsi que de l'université Pierre Mendès France (Grenoble 2) en France d'autre part. Ces étudiants se sont portés volontaires pour nous assister dans le recueil de données. Dans ce sillage, un mémoire de master dont la problématique s'inscrit dans la logique des questionnements fondant cette thèse, a été réalisé

avec succès par une des étudiantes de Grenoble, pour le compte de l'année académique 2012-2013.

Pendant la collecte de données, des réunions de bilan, contrôle et mise au point étaient tenues en fin de journée. Le but était d'identifier les difficultés survenues sur le terrain – ou d'en anticiper l'émergence, ainsi que ses effets. Les entretiens semi-directifs exploratoires ont été conduits en face à face de mars à juin 2012 au Cameroun et en France. Les lieux qui ont accueilli ces entretiens sont aussi divers que variés, et déterminés par l'accessibilité des répondants : salle de lecture de l'université de Grenoble, locaux du Centre d'Information sur les Droits de la Femme et de la Famille (CIDFF38), locaux du FNE (Yaoundé et Douala) et de 3SH (Douala), dans la rue (Cafés), sur le lieu de travail et à domicile. D'une manière générale, les participants sont recrutés aléatoirement par la méthode du tout-venant, quoique souvent orientée par le recours au réseau. A la suite des entretiens, aussitôt que nous avions obtenu l'accord des répondants pour participer à l'étude, le questionnaire leur était remis en main propre, ou envoyé par mail aux personnes qui l'ont rempli de façon anonyme, sur place (lieu de travail du répondant, salons et forums pour l'emploi, locaux Afij, FNE, 3SH, dans la rue) ou en ligne (en passation individuelle). La durée de passation varie entre 15 et 35 minutes. Systématiquement, le but et les objectifs de l'étude ont été clairement exposés à chaque répondant, avant qu'il ne donne son avis en complétant le questionnaire.

En ce qui concerne la vérification des hypothèses, les analyses y afférentes ont été précédées par celles de la validé des échelles.

3.3. Le coefficient alpha de Cronbach des échelles

Le tableau 12 présente les caractéristiques descriptives et les corrélations des différentes échelles de mesure.

Tableau 12 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude (N = 410)

		M	ET	1	2	3	α
Auto-perception et perception de l'environnement							
1	PPRO (7 items)	21.29	5.994				.654
2	SEP (12 items)	41.77	10.027	.159***			.887
3	DIFF (13 items)	27.89	8.608	-.072	-.148**		.782
(Auto)Régulation							
4	STARE (18 items)	57.65	11.035	.140**	.418***	.155**	.751
Notes: *p < .05; **p < .01; ***p < 001							

3.4. Analyse des données

Par pays, le Cameroun dans un premier temps et la France par la suite, nous avons procédé à l'analyse des données en vue de vérifier nos hypothèses, tout en demeurant attentif au sens des relations postulées dans le modèle présenté à la figure 7 (page 93). Ainsi, selon les hypothèses à tester, nous avons tour à tour eu recours soit à l'analyse de variances, soit à l'analyse de variances factorielles, soit au test t de Student, soit au coefficient de corrélation, soit à la régression « modérée » et enfin, nous avons testé l'effet médiateur des stratégies d'autorégulation sur les autres variables.

En ce qui concerne la régression « modérée », il s'agira d'analyser l'effet modérateur d'une variable Z (sexe, type ou niveau d'études par exemple) sur la relation entre une variable indépendante X (PPRO, DIFF, SEP, STARE) et une variable dépendante Y (performance ou niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi). XZ correspondra à la notion d'interaction. D'après Aguinis et Pierce (2009), il suffit de créer une variable dont la valeur correspondra à la multiplication de X par Z et d'exécuter la procédure de régression. La démarche étant : $Y = a + bX + cZ + dXZ$. Roussel et Wacheux (2005) soulignent que le rôle modérateur de Z est établi si le coefficient *b* est statistiquement significatif. Le R^2 du modèle de régression réalisé avec la notion d'interaction doit également être supérieur à celui effectué sans cette notion d'interaction « afin de montrer que l'ajout de l'effet modérateur améliore la validité prédictive du modèle » (p. 336).

Pour tester les hypothèses mettant en relation des variables continues, le coefficient de corrélation (Bravais – Pearson) a été requis. La corrélation est une quantification de la relation linéaire entre les variables continues. Plus la valeur de *r* se rapproche de ± 1 (sachant que le signe renseigne le sens de la relation), plus la relation linéaire est forte ($r < 0$ ou $r > 0$), et plus la valeur de *r* est voisine de zéro ($r = 0$), plus la relation linéaire est faible. Ainsi, l'absence ou la présence d'une relation linéaire significative entre les variables dépend de la valeur de r_{xy}. Dans la mesure où deux *r* sont obtenus successivement pour le Cameroun et la France, nous allons tester la différence entre ces *r* suivant la démarche :

$$z = \frac{r'_1 - r'_1}{\sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}} \qquad \text{avec} \qquad r' = (0.5)\log_e\left|\frac{1 + r}{1 - r}\right|$$

De manière générale, les modèles statistiques auxquels nous avons fait appel se présentent ainsi qu'il suit :

$\text{Observation}_i = (\text{Modèle}_i) + \text{erreur}_i$

Dans cette perspective, chaque valeur de la variable dépendante (Observation_i) peut être en partie expliquée par un modèle statistique. La partie que le modèle ne peut expliquer correspond à l'erreur spécifique associée à cette valeur. En ce qui concerne la régression simple, le modèle est : $\hat{Y} = b_0 + b_1 X$

Pour ce qui est de la régression multiple avec effets additifs des prédicteurs, le modèle se présente tel que : $\hat{Y} = b_0 + b_1 X + b_2 M$

Quant à la régression multiple avec effets d'interaction entre les prédicteurs, le modèle est le suivant : $\hat{Y} = b_0 + b_1 X + b_2 M + b_3 X \cdot M$

De l'ensemble des modèles il ressort que :

1. La variable modératrice (Z) n'est pas nécessairement corrélée, ni avec Y, ni avec X
2. L'effet modérateur se vérifie par le *p* observé de l'interaction dans le modèle de régression.
3. Modèle = X + Z + XZ
4. Entrée de X, de Z et du produit XZ avec des valeurs standardisées.
5. L'effet modérateur est significatif lorsque *p* de l'interaction XZ est inférieur à 0.05 et non significatif quand *p* est supérieur à 0.05.

Notons que les graphiques illustrant l'interaction ont été obtenus sur la base du calcul des valeurs au-dessus (+1 SD) et en deçà (– SD) de la VI de la variable modératrice (Z).

Par ailleurs, un test t de Student est requis lorsqu'il faut tester l'hypothèse de l'effet d'une variable indépendante catégorielle ou catégorisée (émotions), notamment si la VI en question est dichotomique (sexe, PPRO). Lorsque la VI a plus de deux modalités (âge, niveau d'études), une analyse de variances (ANOVA) est indiquée. Quant à l'analyse de variance à plan factoriel, nous y avons fait recours lorsqu'il a fallu tester l'effet de deux ou plusieurs variables indépendantes catégorielles (facteurs) sur une variable dépendante à l'intérieur

d’une seule analyse. Cette technique permet de calculer l’effet simple de chaque variable indépendante, ainsi que leur interaction.

Enfin le modèle de Baron et Kenny (1986) nous a permis d’analyser les variables médiatrices. Le modèle présente une série de quatre tests successifs et nécessaires pour tester l'effet médiateur d'une variable XM dans le processus d'impact de la variable indépendante X_p sur la variable dépendante Y.

Etape 1. Montrer que le lien entre la variable indépendante Xp sur la variable dépendante Y est significatif afin de s'assurer de l'existence d'un impact à médiatiser. Dans la régression de Y sur Xp, le coefficient (c) doit être donc significatif (Test de Student > 1,96 ; *p* = 0,05).

Etape 2. Montrer que la variable indépendante Xp a un impact significatif sur la variable médiatrice X_M considérée alors comme une variable à expliquer dans une analyse de régression de XM sur Xp. Le coefficient (a) doit être significatif.

Etape 3. Montrer que le lien entre la variable médiatrice XM et la variable dépendante Y est significatif. Il s'agit de faire une régression de Y sur à la fois XM et Xp. En contrôlant Xp, le coefficient (b) entre XM et Y doit rester significatif.

Etape 4. Pour établir l'existence d'une médiation complète par XM, le coefficient (c') liant Xp et Y devenir nul, en contrôlant XM. Il s'agit de vérifier que c' = 0 en présence de XM, sinon la médiation est partielle.

Dans l’optique de relever la différence entre la médiation et la modération, nous soulignons avec Rascle et Irachabal (2001) qu’un médiateur décrit un processus à travers lequel la variable indépendante est susceptible d’influencer la variable dépendante (Baron & Kenny, 1986). Lorsque c’est le cas, la variable indépendante (SEP par exemple) est à l’origine du déclenchement de l’action d’un médiateur (exemple des stratégies d’autorégulation) ou de son intensité, qui lui-même influence la réponse (variable dépendante / la performance ou TRE). Alors qu’un modérateur est plutôt une variable qualitative (sexe, type d’étude, pays par exemple) ou quantitative (niveau d’étude…) qui affecte la direction ou l’intensité de la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante. Cela correspond au principe de l’interaction statistique où des variables indépendantes peuvent isolément avoir un effet différent de leur effet combiné.

Suivant les procédures ainsi décrites, nous étudions successivement les relations entre les variables d'auto-perception et de perception de l'environnement (SEP, DIFF, OPRO et/ou EMRE), les déterminants et les effets du projet professionnel (PPRO) et des stratégies d'autorégulation (STARE), ainsi que les effets conjoints des différentes variables précédentes sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Les résultats seront complétés par l'analyse des effets de la durée de la recherche d'emploi, l'emploi recherché, l'état émotionnel et les solutions envisagées aux difficultés perçues à l'obtention d'un emploi sur les stratégies d'autorégulation et les techniques de recherche d'emploi.

4. Résultats

Successivement, seront présentés les résultats de l'étude réalisée au Cameroun, puis en France et enfin, la comparaison des deux pays.

4.1. Résultats du Cameroun

Nous présentons la population avant d'en arriver aux résultats proprement dit.

4.1.1. Les caractéristiques des répondants au Cameroun

L'étude a impliqué 188 participants au Cameroun, dont 60.6% d'hommes et 36.2% de femmes. 6 sujets n'ont pas renseigné la variable sexe. L'âge moyen des répondants est 32.44 ans. Ils sont tous diplômés de l'enseignement supérieur, avec un niveau d'étude variant entre Bac+2 et le Doctorat (Bac+8), et ont majoritairement étudié les sciences sociales.

Au moment où ils participent à l'étude, 43.6% des participants ont trouvé un emploi stable, près de la moitié (48.9%) occupe un emploi ponctuel (en attendant trouver mieux – dont 49.5% poursuivent des études) et 7.4% sont des stagiaires. 31.4% des répondants ont une ancienneté de moins de 1 an, 10.1% sont en poste depuis 1 an, 16% depuis 2 ans, 10.6% depuis 3 ans, 5.9% depuis 4 ans, 24.5% depuis 5 ans et plus. La situation des participants est également à mettre en parallèle avec le montant de la rémunération mensuelle (r = -.548, p < *.001*), l'emploi ciblé pendant la recherche d'emploi (r = .340, p < *.001*), ainsi que l'influence du réseau personnel (ou piston) dans le processus d'accès à l'emploi (r = -.490, p < *.001*). Ce résultat renvoie une image du marché du travail camerounais peu ou pas structurée où, à force de persévérance et de la qualité des stratégies mises en œuvre on peut trouver du travail, et ce en marge des frustrations liées au niveau général de rémunération assez bas. C'est le lieu de signaler le peu de contrôle qu'a finalement l'Etat sur l'économie, en l'occurrence celle du

secteur informel. Dans ce contexte, le traitement salarial en général n'est pas standardisé et se négocie bien souvent au gré des employeurs et à la tête des employés. Une situation que favorise la crise économique que connaissent de nombreux pays actuellement, dont le Cameroun. Dans ces conditions, on ne s'étonne qu'à moitié de ce que près des deux tiers des diplômés interrogés (59.6%) n'aient aucun objectif professionnel au moment de se lancer à la recherche d'un emploi. En écho à cette observation, les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) semblent ne pas rencontrer de succès dans le processus de recherche d'emploi (10.43% y font recours), contrairement au réseau personnel qui apparaît comme le moyen principal d'accès à l'emploi. Pour certains participants, l'employeur actuel appartiendrait à leur réseau soit professionnel (9.6%), soit personnel (15.06%). Observation qui donne un aperçu de l'importance que semble revêtir le réseau social dans ce pays.

Au Cameroun, les participants occupent majoritairement les postes d'employé ou personnels de service (32.4%), de cadre (20.2%), de technicien ou agent de maîtrise (14.4%) et un nombre relativement important se « débrouille » dans le secteur informel (17%) occupant diverses fonctions relevant essentiellement du tertiaire, tandis qu'on retrouve ici et là quelques chefs d'entreprise (4.3%), de professionnels du libéral (9%) et ouvriers (2.1%). Plus de la moitié des répondants (58%) jugent leur état de santé bon ; celui-ci s'étant manifestement amélioré après l'accès à l'emploi qu'ils occupent. Pour accroître leurs chances de trouver du travail, nombreux sont les participants qui déclarent avoir été prêts du temps de la recherche d'emploi, à revoir à la baisse leurs prétentions salariales (58%), à faire preuve de mobilité en allant travailler dans une région autre que celle ciblée prioritairement (59%), à accepter un travail d'un niveau inférieur à leur catégorie socioprofessionnelle (56.9%), à accepter un emploi dans un secteur autre que celui auquel ils aspiraient travailler (63.3%), accepter une offre de stage long à la place de l'emploi espéré (58.5%) et retourner à l'école pour des formations supplémentaires, plus qualifiantes (63.3%).

Ils sont nombreux (80.7%) à avoir choisi sans influence extérieure leur formation universitaire ou post-bac. Les autres participants signalent le rôle plus ou moins important joué par les parents (7.8%), les amis (2.4%), les conseillers d'orientation (2.2%) ou les enseignants (2%), ou encore diverses autres sources (3.9%). Au moment de l'enquête, 37.3% des participants occupent une fonction d'employé ou personnel de service, 30.2% sont des cadres, 15.1% sont des techniciens et/ou agents de maîtrise, 5.1% exercent en libérale, 2.2% sont des chefs d'entreprise, 1.5% sont ouvriers et 0.2% sont des artisans.

Le test des hypothèses a été précédé du calcul de l'alpha de Cronbach des échelles de mesure structurant le questionnaire de l'étude (tableau 13) :

Tableau 13 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude au Cameroun (N = 188)

		M	ET	1	2	3	α
Auto-perception et perception de l'environnement							
1	PPRO (7 items)	20.30	7.615				.768
2	SEP (12 items)	41.60	12.074	.183*			.911
3	DIFF (13 items)	27.99	9.034	-.121	-.065		.761
(Auto)Régulation							
4	STARE (18 items)	58.67	12.988	.137	.533***	.146*	.821
Notes: *p < .05; **p < .01; ***p < 001							

A. Relations entre variables d'(auto) perception de l'environnement et (la maîtrise des) techniques de recherche d'emploi – Cameroun.

Première hypothèse de recherche (H1)

Pour notre première hypothèse de recherche (H1), nous avons postulé que l'objectif professionnel (OPRO) serait en relation avec la performance en recherche d'emploi, c'est-à-dire le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) étant en lien avec le projet professionnel (PPRO), on attend de ce fait une corrélation significative entre le projet professionnel (PPRO) et la performance (TRE). La VI de cette hypothèse est l'association des variables objectif professionnel et projet professionnel (*OPRO.PPRO*), à trois modalités chacune, obtenues en fonction de la moyenne via la procédure de la transformation. La VD est TRE. Dans un premier temps, nous vérifions s'il existe un lien entre OPRO, PPRO et TRE. Les résultats que récapitule le tableau 14 met en évidence une corrélation négativement significative (r = -.705, p < .01) entre OPRO et PPRO, ainsi qu'entre OPRO et TRE (r = -.240, p < .01). Il convient de relever le questionnement que suscite aussi bien la nature que le sens de la relation observée entre l'objectif professionnel (OPRO) et le projet professionnel (PPRO) d'une part, et entre l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) d'autre part. Entre OPRO et PPRO, la force de la relation (-.70) pourrait s'expliquer par la proximité théorique et pratique des deux dimensions. Le sens négatif de la relation, elle, laisse envisager chez le participant un ajustement dans l'optique de faire correspondre à l'emploi occupé ou à son expérience professionnelle un objectif professionnel après-coup ; possiblement au moment où la question est posée. En effet, il semblerait que les diplômés se

lancent à la recherche d'un emploi sans préparation préliminaire particulière. Lorsque finalement ils trouvent du travail, en fonction de la distance estimée plus ou moins importante entre l'activité professionnelle exercée et le background de formation ou les compétences professionnelles acquises, les participants vont repérer ou s'approprier un objectif professionnel, a posteriori. L'objectif professionnel serait dans ce cas essentiellement le produit d'une construction mentale, relevant du besoin de cohérence cognitive par exemple. Cela étant, l'on en déduit que le parcours de recherche d'emploi est dans la réalité peu structuré pour la plupart de diplômés et que la réussite de l'insertion professionnelle relèverait possiblement des capacités d'adaptation et du sens pratique, de manière plus ou moins importante. Cette explication s'étaye sur l'incertitude caractérisant le marché du travail (l'objectif et le projet professionnels y sont volontiers remplacés par le réseau, notamment le réseau personnel et/ou familial). C'est le lieu peut-être de relever la difficulté manifestée par de nombreux participants lors du recueil des données, à situer ou à se représenter les concepts d'objectif et de projet professionnels.

Il s'est observé par ailleurs une corrélation positivement significative (r = .256, p < .001) entre le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'on a aussi relevé la variabilité de l'objectif professionnel (OPRO) sous l'effet de l'emploi recherché (t = -2.013 ; p < .05), de l'état de santé (t = -2.136 ; p < .05), des stages de formation effectués (F(3, 180) = 4.317, p < .01) et des revenus mensuels (F(8, 177) = 2.061, p < .05). Par contre, contrairement à ce qui pourrait être logiquement attendu au regard des caractéristiques des participants, ni le type de formation, ni l'âge, ni le sexe, ni le choix d'orientation scolaire/universitaire n'ont d'effet sur l'objectif professionnel. On constate par ailleurs une variabilité du projet professionnel (PPRO) sous l'effet de la catégorie professionnelle (F(7, 180) = 2.275, p < .05).

Tableau 14 : Relation entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun

		TRE	OPRO	PPRO
TRE	Corrélation de Pearson	1	-.240**	.256**
	Sig. (bilatérale)		.001	.000
	N	188	187	188
*p < .05. **p < .01				

Le récapitulatif du modèle (tableau 15) obtenu par le moyen d'une régression hiérarchique met en évidence une relation significative entre l'objectif professionnel (OPRO)

et projet professionnel (PPRO) d'une part, et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) d'autre part (R = .265 et R^2 =.070). En d'autres termes, les deux variables prédictrices OPRO et PPRO entraînent à hauteur de 7% la variabilité du niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi chez les diplômés au Cameroun. Par ailleurs, on constate que l'association OPRO.PPRO a un effet sur TRE (R = .287 et R^2 = .082). Cependant, l'effet modérateur de l'objectif professionnel (OPRO) et du projet professionnel (PPRO) fait varier de manière non significative (1.2%) le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (p > .05). Indépendamment de cette dernière observation, **ces résultats sont conformes à notre hypothèse de départ**.

Tableau 15 : Récapitulatif des modèles (H1) (Cameroun)

Equation de régression : Y = .557 -.023X + .022Z - .021XZ (N = 187 ; R^2 = .082 ; R^2 ajusté = .067)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	**.557**	.024		23.448	.000
OPROC (X)	**-.023**	.021	-.110	-1.092	.276
PPROC (Z)	**.022**	.014	.152	1.520	.130
OPROC.PPROC (XZ)	**-.021**	.013	-.113	-1.568	**.119**
SCR = 9.511					

Le graphique ci-après illustre l'interaction (figure 12) :

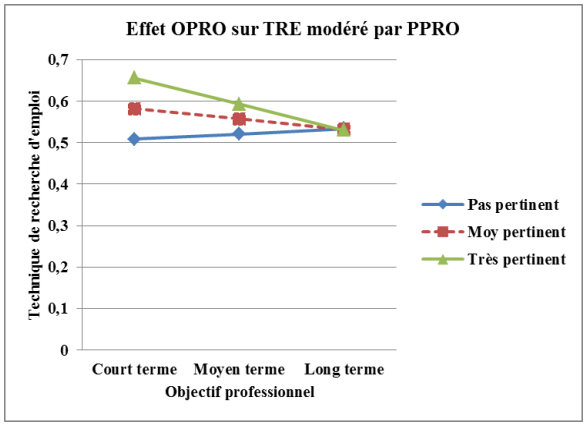


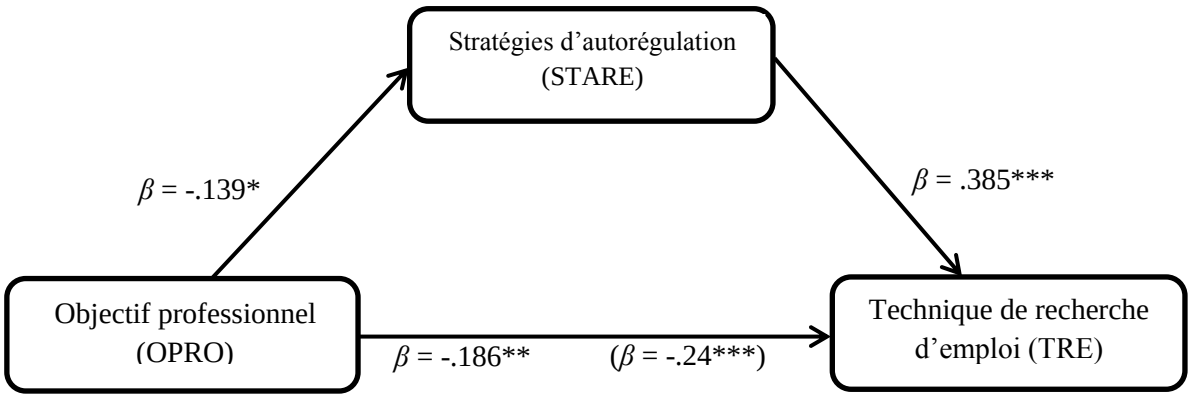
Figure 12: Interaction objectif professionnel (OPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), modéré par projet professionnel (PPRO) (Cameroun).

Nous avons par la suite évalué l'effet médiateur des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), en accord avec notre objectif de recherche y relatif. Il convient de souligner que si l'influence de X sur Y – à savoir l'effet de l'objectif professionnel (OPRO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – disparaît totalement en présence de la variable supposée médiatrice, on est en présence d'une médiation dite

complète. A contrario, si l'incidence de X sur Y est seulement réduite, sans pour autant disparaître totalement, c'est-à-dire que lorsque l'influence du médiateur potentiel est contrôlée, on parle alors de médiation partielle. Spécifiquement, dans le cas d'une médiation partielle, seule une partie de l'effet de X sur Y s'exerce à travers la variable médiatrice ; l'autre partie de cet effet s'exerce à travers la variable Y ou éventuellement, via une autre variable non prise en compte dans le modèle théorique (Brauer, 2000).

B. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun.

A la suite de la vérification des trois étapes préconisées par Baron et Kenny (1986), l'analyse de médiation met en évidence une médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Ainsi, l'objectif professionnel (OPRO) prédit significativement STARE, β = -.14, t = -1.911, p < .05, de même que TRE, β = -.24, t = -3.360, p < .001. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) diminuent, tout en demeurant significatif, β = -.19, t = -2.803, p < .001, 95%, CI [-.068, -.012].



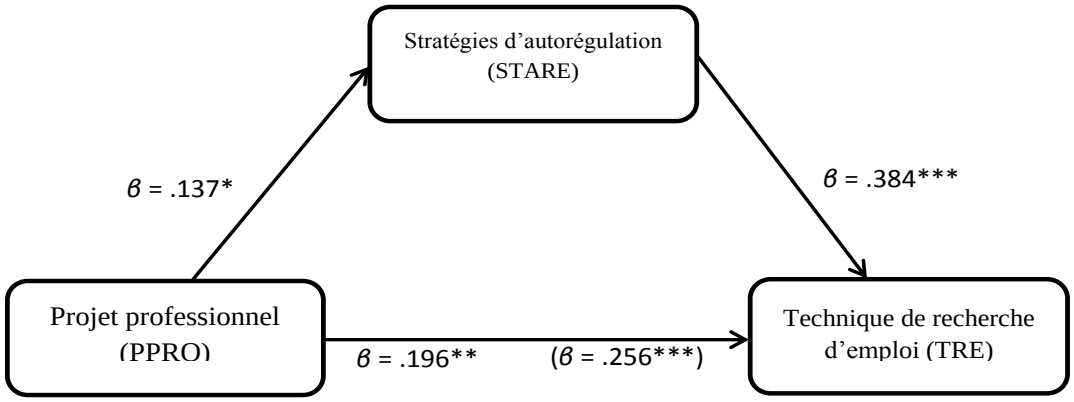
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Figure 13 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun

C. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun.

Nous avons également mesuré l'effet médiateur des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et sur le niveau de maîtrise des techniques de

recherche d'emploi (TRE). Après la vérification des trois étapes préliminaires (Baron et Kenny, 1986), l'analyse de médiation permet de noter une médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Le projet professionnel (PPRO) prédit significativement les stratégies d'autorégulation (STARE), β = .137, t = 2.884, p = .046, et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), β = .256, t = -3.391, p = .001. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), PPRO et TRE diminuent, mais demeurent significatif, β = .196, t = -2.956, p = .004, 95% CI [009, .047] (figure 14).



Notes. *p< .05. **p< .01. ***p< .001.

Figure 14 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun

Deuxième hypothèse de recherche (H2)

En rappel, notre deuxième hypothèse postule plus le diplômé sera fixé sur l'emploi recherché (EMRE), plus élevé sera son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H2). Les résultats montrent une corrélation non significative entre EMRE et TRE (r = .032, p > .05). Ce résultat participe à la confirmation des observations précédentes (hypothèse 1) relatives à l'absence des préalables à la recherche d'emploi dans les parcours des participants. A l'évidence, les diplômés réussissent à trouver du travail sans avoir spécialement eu à planifier leurs activités de recherche en fonction d'un emploi précis en début de parcours. En marge de cette observation, on constate que le renseignement ou la connaissance de l'emploi recherché (EMRE) varie en fonction de l'âge des participants (F(4, 175) = 3.507 ; p < .01), de la durée de la recherche d'emploi (F(2, 185) = 4.577 ; p < .05), des

ressources ou revenus mensuels ($F(8, 178) = 5.876$; $p < .001$) et de la catégorie professionnelle ($F(7, 180) = 4.446$; $p < .001$). De même, il s'observe des variations de EMRE sous l'effet de l'état de santé perçue pendant la recherche d'emploi ($t = -3.329$; $p < .001$), l'état émotionnel ($t = -2.351$; $p < .05$) et la poursuite des études parallèlement à l'activité professionnelle ($t = 3.152$; $p < .01$)

Le **résultat** du test pour les participants du Cameroun, **non conforme à notre hypothèse de départ**, pourrait trouver une explication aussi bien dans la structure du marché du travail camerounais que dans les compétences des diplômés à chercher du travail, dont 53.2% déclare occuper tout de même un emploi différent de celui ciblé *a priori* en début de parcours de recherche d'emploi.

Troisième hypothèse de recherche (H3)

Rappelons que l'H3 postule que plus le diplômé jugera positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), plus élevées seront ses stratégies d'autorégulation (STARE) pendant la recherche d'emploi. La corrélation positivement significative observée entre SEP et STARE ($r = .533$, $p < .001$) est conforme à notre hypothèse (Tableau 16). Autrement dit, les participants qui ont un sentiment d'efficacité personnelle (SEP) élevé sont, en situation difficile ou particulièrement complexe, capables de s'autoréguler efficacement.

On note par ailleurs un effet significatif de l'emploi recherché (EMRE) aussi bien sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) ($t = -2.013$; $p < .05$) que sur les stratégies d'autorégulation (STARE) ($t = -2.314$; $p < .05$). De même, il s'observe un lien entre l'état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi ($t = 2.464$; $p < .05$), la poursuite des études parallèlement à l'activité professionnelle ($t = 2.355$; $p < .05$), les stages effectués ($F(3, 180) = 4.894$; $p < .01$), la durée du chômage ($F(2, 184) = 5.404$; $p < .01$), le montant des revenus mensuels ($F(8, 177) = 2.317$; $p < .05$), le niveau de satisfaction quant à la situation actuelle ($F(3, 150) = 3.770$; $p < .05$), le statut matrimonial ($F(3, 180) = 4.894$; $p < .01$) et la variabilité du sentiment d'efficacité personnelle (SEP).

Tableau 16 : Relations entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE) (Cameroun)

		SEP	STARE
SEP	Corrélation de Pearson	1	.533**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	187	187
**$p < .01$			

En accord avec les liens observés entre SEP, STARE et emploi recherché (EMRE), le récapitulatif du premier modèle (tableau 17) montre que les stratégies d'autorégulation (STARE) et l'emploi recherché (EMRE) sont significativement reliés au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) ($R = .540$ et $R^2 = .291$). Les deux variables prédictrices (STARE et EMRE) comptent pour 29.10% dans la variabilité du sentiment d'efficacité personnelle des diplômés. Le deuxième modèle met en évidence l'effet de l'association EMRE.STARE sur SEP ($R = .553$ et $R^2 = .305$) ; mais cet effet n'est pas significatif ($p > .05$). On note que l'effet modérateur de EMRE.STARE fait varier de 1.4% le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés.

Tableau 17 : Récapitulatif du modèle EMRE.STARE.SEP (H3) – Cameroun

Equation de régression : Y = 3.497 -.169X + .727Z + .334XZ (N = 186 ; R^2 = .305 ; R^2 ajusté = .294)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	3.497	.062		56.686	.000
EMREC (X)	-.169	.124	-.086	-1.368	.173
STAREC (Z)	.727	.087	.525	8.392	.000
EMREC.STAREC (XZ)	.334	.173	.119	1.930	.055
SCR = 126.604					

Ci-après le graphique illustrant l'interaction (figure 15) :

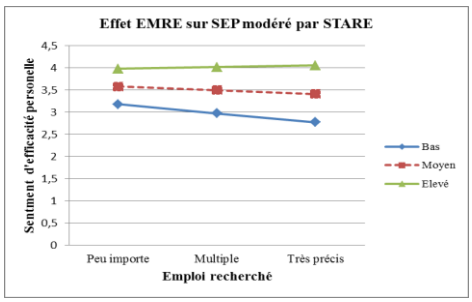


Figure 15 : Relation entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et emploi recherché (EMRE), modéré par stratégies d'autorégulation (STARE) – Cameroun

Ces **résultats conformes à notre hypothèse de départ**, suggèrent des questionnements quant à la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et les difficultés (DIFF) relatives à la recherche d'emploi (en tant que réalité perçue) (H4).

Quatrième hypothèse de recherche (H4)

Nous avons émis l'hypothèse (H4) que les difficultés (DIFF) perçues liées la recherche d'emploi seront reliées négativement au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés. Dans ce modèle prédisant le SEP, l'effet des difficultés ou obstacles perçus relatifs à la recherche d'emploi (DIFF) est statistiquement peu significatif (r = -.065, p > .05). De deux choses l'une : soit, le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés est dans l'ensemble élevé et relativement stable, ancré sur des valeurs sûres (savoirs généraux, savoirs-faire et savoirs-être effectifs) ; soit, les difficultés font partie intégrante du quotidien des participants, à tel point qu'elles ne sont plus perçues comme étant particulièrement menaçantes. Dans le premier cas de figure, les caractéristiques du SEP permettraient aux diplômés de relativiser et/ou de s'adapter à toute difficulté survenant dans le parcours de recherche d'emploi. Dans le second cas, les participants auraient par la force des choses l'habitude des difficultés et n'en feraient donc plus cas de manière particulière dans la gestion de leurs activités, fussent-elles relatives à la recherche d'emploi. **Le résultat du test ne nous permet pas de confirmer notre hypothèse** pour les participants camerounais.

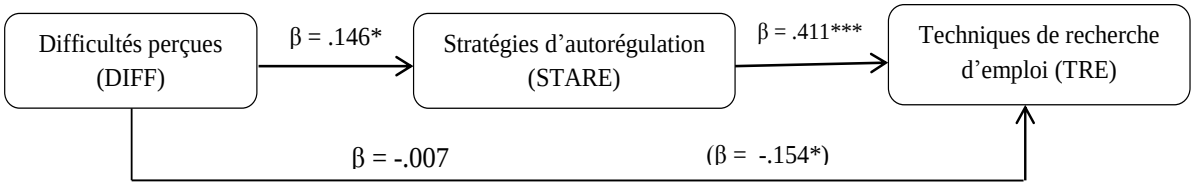
On peut conclure que la perception des difficultés en lien avec l'activité de recherche d'emploi prend sa source ailleurs que dans le sentiment d'efficacité personnelle. Ce résultat pourrait se justifier par le caractère marqué de l'ancrage environnemental ou contextuel de la dimension (se vérifie dans les résultats de la France, et rentre en droite ligne avec un des postulats de départ de la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) de Lent et al. (1994)).

La comparaison entre hommes et femmes montre des différences aussi bien pour le SEP (t = 2.148 ; p < .05), l'état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi (t = 2.464 ; p < .05), que pour les difficultés perçues (DIFF) (t = -2.428 ; p < .05). Le SEP varie également sous l'effet de la poursuite des études parallèlement à l'activité professionnelle (t = 2.355 ; p < .05), des stages effectués (F(3, 180) = 4.317 ; p < .01 ; r = .27), de la durée de la recherche d'emploi (F(2, 184) = 5.404 ; p < .01, r = .23), de l'emploi recherché (EMRE) et de l'emploi effectivement occupé (t = 2.362 ; p < .05). Tandis que les difficultés perçues (DIFF) varient

sous l'effet de l'état de santé perçue (t = -2.346 ; p < .05), l'autoévaluation des compétences (t = -2.444 ; p < .05), la durée de la recherche d'emploi (F(2, 185) = 7.023 ; p < .001 ; r = 26), ainsi que sous l'effet des solutions envisagées (t = -2.715; p < .01).

D. Médiation des difficultés perçues (DIFF) et des techniques de recherche d'emploi (TRE) par les stratégies d'autorégulation (STARE) – Cameroun.

A la suite de la vérification des trois étapes préliminaires (Baron et Kenny, 1986), l'analyse de la médiation permet de noter une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Les difficultés perçues (DIFF) prédisent significativement les stratégies d'autorégulation (STARE), β = -.146, t = -2.013, p =.046, et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), β = .154, t = 1.730, p = .046. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies (STARE), la relation prédictive DIFF.TRE n'est plus significative, β = -.007, t = -.097, p = .923, 95% CI [-.047, .042] comme l'indique la figure 16.



Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Figure 16 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun

La relation faible entre DIFF et STARE est un résultat en accord avec l'observation précédente : le lien peu significatif en DIFF et SEP (p > .05). Ce résultat participe à confirmer l'importance du contexte dans les perceptions des personnes et les choix qui en découlent. La configuration du marché du travail et les politiques d'insertion professionnelle en vigueur, mais aussi la situation de crise qui perdure, peuvent justifier ces résultats. On en déduit que les stratégies d'autorégulation (STARE) soutiennent le SEP, et à titre applicatif (pour les professionnels de l'insertion), pourrait constituer une cible privilégiée dans la formation aux techniques de recherche d'emploi.

Résumé de l'effet de la (l'auto) perception de l'environnement sur les (le niveau de maîtrise des) techniques de recherche d'emploi

Au regard des observations et des résultats des premières analyses, on peut déduire que la perception que les participants ont d'eux-mêmes, en l'occurrence de leur capacité à réussir les activités donnant accès à l'insertion professionnelle est en lien avec les choix qu'ils opèrent en situation de recherche d'emploi et la conduite (planification et gestion) des activités y relatives. Toutefois, il convient de relever que la relation qui lie le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des participants aux difficultés perçues (DIFF), semble ne pas avoir vocation à induire des variations dans les perceptions. Ce qui pourrait participer à expliquer les parcours de recherche d'emploi pour le moins originaux effectués par les participants, où les buts et/ou objectifs sont absents au démarrage des activités, mais prennent forme en fonction des expériences personnelles. En d'autres termes, la recherche d'emploi menée par les diplômés au Cameroun apparaît peu orthodoxe, où une part non négligeable semble réservée à l'ouverture, aux opportunités, aux possibles qu'offrirait l'instant présent. Signe d'intelligence et d'adaptation à son environnement ou témoignage d'incompétence et/ou d'esprit d'aventure ? Il n'en demeure pas moins que les participants sont dépositaires de hautes habiletés autorégulatrices leur permettant de procéder à des ajustements en tant que de besoin. Ainsi, l'auto perception ou le rapport à soi qu'ont les participants est plutôt positif dans l'ensemble. Cette (auto)perception positive participe des capacités d'adaptation dont ils font montre en situation de recherche d'emploi.

Ces observations suggèrent un questionnement approfondi des stratégies d'autorégulation sur la performance en recherche d'emploi, objet du paragraphe suivant.

E. Processus d'autorégulation (STARE), sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et effets conjoints sur niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun.

Cinquième hypothèse de recherche (H5)

Nous avons postulé que les stratégies d'autorégulation (STARE) seraient positivement reliées au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H5). A la lecture du tableau 18, on constate une corrélation positivement significative ($r = .410$, $p < .001$) entre les stratégies d'autorégulation (STARE) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). On en déduit que les participants qui seraient capables de faire preuve

d'adaptation et d'anticiper sur les éventuelles difficultés susceptibles d'entraver le bon déroulement de l'activité de recherche d'emploi – soit de s'autoréguler efficacement, sont potentiellement les plus à même d'être efficaces en situation de recherche l'emploi. En peu de mots, mieux les participants s'autorégulent, meilleures sont leurs techniques de recherche d'emploi ou leur performance. **Ce résultat est conforme à nos attentes de départ**.

On constate par ailleurs une variabilité des stratégies d'autorégulation (STARE) sous l'effet de l'emploi recherché, du statut professionnel (t = 2.314; p < .05), des stages de formation (F(3, 180) = 4.250, p < .01), du montant des revenus mensuels (F(8, 177) = 2.397, p < .05) et du statut matrimonial (F(4, 182) = 3.623 ; p < .01).

Tableau 18 : Relation entre stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun

		STARE	TRE
STARE	Corrélation de Pearson	1	.410**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	187	187
**p < .01			

Sixième hypothèse de recherche (H6)

Nous vérifions ici l'hypothèse selon laquelle une femme diplômée, par opposition à son homologue masculin, aurait un jugement plus négatif sur ses capacités à réussir sa recherche d'emploi (SEP). Aussi peut-on s'attendre à ce que les hommes aient une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). (H6). Les résultats montrent que dans l'ensemble, le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) est corrélé positivement au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (r = .289, p < .001). Ainsi, plus le participant est convaincu d'être capable de réussir à trouver du travail, mieux il organise ses démarches de recherche d'emploi en choisissant des outils et procédures adaptés à ses besoins.

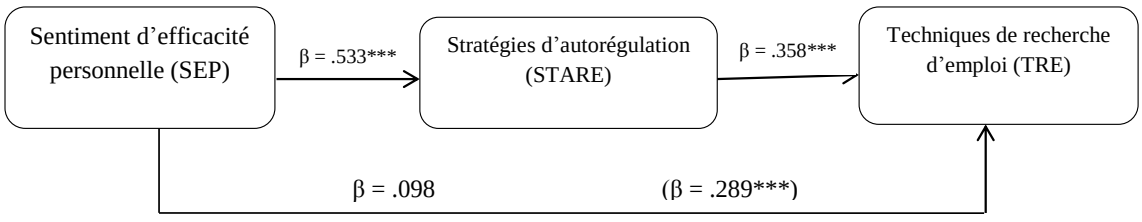
Toutefois, une analyse différenciée selon le SEXE ne montre pas de corrélation significative ni avec le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), ni avec le sentiment d'efficacité personnelle (SEP). De même, une comparaison des moyennes montre une différence non significative entre le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des femmes (M = 3.37 ; SD = *.869*) et celui des hommes (M = 3.58 ; SD = *.983*) : t =*1.476 p.*>

.05). Il ne s'observe non plus de différence significative entre le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) des femmes (*M* = .596; *SD* = *.222*) et celui des hommes (*M* = .584 ; *SD* = *.235*) : *t* = *-.339 p.> .05*). On en déduit qu'en situation de recherche d'emploi, l'évaluation que font les femmes diplômées du supérieur de leurs chances de réussite (SEP) n'est pas significativement différente de celle que font les hommes diplômés. Il en va de même pour la performance en recherche d'emploi. **Ce résultat est non conforme à notre hypothèse de départ**. Toutefois, il a le mérite d'aller à contre-courant des thèses soutenant les différences inhérentes au fait d'être une femme ou un homme, même à diplôme égal et à parcours de formation identique.

Il convient de souligner que le résultat du test de H6 va dans le sens de l'hypothèse de Lent considérant les expériences, dont les apprentissages (vicariants en l'occurrence) comme promotrices du sentiment d'efficacité personnelle et par ricochet du développement de compétences. Il est donc envisageable que femmes et hommes diplômés du supérieur, en raison de leurs expériences de formations communes, développement progressivement des capacités d'analyse, notamment d'(auto)évaluation fondés sur des critères semblables.

F. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) - Cameroun.

L'analyse de la médiation selon le modèle de Baron et Kenny (1986) permet de noter une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) prédit significativement les stratégies d'autorégulation (STARE), β = .533, t = 8.573, p < .001, et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), β = .289, t = 4.106, p < .001. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies (STARE), la relation SEP.TRE n'est plus significative, β = .098, t = 1.238, p = .217, 95% CI [-.014, .060] comme l'indique la figure 17.



Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Figure 17 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun.

Ce résultat conforte l'observation mettant en évidence le rôle renforçateur des stratégies d'autorégulation sur le SEP. Il serait sans doute intéressant pour les professionnels de l'accompagnement d'accorder une attention particulière aux habiletés autorégulatrices des diplômés sollicitant leurs services. L'on pourrait en effet s'attendre à ce que la prise de conscience de ses stratégies d'autorégulation aide le diplômé à mieux définir les buts de ses activités, et renforcer ainsi son efficacité.

Septième hypothèse de recherche (H7)

Nous avons émis l'hypothèse selon laquelle un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) mettra en œuvre de meilleures stratégies d'autorégulation (STARE) (H7). Les analyses montrent que le SEP est corrélé de manière positivement significative à STARE (r = .533, p < .001), tandis qu'on observe une corrélation non significative entre le type d'études (TYPE) et STARE d'une part, et d'autre part entre TYPE et SEP. Ce résultat laisse supposer qu'en situation de recherche d'emploi, les participants, tous types d'études confondues – sciences exactes et sciences humaines et sociales–, semblent s'activer sur la base des habiletés autorégulatrices et d'un sentiment d'efficacité personnelle similaires *a priori*.

En outre, la suite de l'analyse avec un test t de Student ne permet pas d'établir une différence entre les diplômés des sciences dites « dures » et leurs homologues des sciences sociales aussi bien pour le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) ($t = .886; p.> .05$), que pour les stratégies d'autorégulation (STARE) ($t = .976; p.> .05$). On ne saurait donc conclure qu'il existe des différences entre des diplômés de différentes formation ayant participé à l'étude. **Ce résultat est non conforme à notre hypothèse** certes, mais il a le mérite d'aller à l'encontre des croyances selon lesquelles les diplômés des sciences exactes seraient mieux formés et donc potentiellement mieux « outillés » intellectuellement, plus « sûrs » d'eux-mêmes, que leurs homologues des sciences sociales.

Huitième hypothèse de recherche (H8)

L'hypothèse (H8) postule qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) juge plus positif son état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi, alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) aura une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Les analyses montrent que les diplômés de sciences exactes et leurs

homologues des sciences humaines et sociales ont relativement le même état émotionnel et seraient majoritairement sereins en période de recherche d'emploi (tableau 19). En effet, il ne s'observe pas de différence significative entre les diplômés des deux types de formation ($\chi^2(1) = 1.654$, $p > .05$). De même, une analyse différenciée selon le type d'études (TYPE) et l'état émotionnel (EMO) aboutit à un résultat non significatif, ($t = -1.223$; $p > .05$). L'on n'observe non plus de différence significative pour le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) entre Sciences exactes et Sciences humaines et sociales ($t = -.248$; $p > .05$). En somme il n'y a de différence statistiquement significative entre les diplômés pour ce qui est de l'état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi. **Nos attentes de départ ne sont pas confirmées**.

Néanmoins, il s'avère que le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) varie sous l'effet de l'autoévaluation des compétences ($t = -4.147$; $p < .001$), des qualités personnelles perçues ($t = -3.327$; $p < .001$), des stages de formation effectués ($F(3, 180) = 3.012$; $p < .05$), de la durée du chômage ($F(2, 184) = 7.968$; $p < .001$), et du statut matrimonial ($F(4, 183) = 3.773$; $p < .01$). Des spécificités personnelles entrent donc en jeu dans la conduite de la recherche d'emploi.

Tableau 19: Différenciation selon le type d'études (TYPE) et l'état émotionnel (EMO) - Cameroun

Type d'études	Etat émotionnel			χ^2	p
	Sérénité	Détresse	Total		
Sciences exactes	33	1	34	1.654	.198
Sciences humaines et Sociales	139	15	154		
Total	172	16	188		

Neuvième hypothèse de recherche (H9)

Nous avons postulé que le diplômé des sciences exactes (TYPE) aurait un meilleur projet professionnel (PPRO) que le diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE). Dans cette perspective, on s'attend à ce qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE), à niveau d'études égal (NIV) avec son homologue ayant étudié les sciences exactes, mette plus de temps à trouver un emploi (DUREE) que ce dernier (H9). Les résultats montrent une différence statistiquement non significative ($p > .05$) aussi bien pour NIV, TYPE que pour DUREE. Dans la même veine, l'on remarque une interaction non significative ($p > .05$) entre les variables NIV.TYPE. En outre l'association de TYPE et NIV n'a pas d'effet significatif sur la durée de recherche d'emploi. Pour terminer, une analyse différenciée selon le projet

professionnel (PPRO) et le type d'études (TYPE) ne met pas en évidence une différence significative (t = -1.329 ; p >.05). **Ces résultats sont non conformes à notre hypothèse de départ**.

4.1.2. Discussion des résultats – Cameroun

Les résultats observés sur la population camerounaise confirment nombre d'aspects du modèle sociocognitif de Lent *et al.* (1994), appliqué aux conduites de recherche d'emploi, correspondant aux conduites d'actions de résolution de problèmes. Les effets observés ont été appréhendés dans des situations naturelles, en lien avec les conduites (d'insertion) professionnelles. Ces conditions ont permis de mettre en évidence les déterminants motivationnels et les stratégies d'autorégulation différenciant les participants. Toutefois, il convient de souligner le caractère particulier du sens des liens unissant certaines des dimensions du modèle. Par exemple, on constate que si les participants sont pourvus de grandes capacités d'autorégulation qu'étaye le sentiment s'efficacité personnelle et qui, de pair influencent positivement la performance en matière de recherche d'emploi, leur parcours ou trajectoire de recherche d'emploi n'obéit pas aux schémas traditionnels. Une place plus ou moins importance semble accordée à la découverte, au détriment des difficultés perçues qui, elles, semblent apprivoisées par un bon nombre. Ainsi, la perception subjective des compétences et du marché du travail apparaît, dans la configuration actuelle de nos données, liée à la représentation des actions, en termes de convictions ou du sentiment d'être capable de réussir des actions de recherche d'emploi d'une part et, d'autre part de planification et de management de l'activité en question.

Dans l'ensemble, l'objectif professionnel, le projet professionnel et le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) se sont avérés de bons prédicteurs des stratégies d'autorégulation, mais aussi du niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi, conformément au modèle. A l'exception du SEP, les dimensions suscitées sont apparues indépendantes du sexe, du type et niveau d'études et des difficultés perçues. Ces variables pourraient éventuellement être enrichies par la prise en compte des critères de sélection sur la base desquels les diplômés décident de répondre à une offre d'emploi non conforme à leurs souhaits de départ, voire à l'opposé de leur formation. En somme, on note une confiance en soi chez les diplômés au Cameroun, ainsi la relative connaissance du marché du travail. Le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi relativement bas dans l'ensemble, demeure un handicap majeur pour bon nombre.

4.2. Résultats de la France

4.2.1. Les caractéristiques des répondants en France

Nous avons recueilli 222 réponses à notre questionnaire en France. L'échantillon comprend 34.2% d'hommes et 65.8% de femmes. L'âge moyen est 27.29 ans. Tous titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur dont le niveau moyen est le Bac+3. Pour ce qui est du type d'étude, la majorité a étudié les sciences sociales.

La situation des participants au moment de l'étude varie : 68.9% ont trouvé un emploi stable, 26.6% occupent un emploi ponctuel (en attendant trouver mieux – dont 19.4% poursuivent des études) et 4.5% sont des stagiaires. La situation des participants est corrélée à la satisfaction (r = .407, p < *.001*) qu'ils en tirent, ainsi qu'au montant de leur revenu (r = -.567, p < *.001*) dont la moyenne se situe légèrement au-dessus du SMIG. Pour ce qui est de l'ancienneté au poste, 23% des répondants sont en poste depuis moins de 1 an, 36.5% depuis 1 an, 19.8% depuis 2 ans, 6.8% depuis 3 ans, 5.4% depuis 4 ans, 8.6% depuis 5 ans et plus. Par ailleurs, la situation des participants est également à mettre en parallèle avec la difficulté perçue liée à la recherche d'emploi (r = .315, p < *.001*), la satisfaction relative à l'emploi occupé (r = .407, p < *.001*) et le montant de la rémunération mensuelle (r = -.567, p < *.001*). On constate l'émergence d'un profil assez structuré du marché du travail français où, tout candidat pourrait accéder à un emploi en fonction de son sexe et de sa formation, même si la probabilité de gagner moins que ce l'on espérait demeure élevée. Toutefois, on est frappé par le nombre relativement important (63.5%) de participants qui affirme ne pas avoir de projet professionnel au moment de s'engager dans la recherche d'emploi. De même, malgré le développement important que connaissent les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) ces dernières années, seuls 27.33% de participants déclarent y avoir fait recours pendant la recherche d'emploi. A contrario, près de la moitié des effectifs (40.6%) a trouvé un emploi grâce au réseau de connaissance. Un réseau qui semble être plus à caractère professionnel (12.65%) que personnel (3.03%) en ce qui concerne les participants comptant leur employeur actuel parmi leurs relations.

En France, les participants occupent principalement les postes d'employé ou personnels de service (41.4%), de cadre (38.7%), de technicien ou agent de maîtrise (15.8%) et une proportion assez faible exerce en tant que professionnels du libéral (1.8%). La majorité des répondants (80.2) jugent positivement leur état de santé qui se serait manifestement améliorée depuis l'accès à l'emploi qu'ils occupent. Ce résultat conforte les thèses mettant en évidence

l'impact positif de l'emploi sur les personnes, aussi bien sur le plan physique que psychologique. Pour accroître leurs chances de trouver du travail, nombreux sont les participants à avoir été prêts du temps de la recherche d'emploi, à revoir à la baisse leurs prétentions salariales (71.2%), à faire preuve de mobilité en allant travailler dans une région autre que celle ciblée prioritairement (60.4%), à accepter un travail d'un niveau inférieur à leur catégorie socioprofessionnelle (58.1%), à accepter un emploi dans un secteur autre que celui auquel ils aspiraient travailler (65.3%), accepter une offre de stage long à la place de l'emploi espéré (27%) et retourner à l'école pour des formations supplémentaires, plus qualifiantes (51.4%).

En lien avec le test des différentes hypothèses, le calcul de l'alpha de Cronbach des échelles de mesure de l'étude permet d'observer les résultats ci-après :

Tableau 20 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude en France (N = 222).

		M	ET	1	2	3	α
Auto-perception et perception de l'environnement							
1	PPRO (7 items)	21.94	4.546				.436
2	SEP (12 items)	41.90	8.073	.132*			.850
3	DIFF (13 items)	27.81	8.271	-.014	-.266***		.810
(Auto)Régulation							
4	STARE (18 items)	56.82	9.086	.202**	.223***	.166*	.660
Notes: *p < .05; **p < .01; ***p < 001							

G. Relations entre variables d'(auto) perception de l'environnement et (la maîtrise des) techniques de recherche d'emploi – France.

Première hypothèse de recherche (H1)

Notre première hypothèse de recherche (H1) stipule que la définition de l'objectif professionnel (OPRO) serait en relation avec la performance en recherche d'emploi, c'est-à-dire le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) étant en lien avec le projet professionnel (PPRO), on attend de ce fait une corrélation significative entre le projet professionnel (PPRO) et la performance (TRE). Le tableau 21 montre que sont négativement corrélés OPRO et PPRO (r = -.369, p < .01), OPRO et TRE (r = -.302, p < .01), ainsi que PPRO et TRE (r = -.132, p < .05). Ces relations à contre-courant de la logique traduisent une organisation et une gestion de la recherche d'emploi non conventionnelles. On peut en déduire que les diplômés dans le parcours

d'insertion professionnelle, manifestent une certaine ouverture vis-à-vis du marché du travail, afin de ne pas manquer les opportunités potentielles.

L'on observe par ailleurs une variabilité de l'objectif professionnel (OPRO) sous l'effet de l'état émotionnel pendant la recherche d'emploi (t = -5.289 ; p < .001) et des qualités personnelles auto-perçues (t = 2.384 ; p < .05). Le projet professionnel (PPRO) semble également varier sous l'effet de l'état émotionnel (t = -5.530, p < .001), des compétences auto-perçues (t = -4.228, p < .001), du niveau d'études (F(5, 216) = 2.390, p < .05), des stages de formation (F(3, 218) = 3.221, p < .05) et du niveau de satisfaction vis-à-vis de la situation professionnelle actuelle (F(4, 217) = 2.424, p < .05). A la suite de ces premières observations nous poursuivons l'analyse avec une régression.

Tableau 21 : Relation entre objectif professionnel, projet professionnel et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi – France.

		TRE	OPRO	PPRO
TRE	Corrélation de Pearson		-.302**	-.132*
	Sig. (bilatérale)		.000	.049
	N	222	210	222
* p < 0.05 ; ** p < .01				

La suite des analyses en vue d'identifier la variable modératrice donne à observer le récapitulatif du modèle (tableau 22) où le premier modèle est significatif. L'on constate aussi que l'objectif professionnel (OPRO) et le projet professionnel (PPRO) sont significativement reliés au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (R = .387 et R^2 = .150). Dans ce sens, les deux variables prédictrices (OPRO et PPRO) comptent pour 15% dans la variabilité du niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) chez les diplômés en France. Le deuxième modèle montre que l'association OPRO.PPRO a un effet sur TRE (R = .407 et R^2 = .165). L'effet modérateur de l'objectif professionnel (OPRO) et du projet professionnel (PPRO) fait varier significativement de 1.6% le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi chez les diplômés (p < .05). **Ces résultats sont conformes à notre hypothèse de départ**.

Tableau 22 : Récapitulatif des modèles (H1) – France.

Equation de régression : Y = .525 -.073X - .026Z - .027XZ (N = 209 ; R^2 = .165 ; R^2 ajusté = .153)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	**.525**	.016		33.844	.000
OPROC (X)	**-.073**	.017	-.331	-4.323	.000
PPROC (Z)	**-.026**	.012	-.180	-2.260	.025
OPROC.PPROC (XZ)	**-.027**	.014	-.151	-1.978	**.049**
SCR = 8.099					

Le graphique ci-après illustre l'interaction décrite (figure 18) :

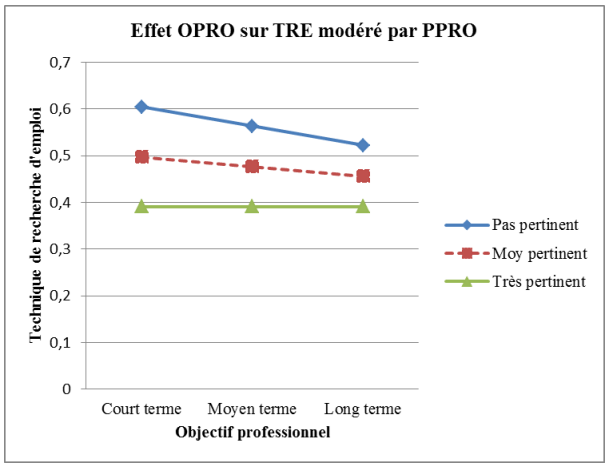
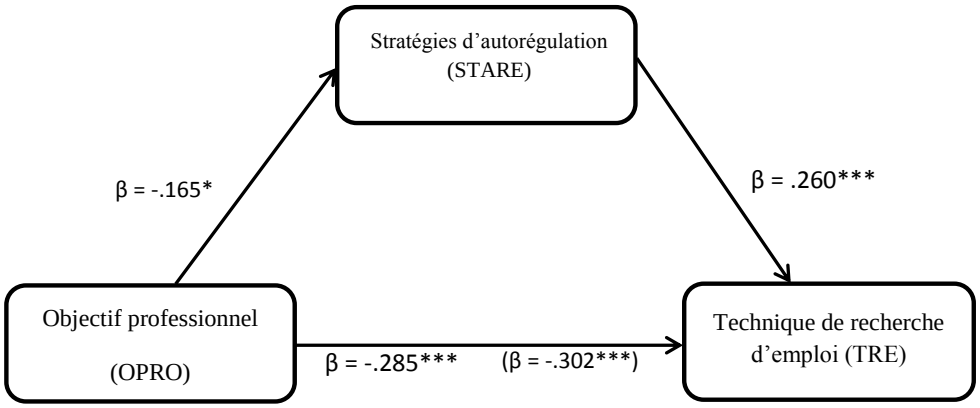


Figure 18 : Interaction entre objectif professionnel (OPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par projet professionnel (PPRO) – (France).

H. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

A la suite de la vérification des trois étapes préliminaires (Baron et Kenny, 1986), l'analyse de médiation permet de noter une médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) prédit significativement les stratégies d'autorégulation (STARE), β = -.165, t = -1.942, p = .047, et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), β = -.302, t = -4.561, p < .001. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation OPRO.TRE diminue mais demeure significatif, β = -.285, t = -4.453, p < .001, 95% CI [-.090, -.035] (figure 19).

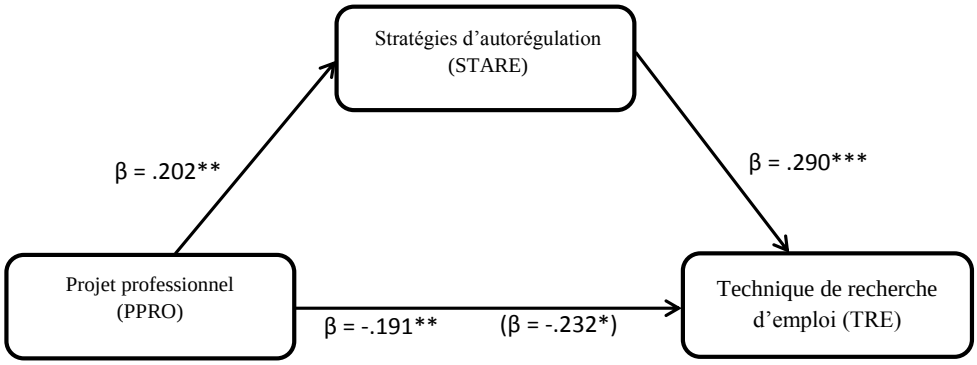


Notes. *p< .05. **p< .01. ***p< .001.

Figure 19 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

I. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

L'analyse de la médiation après vérification des trois étapes préconisées par Baron et Kenny (1986) permet de relever un effet partiel des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Le projet professionnel (PPRO) prédit significativement les stratégies (STARE), β = .202, t = 3.057, p = .003, et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), β = -.232, t = -2.978, p = .019. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation PPRO.TRE diminue, mais demeure significative, β = -.191, t = -2.909, p = .004, 95% CI [-.090, -.035] (figure 20).



Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Figure 20 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Deuxième hypothèse de recherche (H2)

Notre deuxième hypothèse postule que plus le diplômé sera fixé sur l'emploi recherché (EMRE), plus élevé sera son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H2). Les résultats montrent une corrélation positivement significative entre EMRE et TRE (r = .200, p < .01). Ainsi, cibler explicitement un emploi donné ou un secteur d'activités précis au moment de s'engager dans la recherche d'emploi aurait une incidence sur les performances du chercheur d'emploi. **Ce résultat est conforme à notre hypothèse de départ**. Il s'observe en outre une variabilité de l'emploi recherché (EMRE) sous l'effet des solutions envisagées face aux difficultés relevant de la recherche d'emploi (t = -2.103, p < .05), de la poursuite des études (t = -3.152, p < .01), de l'âge des répondants (F(4, 216) = 2.707, p < .05), du montant des revenus mensuels (F(8, 213) = 5.521, p < .001), du niveau de satisfaction vis-à-vis de la situation professionnelle actuelle (F(4, 216) = 7.449, p < .001) et de la catégorie professionnelle (F(6, 214) = 3.927, p < .001).

Troisième hypothèse de recherche (H3)

Rappelons que l'H3 postule que plus le diplômé jugera positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), plus élevées seront ses stratégies d'autorégulation (STARE) pendant la recherche d'emploi. Le tableau 23montre une corrélation positivement significative entre SEP et STARE (r = .223, p < .01). Les observations faites au Cameroun se vérifient ; ainsi les habiletés autorégulatrices soutiennent le SEP. On constate par ailleurs une variabilité du SEP sous l'effet de l'état de santé (t = 2.885, p < .01), des solutions envisagées face aux difficultés liées à la recherche d'emploi (t = 2.561, p < .05) et des qualités auto-perçues (t = -2.064, p < .05). On peut en déduire que la perception que les participants ont d'eux-mêmes, en l'occurrence de leur capacité à réussir leur insertion professionnelle est en relation avec la manière dont ils managent la recherche d'emploi.

Tableau 23 : Relations entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE) – (France).

		SEP	EMRE	STARE
SEP	Corrélation de Pearson		.009	.223**
	Sig. (bilatérale)		.898	.001
	N	222	221	222
*p < .05 ; **p < .01				

Le récapitulatif du modèle montre que le premier modèle (tableau 24), les stratégies d'autorégulation (STARE) et l'emploi recherché (EMRE), est significatif ; et reliés au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (R = .226 et R^2 =.051). A cet effet, les deux variables prédictrices (STARE et EMRE) comptent à hauteur de 5.10% dans la variabilité du sentiment d'efficacité personnelle des participants. Le deuxième modèle EMRE.STARE montre que l'association a un effet sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (R = .243 et R^2 =.059), sans toutefois être significatif (p > .05). L'on constate que l'effet modérateur de EMRE.STARE fait varier de 0.8% le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des participants.

Tableau 24 : Récapitulatif des modèles (H3) – France.

Equation de régression : Y = 3.496 +.010X +.319Z - .242XZ (N = 221 ; R^2 = .165 ; R^2 ajusté = .153)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	3.496	.044		79.062	.000
EMREC (X)	.010	.094	.007	.104	.917
STAREC (Z)	.319	.089	.239	3.593	.000
EMREC.STAREC (XZ)	-.242	.179	-.090	-1.352	.178
SCR = 93.783					

Le graphique ci-après illustre l'interaction décrite (figure 21) :

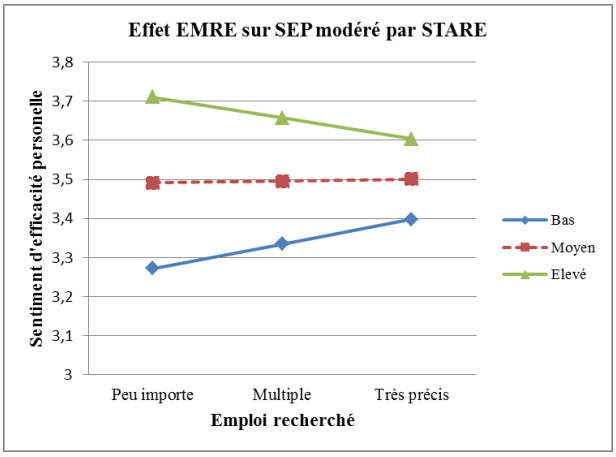


Figure 21 : Relation entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et techniques de recherche d'emploi (TRE), modéré par stratégies d'autorégulation (STARE) – France.

Quatrième hypothèse de recherche (H4)

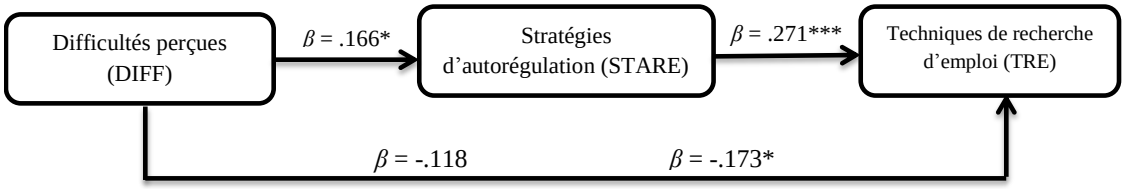
L'hypothèse (H4) postule que les difficultés (DIFF) perçues liées la recherche d'emploi seront reliées négativement au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés. Les

résultats montrent que les difficultés ou obstacles perçus (DIFF) relatifs à la recherche d'emploi sont négativement corrélés au SEP (r = -.266, p < .001). Ce résultat confirme les observations précédentes et **sont conformes à notre postulat de départ**. Ainsi, on déduit que plus les participants évaluent positivement leurs chances de réussir l'activité de recherche d'emploi, moins les difficultés contextuelles sont perçues menaçantes

L'on observe par ailleurs une variabilité des difficultés perçues (DIFF) sous l'effet de l'emploi recherché (t = -2.390, p < .05), de l'état de santé (t = -3.631, p < .001), des solutions envisagées (face aux difficultés (t = -5.913, p < .001), des qualités auto-perçues (t = 3.636, p < .001), du montant des revenus mensuels (F(8, 213) = 4.080, p < .001), du niveau de satisfaction vis-à-vis de la situation professionnelle (F(4, 217) = 5.753, p < .001) et de la catégorie professionnelle (F(6, 215) = 2.986, p < .01). Il convient de relever que l'association des difficultés aux attentes de résultats (EMRE) de l'hypothèse de Lent considérant les obstacles ou les difficultés comme des attentes de processus.

J. Médiation des difficultés perçues (DIFF) et des techniques de recherche d'emploi (TRE) par les stratégies d'autorégulation (STARE) – France.

Après avoir validé les trois étapes nécessaires (Baron et Kenny, 1986), l'analyse de médiation permet de noter une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). DIFF prédit significativement STARE, β = .166, t = 2.497, p = .013, ainsi que TRE, β = -.173, t = -1.080, p = .021. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation DIFF.TRE n'est plus significative, β = -.118, t = -1.785, p = .076, 95% CI [-.084, .004] (figure 22).



Notes. *p< .05. **p< .01. ***p< .001.

Figure 22 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Résumé de l'effet de la (l'auto) perception de l'environnement sur les (le niveau de maîtrise des) techniques de recherche d'emploi

Conformément aux résultats les plus fréquents, il existe un lien entre le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), les attentes de résultats (EMRE), les difficultés perçues (DIFF), mais également les stratégies d'autorégulation (STARE). Notamment, on note que les variables sont toutes corrélées les unes aux autres. Les effets significatifs observés entre les variables s'expliquent aussi bien par les caractéristiques personnelles des participants que par l'effet du contexte dans lequel se déroule l'activité de recherche d'emploi. Au-delà, il ressort des observations que les participants ont des parcours de recherche d'emploi aux logiques différentes préétablies vu qu'ils n'ont pas forcément d'objectif professionnel lorsqu'ils s'engagent dans l'activité de recherche d'emploi. L'on en déduit que les participants managent leur activité de recherche d'emploi en fonction des opportunités potentielles que pourrait offrir le marché du travail. Ces attitudes traduisent des grandes habiletés autorégulatrices certes, mais constituent en même temps un frein à l'efficacité de la recherche.

K. Relations entre stratégies d'autorégulation (STARE), sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et effets conjoints sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Cinquième hypothèse de recherche (H5)

Nous avons postulé que les stratégies d'autorégulation (STARE) seraient positivement reliées au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H5). Le résultat du test montre la corrélation entre STARE et TRE ($r = .251$, $p < .001$). **Ce résultat est conforme à nos attentes de départ**. Par ailleurs l'on constate une variabilité des stratégies d'autorégulation (STARE)) sous l'effet du type d'études ($t = -2.232$, $p < .05$), des stages de formation ($F(3, 218) = 4.317$, $p < .01$).

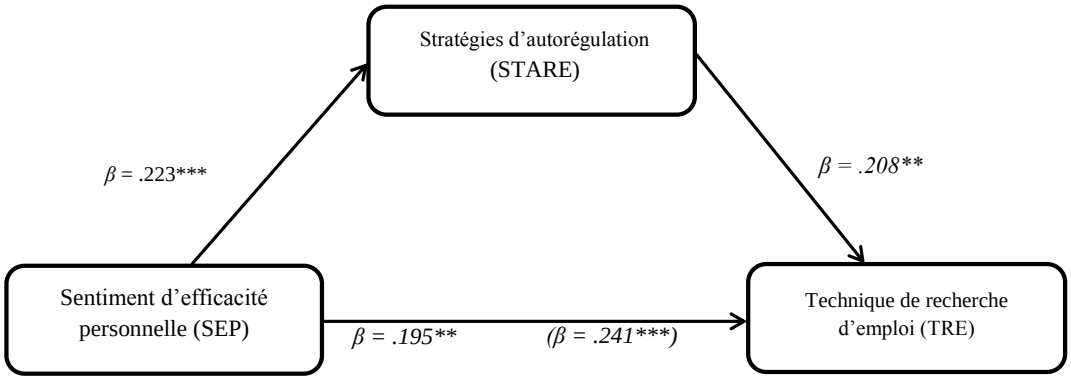
Sixième hypothèse de recherche (H6)

Nous avons postulé qu'une femme diplômée, par opposition à son homologue masculin (SEXE), aura un jugement plus négatif sur ses capacités à réussir sa recherche d'emploi (SEP). Aussi peut-on s'attendre à ce que les hommes aient une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H6). Les résultats montrent une corrélation entre

SEP et TRE (r = .241, p < .01) et entre SEXE et SEP (r = -.143, p < .05). Une comparaison des moyennes des comportements montre ensuite une différence significative entre le SEP des femmes diplômées (M = 3.42 ; SD = *.689*) et celui des hommes (M = 3.62 ; SD = *.618*) : t = 2.148 ; $p.$ < .05). Par contre, il ne s'est pas révélé de différence entre le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) des femmes (M = .517 ; SD = .211) et celui des hommes (M = .555 ; SD = .221) : t = 1.26 *; p.* > .05). **Ce résultat** est partiellement conforme à nos attentes de départ, et **ne nous permet pas de vérifier notre hypothèse**.

L. Médiation du sentiment d'efficacité personnel (SEP) et des techniques de recherche d'emploi (TRE) par les stratégies d'autorégulation (STARE) – France.

L'analyse de médiation selon Baron et Kenny (1986) permet de noter une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). SEP prédit significativement STARE, β = .223, t = 3.398, p = .001, ainsi que TRE, β = .241, t = 3.688, p < .001. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), SEP.TRE n'est plus significatif, β = .195, t = 2.962, p = .003, 95% CI [.021, .104] (figure 23).



Notes. *p< .05. **p< .01. ***p< .001.

Figure 23 : Médiation partielle du sentiment d'efficacité personnel (SEP) et des techniques de recherche d'emploi (TRE) par les stratégies d'autorégulation (STARE) – France.

Septième hypothèse de recherche (H7)

Nous avons postulé qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) mettra en œuvre de meilleures stratégies d'autorégulation (STARE). L'analyse avec un test t de Student permet

d'observer une différence significative entre les diplômés des sciences exactes (*M :* 3.030 ; *SD :* .5105) et leurs homologues des sciences sociales (*M :* 3.2012 ; *SD :* .4966) pour les stratégies d'autorégulation (STARE) (t = -2.232 ; p. < .05). Pour le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) par contre, la différence est statistiquement non significative pour les deux types de formation. **Ce résultat n'est pas conforme à nos attentes de départ**.

Huitième hypothèse de recherche (H8)

L'hypothèse testée postule qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) juge plus positif son état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi, alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) aura une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H8). Les analyses mettent en évidence un état émotionnel (EMO) relativement serein chez tous les participants, sans différence significative (p > .05) entre les diplômés ayant étudié les sciences exactes et leurs homologues des sciences humaines. Il en va de même pour la maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (p > .05). Ces **résultats sont non conformes à notre hypothèse de départ**.

Neuvième hypothèse de recherche (H9)

Nous voulons vérifier l'hypothèse postulant qu'un le diplômé des sciences exactes (TYPE) aurait un meilleur projet professionnel (PPRO) que le diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE). Dans cette perspective, on s'attend à ce qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE), à niveau d'études égal (NIV) avec son homologue ayant étudié les sciences exactes, mette plus de temps à trouver un emploi (DUREE) que ce dernier. (H9). Le tableau 25 montre que le niveau d'études (NIV) n'a pas un effet significatif sur la durée de recherche d'emploi (p > .05) ; par contre, le type d'études (TYPE) a un effet significatif sur la durée de recherche d'emploi (p < .05). Nous remarquons par ailleurs que l'interaction entre ces deux variables (NIV.TYPE) n'est pas significatif (p > .05). On en déduit que l'association de TYPE.NIV n'a pas d'effet significatif sur la durée de la recherche d'emploi. En outre, l'on relève que les diplômés de toute formation, sciences exacte et sciences humaines et sociales, ont pour la plupart un projet professionnel, mais il n'y a pas de différence significative (p > .05) lorsqu'on les compare.

Tableau 25: Tests des effets inter-sujets en fonction du type et niveau d'études et de la durée de la recherche d'emploi (H9) – France.

Variable dépendante: DUREE					
Source	Σ des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Modèle corrigé	5.192[b]	11	.472	.952	.492
Ordonnée à l'origine	15.837	1	15.837	31.925	.000
TYPE	2.784	1	2.784	5.611	.019
NIV	.936	5	.187	.377	.864
TYPE * NIV	1.115	5	.223	.449	.813
Erreur	104.176	210	.496		
Total	157.262	222			
Total corrigé	109.369	221			
b. R deux = .047 (R deux ajusté = -.002)					

4.2.2. Discussion des résultats

De ce qui précède, en ce qui concerne l'échantillon français, on constate que nombre d'aspects du modèle sociocognitif de Lent *et al.* (1994) appliqué aux conduites de recherche d'emploi sont confirmés. Dans cette perspective, on note un effet de l'objectif professionnel, du projet professionnel, de l'emploi recherché, des difficultés perçues sur les stratégies d'autorégulation d'une part et sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi d'autre part. On a observé un effet faible du SEP sur la maîtrise des techniques de recherche d'emploi, et donc la performance, ainsi que sur les stratégies d'autorégulation. Par contre, l'objectif et le projet professionnel, en lien avec des caractéristiques professionnelles ou personnelles dont le type d'étude, les revenus, l'état de santé, l'état émotionnel et le niveau de satisfaction sont apparus étroitement reliés aux stratégies d'autorégulation mises en œuvre pendant la recherche d'emploi. Ainsi, la perception subjective de l'environnement, en l'occurrence du marché du travail, par rapport à nos données, apparaît peu liée à la représentation des actions (telles par exemple, le sentiment de pouvoir poser efficacement des actions de recherche d'emploi et de gestion de la période de chômage). Au contraire, la perception de progrès s'associe à la représentation de données externes et/ou factuelles, d'une part, la définition ou dans une moindre mesure la représentation des caractéristiques des emplois susceptibles d'être obtenus, d'autre part, la représentation des caractéristiques du marché et de soi susceptibles de gêner, voire d'empêcher l'obtention d'un emploi.

4.3. Comparaison des résultats des deux échantillons (Cameroun et France).

Pour la comparaison des hypothèses mettant en relation des variables continues, nous avons eu recours au coefficient de corrélation (Bravais–Pearson) ; lequel varie entre 1 et –1. L'absence ou la présence d'une relation linéaire significative entre les variables dépend de la valeur de (r_{xy}). Les variables peuvent être : (1) associées positivement *(r* > 0*)* ; (2) associées négativement *(r* < 0) ; (3) non associées (*r* = 0).

Dans les cas où sont observés deux *r* pour l'échantillon Camerounais d'une part, et Français d'autre part, nous testons la différence des *r*, en appliquant la formule :

$$z = \frac{r'_1 - r'_1}{\sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}} \qquad \text{avec} \qquad r' = (0.5)\log_e\left|\frac{1 + r}{1 - r}\right|$$

Ensuite, la valeur z, issue de la table de distribution normale, est multipliée par la valeur de la probabilité unilatérale. Le résultat ainsi obtenu correspond à la valeur de la probabilité bilatérale. Cette dernière est comparée à la valeur alpha (α = .05).

En raison du caractère indépendant des deux échantillons de l'étude, pour comparer les médiations observées au Cameroun et en France, nous utilisons le test de Chow. Ce test a pour fonction de mesurer la stabilité des coefficients de la régression sur les deux échantillons, suivant la formule ci-après :

$$F(k, n_C + n_F - 2k) = \frac{SSR_T - (SSR_C + SSR_F)}{SSR_C + SSR_F} * \frac{n_C + n_F - 2k}{k}$$

k est le nombre de variables explicatives y compris la constante,

n_C et n_F sont les nombres d'observations pour les échantillons camerounais et français,

SSR est la somme des carrés des résidus.

M. Comparaison des relations entre variables d'(auto) perception de l'environnement et (la maîtrise des) techniques de recherche d'emploi (Cameroun et France)

Première hypothèse de recherche (H1)

Notre première hypothèse (H1) postulait que l'objectif professionnel (OPRO) serait en relation avec la performance en recherche d'emploi, c'est-à-dire le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) étant en lien avec le projet professionnel (PPRO), on attend de ce fait une corrélation significative entre le projet professionnel (PPRO) et la performance (TRE). Les résultats observés au Cameroun et en France ont été conformes à nos attentes de départ.

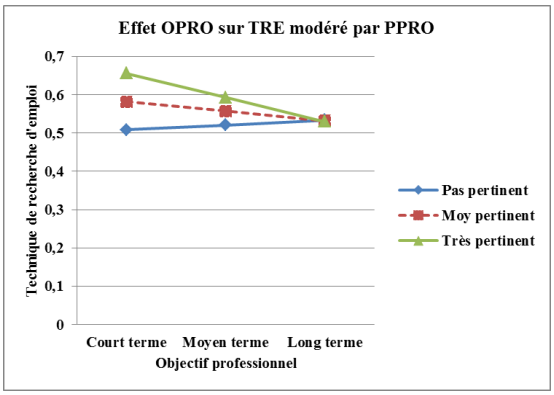
Tableau 26 : Comparaison des corrélations entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) Cameroun – France.

	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam	France	Z	P	Décision
H1	OPRO - TRE	-.240**	.302**	.642	.442	Différence non significative
	PPRO - TRE	.256**	-.132*	3.98	.00006	Différence significative
	OPRO - PPRO	-.705**	-.369**	-4.834	.00002	Différence significative
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.						

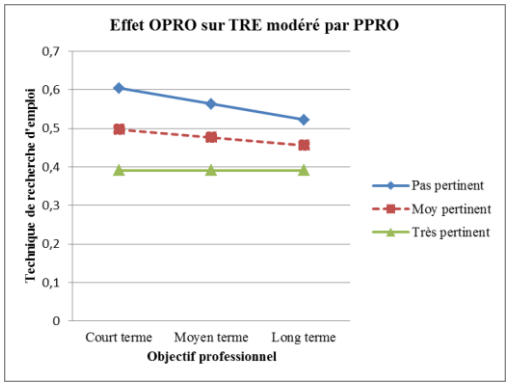
A la lecture du tableau 26, on n'observe pas de différence statistiquement significative pour la corrélation entre l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) quant aux résultats observés au Cameroun et en France ($Z = .642$, $p > .05$). Par contre, l'on observe une différence significative pour ce qui de la corrélation entre le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) ($Z = 3.98$, $p < .001$). De même, on relève une différence significative entre le Cameroun et la France ($Z = -4.834$, $p < .001$) pour ce qui est de la corrélation entre l'objectif professionnel (OPRO) et le projet professionnel (PPRO).

- *Comparaison de la modération du projet professionnel (PPRO) par rapport à l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) :*

Le projet professionnel (PPRO) s'est révélé être un modérateur par rapport à la relation objectif professionnel (OPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) au Cameroun et en (figure 24) :



(1) Cameroun



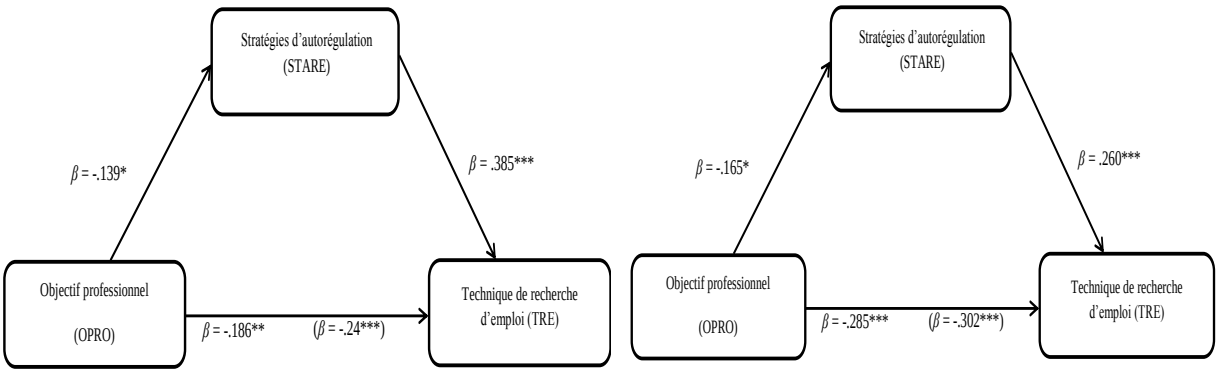
(2) France

Figure 24 : Comparaison de l'effet OPRO sur TRE modéré par PPRO au Cameroun et en France.

La comparaison des coefficients de régression avec (SCR_C = 9.511, n_C = 186), (SCR_F = 8.099, n_F = 209) et (SCR_C = 18.483, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3, 389) = 57.85$, $p < .05$. Conclusion : les coefficients étant stables et constants, **il existe donc une différence significative entre les deux échantillons**.

N. Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) (Cameroun – France).

Suivant l'approche de Baron et Kenny (1986), l'effet médiateur des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) a été mis en évidence pour l'échantillon camerounais et français, après vérification de la validité des trois étapes préliminaires. Dans la foulée, l'analyse de la médiation a montré une médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) au Cameroun et en France (figure 25). Par la suite, nous utilisons le test de Chow pour mesurer la stabilité des coefficients de la régression pour les deux modèles :



(1) Cameroun (2) France

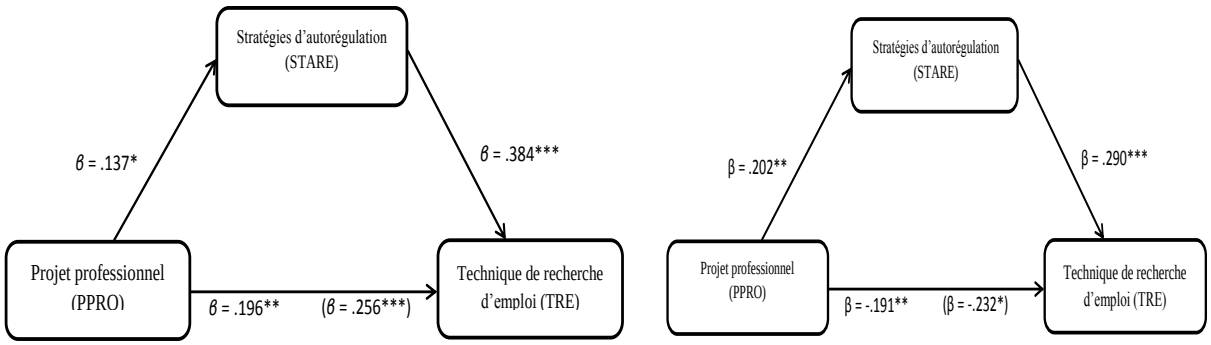
Notes. *$p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$.

Figure 25 : Comparaison des modèles (Cameroun et France) : médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE).

La comparaison des coefficients de régression avec (SSR_C = 8.156, n_C = 186), (SSR_F = 8.181, n_F = 207) et (SSR_T = 16.501, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3,389) = 1.30$, $p > .05$. Les coefficients ne sont pas constants ; aussi **la différence est statistiquement non significative entre les deux modèles**.

O. Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE).

L'effet médiateur des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) s'est vérifié au Cameroun et en France. L'on a ensuite observé des médiations de même nature (partielle) pour les deux échantillons (figure 26). Le test de Chow nous a permis de mesurer la stabilité des coefficients de la régression pour les deux modèles :



(1) Cameroun (2) France

Notes. *$p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$.

Figure 26 : Comparaison de modèles (Cameroun et France) : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE).

La comparaison des coefficients de régression (SSR_C = 8.119, n_C = 184), (SSR_F = 9.254, n_F = 219) et (SSR_T = 18.299, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3,397) = 63.961$, $p < .05$. Les coefficients sont stables et constants ; ce qui nous permet de conclure que **la différence est significative entre les deux modèles**.

Deuxième hypothèse de recherche (H2)

Notre deuxième hypothèse postulait que plus le diplômé sera fixé sur l'emploi recherché (EMRE), plus élevé sera son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H2). L'hypothèse a été vérifiée pour l'échantillon français (tableau 27).

Tableau 27 : Comparaison des corrélations entre emploi recherché (EMRE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) Cameroun - France.

H2	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam.	France	Z	P	Décision
	EMRE - TRE	.032	.200**	-1.650	.099	Différence non significative
Notes. *$p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$.						

La comparaison des *r* ne montre **pas de différence significative** (Z = -1.650, $p > .05$) entre les résultats observés au Cameroun et en France pour H2.

Troisième hypothèse de recherche (H3)

La troisième hypothèse de recherche (H3) postulait que plus le diplômé jugera positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), plus élevées seront ses stratégies d'autorégulation (STARE) pendant la recherche d'emploi. Les résultats ont été conformes à nos attentes au Cameroun et en France. La comparaison des *r* des deux échantillons montre **une différence statistiquement non significative** pour emploi recherché (EMRE) et sentiment d'efficacité personnelle (SEP) ($Z = -.1870$, $p > .05$), ainsi que pour emploi recherché (EMRE) et stratégies d'autorégulation (STARE) ($Z = -1.820$, $p > .05$) (tableau 28).

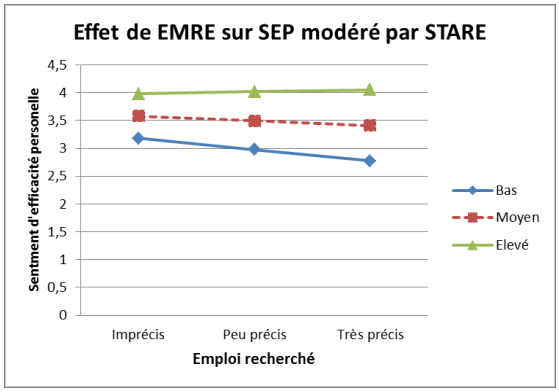
Néanmoins, la comparaison de la corrélation entre stratégies d'autorégulation (STARE) et sentiment d'efficacité personnelle (SEP) met en évidence une différence significative ($Z = 3.682$, $p < .001$). Ce résultat significatif s'avère insuffisant pour prendre une décision quant à H3 pour les deux échantillons.

Tableau 28 : Comparaison des corrélations entre emploi recherché (EMRE), sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE) Cameroun - France.

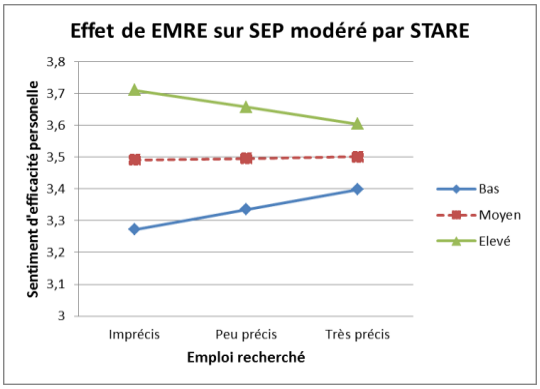
	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam	Fran	Z	P	Décision
H3	EMRE – SEP	-.171*	.009	-.1870	.0614	Différence non significative
	STARE – SEP	.533**	.223**	3.682	.00002	Différence significative
	EMRE - STARE	-.168*	.007	-1.820	.0688	Différence non significative
Notes. *$p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$.						

- *Comparaison de la modération des stratégies d'autorégulation (STARE) par rapport à l'emploi recherché (EMRE) et le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) :*

Les stratégies d'autorégulations (STARE) ont été mises en évidence en tant que dimension modérant EMRE.SEP au Cameroun et en France (figure 27) :



(1) Cameroun



(2) France

Figure 27 : Comparaison de l'effet de l'emploi recherché (EMRE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), modéré par les stratégies d'autorégulation (STARE) au Cameroun et en France.

La comparaison des coefficients de régression (SCR_C = 126.604, n_C = 186), (SCR_F = 93.783, n_F = 221) et (SCR_C = 230.411, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3, 401) = 54.85$, $p < .05$. Les coefficients sont stables et constants, la différence entre les deux échantillons est statistiquement significative.

Quatrième hypothèse de recherche (H4)

L'hypothèse (H4) postulait que les difficultés (DIFF) perçues liées la recherche d'emploi sont reliées négativement au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés. Cette hypothèse s'est vérifiée uniquement en France. La comparaison du r des deux échantillons (tableau 29) montre une différence significative (Z = 6.920, $p < .05$) pour les difficultés perçues (DIFF) et le sentiment d'efficacité personnelle (SEP).

Tableau 29 : Comparaison des corrélations entre difficultés perçues (DIFF) et sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (Cameroun – France).

H4	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam	Fran	Z	P	Décision
	DIFF – SEP	-.065	-.266**	2.063	.0394	Différence significative
Notes. *$p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$.						

P. Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et les techniques de recherche d'emploi (TRE)

Suivant l'approche de Baron et Kenny (1986), l'effet médiateur des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et sur le niveau de maîtrise des

techniques de recherche d'emploi (TRE) s'est vérifié au Cameroun et en France. Les résultats ont montré une médiation totale au Cameroun et en France (figure 28).

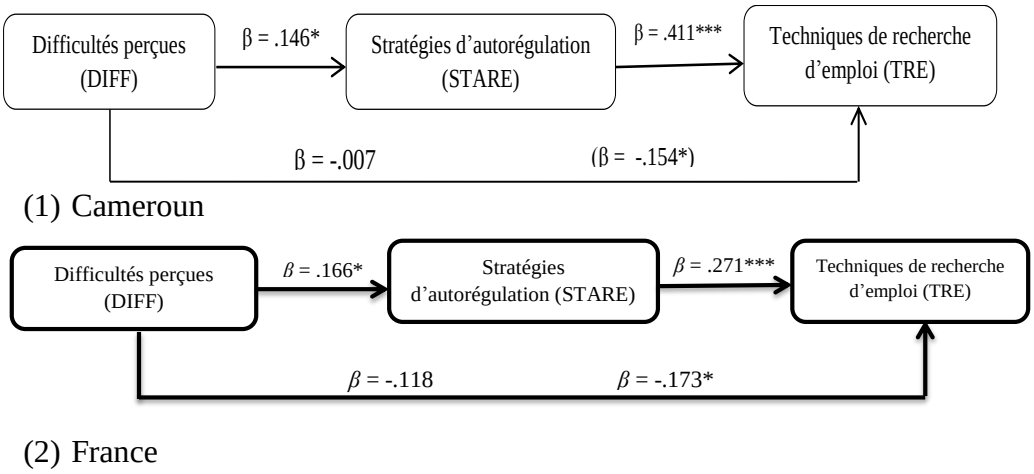


Figure 28 : Comparaison de modèles (Cameroun et France) : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur les difficultés perçues (DIFF) et les techniques de recherche d'emploi (TRE).

La comparaison des coefficients de régression (SSR_C = 8.504, n_C = 184), (SSR_F = 9.474, n_F = 219) et (SSR_T = 18.227, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3,397) = 16.620$, $p > .05$. Les coefficients n'étant pas constants, la différence est statistiquement non significative entre les deux modèles.

Résumé de l'effet de la (l'auto) perception de l'environnement sur les (le niveau de maîtrise des) techniques de recherche d'emploi

La comparaison des résultats observés au Cameroun et en France donne lieu à des conclusions non significatives pour la plupart. En effet, des quatre hypothèses comparées, seule une (H4) fait l'objet d'une différence significative. Autrement dit, des différentes hypothèses mettant en jeu le rapport à soi, le rapport à l'environnement et les caractéristiques personnelles des participants, c'est celle mettant en jeu la corrélation entre les difficultés perçues (DIFF) et le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) qui se distingue pour les deux échantillons de l'étude (figure 29). Au de-là, le sens (ou contre-sens) de la relation entre ces deux dimensions interroge. En effet, l'on constate que la perception des difficultés liées à la recherche d'emploi prend sa source dans le contexte, en l'occurrence les spécificités du marché du travail, plutôt que dans le sentiment d'efficacité personnelle.

D'autres relations de même type, telles que celles liant l'objectif professionnel (Cameroun) ou le projet professionnel (France) et le niveau de maîtrise des techniques de

recherche d'emploi par exemple, mettent en évidence des modes de réponses peu ordinaires (souvent inversées) aux sollicitations de l'environnement. En effet, de l'observation de l'effet de la perception de soi, et de la perception de l'environnement sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi, se dégagent des parcours de recherche d'emploi peu orthodoxes, aussi bien pour l'échantillon camerounais que l'échantillon français. En somme, il se dégage de l'ensemble des résultats la prépondérance plus ou moins importante de l'effet du contexte dans lequel se déroule l'activité de recherche d'emploi, tel par exemple l'ancrage culturel du sentiment d'efficacité perçue (SEP) (Lent *& al.*, 2004), sur les conduites de recherche d'emploi des participants.

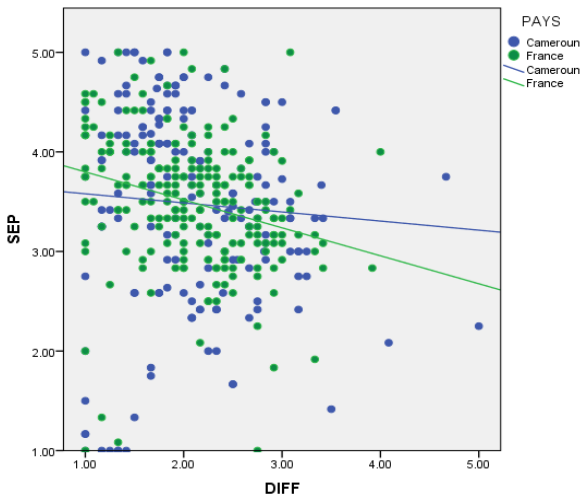


Figure 29 : Relation entre difficultés perçues (DIFF) et sentiment d'efficacité personnelle (SEP) (Cameroun – France).

Q. Comparaison des relations entre stratégies d'autorégulation (STARE), SEP et effets conjoints sur TRE (Cameroun – France).

Cinquième hypothèse de recherche (H5)

Nous avons postulé que les stratégies d'autorégulation (STARE) seraient positivement reliées au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H5). Une comparaison de résultats des échantillons Camerounais et Français (tableau 30) montre **une différence significative** ($Z = 6.920$, $p < .001$) pour la corrélation entre stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Tableau 30 : Comparaison des corrélations entre stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (Cameroun – France).

H5	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam	Fran	Z	P	Décision
	STARE – TRE	.410**	-.251**	6.920	.0000	Différence significative
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.						

Ces observations nous permettent de conclure qu'il existe une différence significative entre le Cameroun et la France pour STARE et TRE (figure 30).

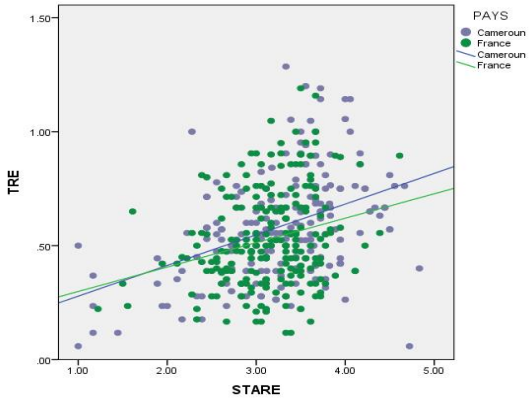


Figure 30 : Comparaison Cameroun – France : relation entre stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Sixième hypothèse de recherche (H6)

Nous avons postulé (H6) qu'une femme diplômée, par opposition à son homologue masculin, aura un jugement plus négatif sur ses capacités à réussir sa recherche d'emploi (SEP). Aussi peut-on s'attendre à ce que les hommes aient une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'hypothèse n'a pas été confirmée. La comparaison des résultats des deux échantillons montre que la corrélation entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) est significativement différente (Z = 10.845, p < .001), indépendamment du sexe des participants.

Par contre, la corrélation entre SEXE et TRE n'est pas significativement différente (Z = 1.100, p > .05), SEXE et SEP non plus (Z = .360, p > .05). On peut donc conclure qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre femmes et hommes diplômés pour ce qui est du type d'études, du SEP et STARE d'une part, et d'autre part entre les deux échantillons (tableau 31).

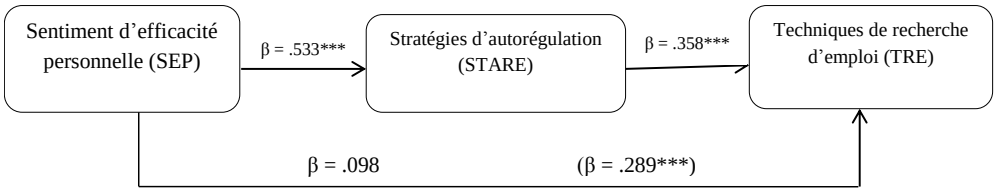
Tableau 31 : Comparaison des corrélations entre SEXE, sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (Cameroun – France).

	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam	Fran	Z	P	Décision
H6	SEP – TRE	.289**	.241**	10.845	.0000	Différence significative
	SEXE – TRE	.025	-.085	1.100	.2714	Différence non significative
	SEXE – SEP	-.109	-.145*	.360	.7188	Différence non significative
Notes. $*p < .05$. $**p < .01$. $***p < .001$.						

R. Médiation du sentiment d'efficacité personnel (SEP) et des techniques de recherche d'emploi (TRE) par les stratégies d'autorégulation (STARE).

Aussi bien au Cameroun qu'en France, l'analyse de la médiation a permis d'observer une médiation totale chez le premier échantillon et une médiation partielle chez le second des stratégies d'autorégulation (STARE) sur la relation SEP.TRE (figure 31).

(1) Cameroun



(2) France

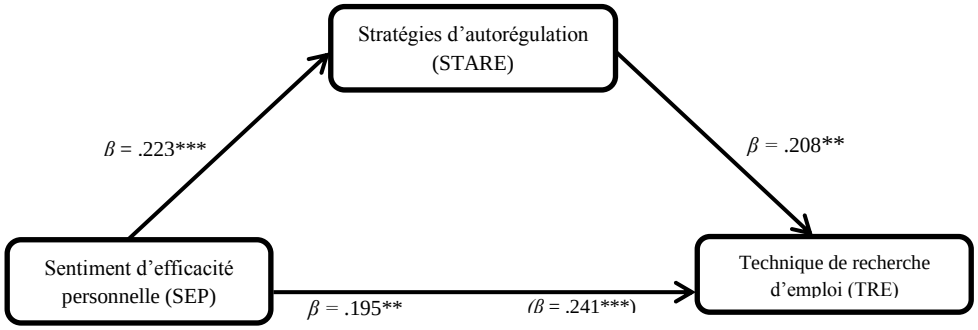


Figure 31 : Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) au Cameroun (Médiation totale) et en France (Médiation partielle).

La comparaison des coefficients de régression avec (SSR_C = 8.434, n_C = 184), (SSR_F = 9.241, n_F = 219) et (SSR_T = 17.951, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3,389) = 18.738$, $p > .05$. Les coefficients n'étant pas constants, la différence est statistiquement non significative entre les deux modèles.

Septième hypothèse de recherche (H7)

Nous avons postulé qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) mettra en œuvre de meilleures stratégies d'autorégulation (STARE). L'hypothèse n'a pas été confirmée. La comparaison des résultats (tableau 32) des deux échantillons montre **une différence significative** ($Z = 3.682$, $p < .001$) pour la corrélation entre le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et les stratégies d'autorégulation (STARE) au Cameroun et en France, ainsi que pour type d'études sciences (TYPE) et stratégies d'autorégulation (STARE) ($Z = -2.263$, $p < .05$).

Par contre, la différence est non significative ($Z = 1.810$, $p > .05$) pour TYPE et SEP.

Tableau 32 : Comparaison des corrélations entre type d'études (TYPE), sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE) – (Cameroun – France).

	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam	Fran	Z	P	Décision
H7	SEP – STARE	.533**	.223**	3.682	.00002	Différence significative
	TYPE – STARE	-.072	.149*	-2.263	.0238	Différence significative
	TYPE – SEP	.065	.112*	1.810	.0702	Différence non significative
Notes. *$p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$.						

Huitième hypothèse de recherche (H8)

L'hypothèse postule qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) juge plus positif son état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi, alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) aura une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H8). L'hypothèse n'a été confirmée. La comparaison des résultats (tableau 33) des deux échantillons met en évidence **une différence significative** ($Z = 2.821$, $p < .01$) pour EMO.TRE. Par contre, on n'observe pas de différence significative ($Z = .350$, $p > .05$) pour TYPE.TRE, et non plus pour TYPE. EMO ($Z = -.050$, $p > .05$). L'on ne saurait donc conclure à une différence statistiquement significative entre l'échantillon camerounais et français pour H8.

Tableau 33 : Comparaison des corrélations H8 (Cameroun – France).

	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam	Fran	Z	P	Décision
H8	EMO – TRE	.108	-.169*	2.821	.0048	Différence significative
	TYPE – TRE	.018	-.014	.350	.7264	Différence non significative
	TYPE – EMO	.089	.092	-.050	.9602	Différence non significative
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.						

Neuvième hypothèse de recherche (H9)

Nous avons postulé que le diplômé des sciences exactes (TYPE) aurait un meilleur projet professionnel (PPRO) que le diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE). Dans cette perspective, on s'attend à ce qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE), à niveau d'études égal (NIV) avec son homologue ayant étudié les sciences exactes, mette plus de temps à trouver un emploi (DUREE) que ce dernier (H9). L'hypothèse n'a pas été confirmée.

Dixième hypothèse de recherche (H10)

Nous avons postulé que les diplômés au Cameroun (PAYS), par opposition aux diplômés en France, seront dépositaires d'un objectif et projet professionnels moins structurés. En revanche de meilleurs projets professionnels (PPRO) seront observés chez les salariés par rapport aux sans emploi (H10). Les résultats montrent une relation OPROC.PPROC significativement plus forte pour les diplômés en France (M : -.781, SE : 1.33) que pour les diplômés au Cameroun (M : -1.4530, SE : 1.503) ; t = -6.56 ; p < .001, conformément à notre attente de départ.

Par contre, nous constatons que le projet professionnel (PPRO) des sans emploi est significativement plus pertinent (M : 2.535, SE : 1.634) que celui des salariés (M : 2.05, SE : 1.585) ; t = -4.244 ; p < .001) (tableau 34). **Notre hypothèse n'est pas confirmée.**

Tableau 34 : Statistiques de groupe en fonction de l'objectif professionnel, le Pays et la situation des participants (salarié ou sans emploi).

	Situation prof.	N	Moyenne	Ecart-type	dll	t	p
PPRO	Salarié	410	2.0500	1.58549	792	-4.244	.000
	Sans emploi	384	2.5350	1.63467			

Onzième hypothèse de recherche (H11)

Nous postulons que les diplômés au Cameroun perçoivent plus de difficultés (DIFF) liées à la recherche d'emploi que les diplômés en France, alors que ces derniers jugeront plus positivement leurs capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP) que ceux du Cameroun (H11). L'on relève à l'issue des analyses (tableau 35) que le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) est significativement plus élevé pour l'échantillon français (*M* : 3.4940, *SE* : .04509) que pour l'échantillon camerounais (*M* : 3.4778, *SE* : .0724). En outre, l'on constate une perception des difficultés plus élevée au Cameroun (*M* : 2.1161, *SE* : .05146), qu'en France (*M* : 2.0863, *SE* : .04273). Ces résultats sont conformes à nos attentes de départ.

Tableau 35 : Statistiques de groupes en fonction du Pays, des difficultés perçues (DIFF) et du sentiment d'efficacité personnelle (SEP).

Statistiques de groupe					
PAYS		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
SEP	Cameroun	187	3.4778	.98988	.07239
	France	222	3.4940	.67178	.04509
DIFF	Cameroun	188	2.1161	.70558	.05146
	France	222	2.0863	.63667	.04273

Cependant, ces observations ne permettent pas de confirmer notre hypothèse dans la mesure où la comparaison des moyennes ne permet pas de mettre en évidence une différence significative entre les scores obtenus au Cameroun (t = .449 ; p.> .05) et en France (t = -.196 ; p > .05).

Douzième hypothèse de recherche (H12)

Nous avons postulé qu'à type et niveau d'étude (TYPE.NIV) égaux, les stratégies d'autorégulation (STARE) des diplômés seront meilleures en France qu'au Cameroun (PAYS) (H12). Les résultats montrent qu'au Cameroun TYPE et NIV n'ont pas d'effet significatif (tableau 36) sur les stratégies d'autorégulation (STARE) (p > .05). Cependant, l'interaction entre ces deux variables (TYPE.NIV) est significative (p < .05) ; ce qui signifie que l'association TYPE.NIV a un effet significatif sur STARE.

Tableau 36 : Tests des effets inter-sujets en fonction de TYPE.NIV, Pays (Cameroun) et STARE.

Variable dépendante: STARE					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Modèle corrigé	8.329[b]	11	.757	1.664	.086
Ordonnée à l'origine	935.647	1	935.647	2055.72	.000
TYPE	.123	1	.123	.271	.603
NIV	4.451	5	.890	1.956	.088
TYPE * NIV	6.390	5	1.278	2.808	.018
Erreur	76.919	169	.455		
Total	2060.809	181			
Total corrigé	85.248	180			
a. PAYS = Cameroun					
b. R deux = .098 (R deux ajusté = .039)					

En France par contre, TYPE et NIV n'ont pas un effet significatif sur les stratégies d'autorégulation (STARE) (p > .05) ; par ailleurs l'interaction entre les deux variables (TYPE.NIV) n'est pas significative (p > .05). Ce qui signifie que l'association TYPE.NIV n'a pas d'effet significatif sur STARE (tableau 37).

Tableau 37 : Tests des effets inter-sujets en fonction de TYPE.NIV, Pays (France) et STARE.

Variable dépendante: STARE					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Modèle corrigé	2.558[b]	11	.233	.909	.533
Ordonnée à l'origine	907.410	1	907.410	3545.046	.000
TYPE	.487	1	.487	1.903	.169
NIV	.642	5	.128	.502	.775
TYPE * NIV	.549	5	.110	.429	.828
Erreur	53.753	210	.256		
Total	2268.426	222			
Total corrigé	56.311	221			
a. PAYS = France					
b. R deux = .045 (R deux ajusté = -.005)					

Les statistiques de groupe (tableau 38) ne mettent pas en évidence une différence significative entre l'échantillon camerounais (M : 3.2705, SE : .71490) et l'échantillon français (M : 3.1567, SE : .50478 ; t =-1.881 ; p > .05) quant aux stratégies d'autorégulation (STARE) mises en œuvre pendant la recherche d'emploi. **Nos attentes de départ ne sont pas confirmées**.

Tableau 38 : Statistiques de groupes en fonction du Pays et des stratégies d'autorégulation (STARE).

PAYS		N	Moyenne	Ecart-type	dll	t	p
STARE	Cameroun	187	3.2705	.71490	407	1.881	.061
	France	222	3.1567	.50478			

4.4. Comparaison de genre : du modèle féminin et/ou masculin de recherche d'emploi chez les diplômés du supérieur ? (Cameroun - France)

A l'aune du modèle théorique de cette thèse, la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC), et dans la lignée des travaux mettant en évidence la thèse d'une construction sociale des différences, en l'occurrence la différence entre hommes et femmes, notre objectif ici est confronter ces postulats à la réalité de la recherche d'emploi. D'après Bussey et Bandura (1999), le genre d'une personne se construit à partir de l'interaction entre les actions de l'individu et celles de son environnement. Le genre serait par ailleurs sous-tendu entre autres par des structures cognitives, des connaissances sur soi qui guident l'action et orientent le comportement (Doutre, 2008, 2012 ; Martin, Ruble & Szkrybalo, 2002). En marge des hypothèses de recherche prenant en compte la variable sexe (SEXE), nous voulons vérifier si la relation entre nos variables indépendantes (OPRO, PPRO, SEP et DIFF) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) serait médiatisée pareillement chez les hommes et chez les femmes par les stratégies d'autorégulation (STARE). Dans cette perspective, nous procédons à une analyse de la médiation susceptible de révéler une médiation partielle ou une médiation totale. Etant donné que nous considérons deux groupes, les hommes et les femmes, nous utilisons le test de Chow pour évaluer la stabilité des coefficients de la régression sur deux sous échantillons suivant la formule ci-après :

$$F(k, n_H + n_F - 2k) = \frac{SSR_T - (SSR_H + SSR_F)}{SSR_H + SSR_F} * \frac{n_H + n_F - 2k}{k}$$

k est le nombre de variables explicatives y compris la constante,

n_H et n_F sont les nombres d'observations pour les échantillons camerounais et français,

SSR est la somme des carrés des résidus.

4.4.1. Comparaison de genre au Cameroun.

4.4.1.1. Analyse des modérations théoriques : comparaison de genre – Cameroun.

Nous avons procédé à une analyse successive de l'effet de :

- L'objectif professionnel (OPRO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par le projet professionnel (PPRO),
- L'emploi recherché (EMRE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) modéré par les stratégies d'autorégulation (STARE),
- Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) sur les stratégies d'autorégulation (STARE) modéré par le type d'études (TYPE),
- L'état émotionnel (EMO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par le type d'études (TYPE).

Les interactions suivantes : OPRO.PPRO, EMRE.STARE, SEP.TYPE et EMO.TYPE se sont révélées non significatives, montrant ainsi qu'il n'existe pas d'effet modérateur lorsqu'on procède à une comparaison de genre.

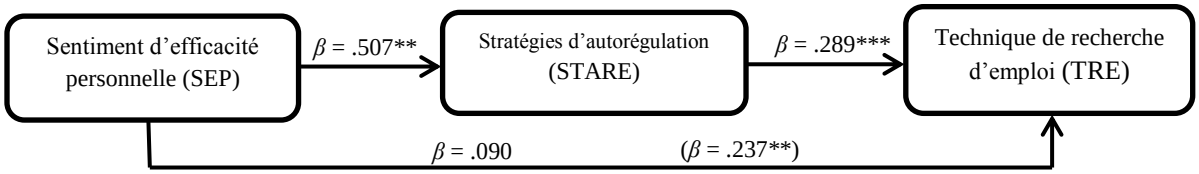
4.4.1.2. Analyse des médiations théoriques : comparaison de genre – Cameroun.

Au Cameroun, une seule médiation s'est avérée significative, l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Nous présentons successivement les analyses hommes d'une part, et les femmes d'autre part.

- *Hommes*

L'analyse de la médiation permet de noter une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) pour les hommes. SEP prédit significativement STARE, $\beta = .507$, $t = 6.370$, $p < .000$, et TRE, $\beta = .237$, $t = 2.639$, $p < .01$.

Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation SEP.TRE n'est plus significative, β = .090, t = .892, p = .374, 95% CI [.078, .237] (figure 32).

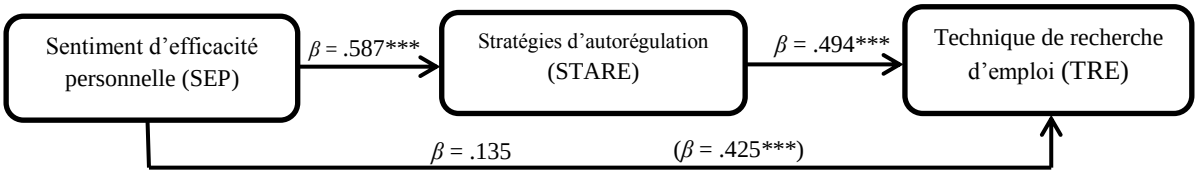


Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Figure 32 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Hommes (Cameroun).

- Femmes

L'analyse de la médiation met en évidence une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) pour les femmes. SEP prédit significativement STARE, β = .587, t = 5.884, p = .000, et TRE, β = .425, t = 3.813, p < .001. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation SEP.TRE n'est plus significative, β = .135, t = 1.089, p = .280, 95% CI [.078, .237] (figure 33).



Notes. *p< .05. **p< .01. ***p< .001.

Figure 33 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Femmes (Cameroun)

La comparaison des coefficients de régression avec (SSR_C = 6.084, n_H = 117), (SSR_F = 2.185, n_F = 67) et (SSR_C = 8.434, k = 3) permet d'obtenir le coefficient F(3,178) = 10.654, p < .05. Conclusion : les coefficients sont stables et constants ; **la différence entre homme et femme est significative** pour la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi.

4.4.2. Comparaison de genre en France.

4.4.2.1. Analyse des modérations théoriques : comparaison de genre – France.

Comme précédemment au Cameroun, nous avons procédé à une analyse successive de l'effet de :

- L'objectif professionnel (OPRO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par le projet professionnel (PPRO),
- L'emploi recherché (EMRE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) modéré par les stratégies d'autorégulation (STARE),
- Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) sur les stratégies d'autorégulation (STARE) modéré par le type d'études (TYPE),
- L'état émotionnel (EMO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par le type d'études (TYPE).

Les différentes interactions (OPRO.PPRO, EMRE.STARE, SEP.TYPE et EMO.TYPE) se sont révélées non significatives. En somme, il n'y a pas d'effet modérateur lorsqu'on procède à une comparaison de genre.

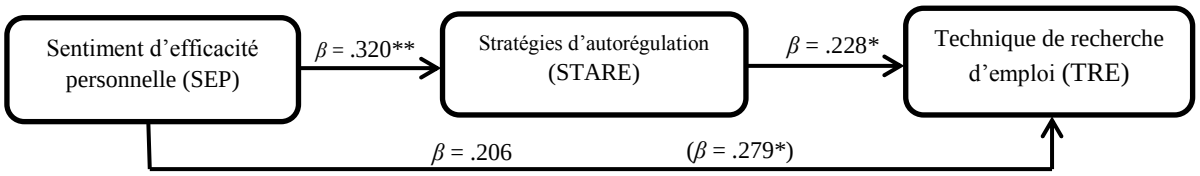
4.4.2.2. Analyse des médiations théoriques : comparaison de genre – France.

En France, une seule médiation s'est avérée significative : l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

- *Homme*

L'analyse de la médiation montre une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) pour les hommes. SEP prédit significativement STARE, $\beta = .320$, $t(74) = 2.901$ $p < .01$, et TRE, $\beta = .279$, $t(74) = 2.495$, $p < .05$. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation sentiment d'efficacité

personnelle (SEP) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) n'est plus significative, β = .206, t(74) = 1.781, p = .079, 95% CI [-.001, .199] (figure 35) :

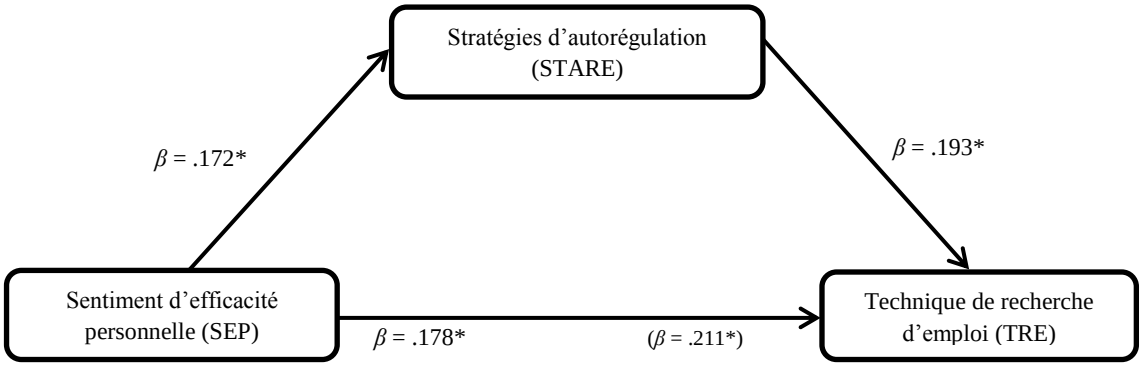


Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Figure 34 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Hommes (France).

- Femme

L'analyse de la médiation met en évidence une médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et les techniques de recherche d'emploi (TRE). Chez les femmes de l'échantillon français, SEP prédit significativement STARE, β = .172, t = 2.098, p = .038, et TRE, β = .211, t = 2.588, p < .011. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation SEP.TRE demeure significative, β = .178, t = 2.182, p = .031, 95% CI [.013, .149] (figure 35).



Notes. *p< .05. **p< .01. ***p< .001.

Figure 35 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Femmes (France).

La comparaison des coefficients de régression avec (SSR_C = 3.222, n_H = 75), (SSR_F = 5.981, n_F = 145) et (SSR_C = 9.241, k = 3) permet d'obtenir le coefficient F(3,216) = 2.675, p < .05. En conclusion, l'on observe des coefficients stables et constants ; la différence est significative entre les hommes et les femmes en France pour la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

4.5. Discussion étude 2 (diplômés salariés, Cameroun – France)

L'étude 2 avait pour but d'examiner la pertinence de l'hypothèse générale selon laquelle la performance en recherche d'emploi, et donc la réussite de l'insertion professionnelle, pouvaient être conjointement déterminée par les caractéristiques individuelles des diplômés du supérieur et les éléments du contexte. Ainsi, à la lumière de certains travaux de recherche en psychologie sociale, en psychologie de l'apprentissage et en psychologie du travail et des organisations, nous avons testé la pertinence de quelques déterminants sociocognitifs susceptibles de favoriser l'accès à l'emploi. Aussi, dans un premier temps, avons-nous choisi d'examiner les parcours de recherche d'emploi au regard modèle de facteurs expliquant les comportements de la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC) mis en évidence par Lent, Brown et Hackett (1994). Dans cette perspective, nos différentes hypothèses soumises à l'épreuve des faits avançaient la réplication des effets des prédicteurs que sont le SEP, l'emploi recherché et/ou l'objectif professionnel, le projet professionnel et les difficultés perçues peuvent avoir sur les stratégies d'autorégulation mises en œuvre par les diplômés pendant la recherche d'emploi. Lesquelles stratégies d'autorégulation favoriseraient la performance en recherche d'emploi, ou encore des niveaux plus ou moins élevés de maîtrise des techniques de recherche d'emploi. Plus précisément, il s'agissait d'examiner la relation existant entre les prédicteurs que sont le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), l'emploi recherché (EMRE), l'objectif professionnel (OPRO, le projet professionnel (PPRO), les difficultés perçues (DIFF), les stratégies d'autorégulation (STARE) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Certaines de nos hypothèses de recherche (H1, H3 et H4) trouvent ici quelques éléments de validation intéressants. Ces premiers résultats semblent bien révéler la spécificité des intentions d'actions (centrées ici sur les buts et orientations des conduites de recherche d'emploi : préparation à la recherche d'emploi par le ciblage de secteurs, d'emplois plus ou moins précis, l'élaboration d'un projet professionnel, les soutiens et/ou difficultés perçus...) se sont avérées de bons prédicteurs des stratégies de recherche d'emploi, conformément au modèle. Cependant, certaines de ces variables (OPRO, PPRO et EMRE) sont souvent apparues liées en sens contraire au SEP et/ou aux stratégies d'autorégulation (STARE). Cette relation inversée, va à contre-courant des logiques sous-tendant les processus d'insertion professionnelle, et partant du modèle. Cette observation pose le problème des souhaits initiaux, voire des attentes que s'autorisent les personnes en demande obligées de trouver du travail dans un marché incertain, où les voies traditionnelles d'insertion professionnelle ont

cédé le pas aux opportunités. La recherche d'emploi correspond à une conduite d'anticipation (Boutinet, 1993) ; à ce titre une certaine distanciation est requise et conforte l'importance des objectifs et buts dans le parcours d'insertion professionnelle, conformément au modèle théorique. Aussi, d'un point de vue pratique et opérationnel, il y aurait intérêt à enrichir les dimensions référant aux intentions d'action, en mettant l'accent sur les buts quantitatifs et qualitatifs que s'attribuent les personnes engagées dans la recherche d'emploi.

Au-delà, les résultats observés au Cameroun et en France confirment nombre d'aspects du modèle sociocognitif de Lent *et al.* (1994), appliqué aux conduites de recherche d'emploi, correspondant aux conduites d'actions de résolution de problèmes. Il ressort de l'ensemble que les participants sont dotés d'un SEP élevé pour la plupart, pourvus de grandes capacités d'autorégulation, dont l'effet est avéré sur la performance en recherche d'emploi. Quoique, considéré isolément, l'on relève des niveaux relativement bas de maîtrise des techniques de recherche d'emploi. En outre, même si la relation entre le SEP et la perception de l'environnement semble contribuer à relativiser, si ce n'est accroître un meilleur rapport aux difficultés ou obstacles inhérents à la recherche d'emploi, le parcours d'insertion professionnelle que privilégient les participants, apparaît comme obéissant à des schémas peu conventionnels. Dans cette veine, l'on retient que la relation que les participants ont à eux-mêmes et la perception qu'ils ont des difficultés ou soutiens dans le processus de recherche d'emploi, prend sa source dans le sentiment d'efficacité personnelle (SEP). En accord avec Bandura (2002), François (2008) et Lent et *al.* (1994), cette observation met en évidence l'importance du contexte dans l'émergence des comportements en situation.

Sur un plan plus général, le constat qui émerge de l'étude 2 est qu'il est possible, avec des populations camerounaises et françaises, de trouver des corrélations SEP / difficultés perçues / projet professionnel, attentes de résultats / performance en recherche d'emploi. Ce résultat est conforme à ce que rapporte la littérature internationale. Ce constat est de nature à justifier l'usage du bagage conceptuel de la TSC dans différentes activités de nombre de chercheurs et praticiens français. La différence significative observée entre le Cameroun et la France par rapport aux relations entre de nombreuses dimensions étudiées (objectif professionnel (OPRO) et projet professionnel (PPRO) – dont les effets sont avérés (modération ou médiation) sur la performance en recherche d'emploi ou niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) –, PPRO et TRE, sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et stratégies d'autorégulation (STARE), difficultés perçues (DIFF) et SEP), nous semblent insuffisantes pour expliquer aussi bien la similitude relevée parfois dans les

modèles de comportement que la non vérification de la quasi-totalité des hypothèses spécifiquement comparatives.

En effet, comment expliquer ce faible résultat quant aux différences supposées entre diplômés des sciences dures et diplômés des sciences sociales ? Entre diplômés des pays en voie de développement (ou sous-développés) et diplômés des pays développés ? Entre hommes et femmes diplômés du supérieur ? Si une comparaison entre hommes et femmes laisse apparaître une différence significative sur l'effet du SEP sur TRE médiatisé par STARE au Cameroun et en France, cette unique différence à elle seule ne suffit à dissiper la perplexité que suscitent les résultats. La taille de notre échantillon a sans doute été insuffisante pour reproduire les clivages souvent observés au quotidien. Cette explication est confortée par les résultats obtenus lors de la troisième étude, concernant les sans emploi (chapitre 7).

Conclusion

L'on constate à la fin de l'étude 2 que certains résultats répliquent les observations antérieures pendant que d'autres apportent des éclairages nouveaux sur les conduites de recherche d'emploi et que se dessinent des modèles de recherche d'emploi. Ces modèles sont suggérés pour l'essentiel par des parcours dont la particularité commune est de ne pas respecter les logiques traditionnelles. En effet, même si les intentions d'action que représentent l'objectif professionnel (OPRO) et le projet professionnel (PPRO) apparaissent déterminants dans le management d'une recherche d'emploi réussie, les résultats de cette étude nous donne à penser qu'en tout état de cause, c'est la capacité de la personne à s'ajuster aux caractéristiques de son environnement, à répondre adéquatement aux changement s'opérant dans son milieu de vie, en l'occurrence sur le marché du travail, qui serait majoritairement déterminante pour l'insertion professionnelle. Ainsi, un des atouts clés des participants s'avère être l'autorégulation, signe de proactivité chez les diplômés. Ce qui pourrait permettre de comprendre comment les diplômés intègrent l'emploi trouvé (celui qu'ils occupent) dans un projet professionnel aux contours flous en début de processus, par besoin de cohérence cognitive (ou par la force des choses).

Une des leçons à tirer de cette étude est que les diplômés du supérieur, sans distinction de formation, de niveau, de sexe ou de lieu de résidence, pour la plupart ne procèdent pas à une organisation particulière lorsqu'ils s'engagent dans la recherche d'emploi. Cette inorganisation apparente traduit, non pas une incompétence particulière à chercher du travail,

mais révèle une flexibilité face à un marché du travail de plus en plus complexe, et dont le but est d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle. Un des atouts de cette stratégie étant l'économie émotionnelle (la déception par exemple – si je n'attends rien, je ne peux donc pas être déçu…), en même temps que cela nécessite un investissement cognitif plus ou moins élevé dans la mesure où la personne doit passer au peigne fin toutes les opportunités se présentant à elle, afin d'en extirper celle qui lui convient. La seule motivation qui semble prévaloir aux yeux des diplômés serait le désir de trouver du travail. Aussi serait – il peut être intéressant en situation d'accompagnement de tenir compte de cette disposition chez les diplômés pour construire un projet professionnel dont l'objectif serait précis. Au regard des capacités d'adaptation que l'on devine dernière l'inorganisation apparente de la recherche d'emploi chez les diplômés, ce cadrage serait un atout supplémentaire susceptible d'améliorer, voire accélérer leur insertion professionnelle.

En outre, au regard des spécificités des contextes propres à chaque échantillon de l'étude, camerounais et français, l'on se serait attendu à des différences dans les conduites de recherche d'emploi. Les résultats de cette étude nous enseignent que, toutes choses égales par ailleurs en termes de formation et de niveau, les diplômés du supérieur semblent dotés de compétences qui s'égalent, du moins en matière de recherche d'emploi. On constate aussi que le recours aux relations personnelles (réseau) en priorité n'est pas l'apanage exclusif des sociétés à forte orientation communautariste comme c'est le cas au Cameroun, mais que c'est une pratique que partagent les diplômés en France, indépendamment des mesures d'accompagnement institutionnelles. En somme, les résultats de cette étude suggèrent des mesures d'accompagnement à l'insertion professionnelle respectant les caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi, avec pour point d'ancrage l'ouverture des diplômés aux opportunités et pour fil conducteur leurs grandes capacités d'adaptation que nourrit leur sentiment d'efficacité personnelle. De telles mesures permettraient aux demandeurs d'emploi de puiser méthodiquement dans toutes les ressources dont ils disposent, et d'améliorer leurs performances en matière de recherche d'emploi. L'étude présentée au chapitre 7 va-t-elle confirmer ces différentes observations ?

Chapitre 7 : Etude 3, Parcours d'accès au marché du travail des diplômés du supérieur en recherche d'emploi (sans emploi), au Cameroun et en France.

Introduction

Chercher et trouver du travail est un parcours à plus ou moins long terme qui, la plupart de temps correspond aussi bien à des choix particuliers de stratégies qu'opère la personne, qu'à l'efficacité des techniques de recherche d'emploi mises en œuvre. Les buts que se fixent les personnes, la perception et l'évaluation de la situation ou les jugements qui en émergent déterminent les actions et justifient les niveaux variés de performance observables (Lent & *al.*, 2004). L'étude que nous présentons dans ce chapitre concerne les sans-emploi diplômés de l'enseignement supérieur. Conduite en même temps que la précédente (chapitre 6), elle se fonde sur la même problématique et vise des buts identiques : (a) quels effets les prédicteurs que sont le SEP, l'emploi recherché ou l'objectif professionnel, le projet professionnel et les difficultés perçues peuvent avoir sur les stratégies d'autorégulation mises en œuvre par les diplômés pendant la recherche d'emploi ; (b) comment ces stratégies d'autorégulation peuvent-elles influencer la recherche d'emploi ; (c) comment les prédicteurs que sont le SEP, l'emploi recherché ou l'objectif professionnel, le projet professionnel et les difficultés perçues, ainsi que les stratégies peuvent-ils en même temps affecter la performance en recherche d'emploi.

1. Rappel des hypothèses de l'étude

En regard des postulats fondant la théorie sociale cognitive de la carrière (Lent & al., 1994) et de la connaissance des environnements (Cameroun et France) ayant abrité les études (chapitres 1 à 6), nous avons émis 12 hypothèses de recherche dont 7 mettant en jeu des variables de contrôle (H6 à H12) :

Hypothèse 1 (H1) : Nous postulons que la définition de l'objectif professionnel (OPRO) serait en relation avec la performance en recherche d'emploi, c'est-à-dire le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) étant en lien avec le projet professionnel (PPRO), on attend de ce fait une corrélation significative entre le projet professionnel (PPRO) et la performance (TRE).

Hypothèse 2 (H2) : Nous postulons par ailleurs que plus le diplômé sera fixé sur l'emploi recherché (EMRE), plus élevé sera son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Hypothèse 3 (H3) : Nous faisons l'hypothèse qu'étant donné leur habitude des processus d'évaluation (préparation et passage des examens) et des difficultés y afférentes, plus le diplômé jugera positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), plus élevées seront ses stratégies d'autorégulation (STARE) pendant la recherche d'emploi.

Hypothèse 4 (H4) : Nous postulons que les difficultés (DIFF) perçues liées la recherche d'emploi seront reliées négativement au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés.

Hypothèse 5 (H5). : Par contre, les stratégies d'autorégulation (STARE) seraient positivement reliées au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Hypothèse 6 (H6) : Nous postulons qu'une femme diplômée, par opposition à son homologue masculin, aura un jugement plus négatif sur ses capacités à réussir sa recherche d'emploi (SEP). Aussi peut-on s'attendre à ce que les hommes aient une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Hypothèse 7 (H7) : Un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) mettra en œuvre de meilleures stratégies d'autorégulation (STARE).

Hypothèse 8 (H8) : Un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positif son état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi, alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) aura une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Hypothèse 9 (H9) : Nous postulons que le diplômé des sciences exactes (TYPE) aurait un meilleur projet professionnel (PPRO) que le diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE). Dans cette perspective, on s'attend à ce qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE), à niveau d'études égal (NIV) avec son homologue ayant étudié les sciences exactes, mette plus de temps à trouver un emploi (DUREE) que ce dernier.

Hypothèse 10 (H10) : Nous postulons que les diplômés au Cameroun (PAYS), par opposition aux diplômés en France, seront dépositaires d'un objectif et projet professionnels moins structurés. En revanche de meilleurs projets professionnels (PPRO) seront observés chez les salariés par rapport aux sans emploi.

Hypothèse 11 (H11) : On peut aussi s'attendre à ce que les diplômés au Cameroun perçoivent plus de difficultés (DIFF) liées à la recherche d'emploi que les diplômés en France, alors que ces derniers jugeront plus positivement leurs capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP) que ceux du Cameroun.

Hypothèse 12 (H12) : Nous postulons qu'à type et niveau d'étude égaux, les stratégies d'autorégulation (STARE) des diplômés seront meilleures en France qu'au Cameroun (PAYS).

2. Méthodologie

2.1. Participants

L'étude a impliqué 384 participants (231 au Cameroun et 153 en France), hommes et femmes confondus, tels que l'illustre le tableau 39 : tous diplômés du supérieur et salariés. Les participants sont nombreux à se déclarer en bonne santé pendant la recherche d'emploi, aussi bien au Cameroun (60.7%) qu'en France (62.5%).

Tableau 39 : Distribution des sujets en fonction du sexe

Pays		Effectif	Pourcentage	Total
Cameroun	Homme	131	56.7%	231
	Femme	100	43.3%	
France	Homme	47	30.7%	153
	Femme	106	69.3%	
Total	Homme	178	46.4%	384
	Femme	206	53.6%	

Les diplômés ayant participé à l'étude semblent se lancer plus tôt à la recherche d'un emploi en France (18 ans en moyenne) qu'au Cameroun (22 ans en moyenne) (tableau 40). De même, ils apparaissent être à la recherche d'un emploi depuis plus longtemps au Cameroun (2010) qu'en France (2012). Par ailleurs, 2/3 des participants déclarent être

célibataires sans enfant à charge au Cameroun, avec des revenus généralement en-deçà du SMIG obtenus par le moyen des jobs ponctuels (28.1%) et/ou soutenus par leurs parents (54.5%) ou autres membres de la famille (37.2%). Situation que partage un peu plus de la moitié (60.1%) des diplômés interrogés en France, à la différence près que le soutien familial (7.3%) y est supplanté par les indemnités chômage (39.2%) (inexistants au Cameroun). Dans la même veine, les participants signalent rechercher majoritairement du soutien ou de l'accompagnement auprès des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle qu'ils soient publics, parapublics ou des associatifs (FNE (67.5%) et/ou Emploi services (31.2%) au Cameroun et Pôle emploi (77.8%) et/ou Apec/AFIJ/CIDFF (47.1%) en France). En outre, environ 2/3 des participants admettent recourir également à leurs relations personnelles pour maximiser leurs chances de trouver un emploi (72.3% au Cameroun et 67.3% en France).

Si un nombre considérable (58.8%) de participants en France déclarent occuper un logement personnel, au Cameroun ils sont hébergés pour la plupart par leurs parents (41%) ou un membre de la famille (26.6%).

Tableau 40 : Distribution des sujets en fonction de l'âge

Pays	Age	Effectif	Pourcentage	Total
Cameroun	< 25 ans	37	16%	231
	25-29 ans	131	56.7%	
	30-34 ans	53	22.9%	
	35 ans et +	10	4.4%	
France	< 25 ans	71	46.4%	153
	25-29 ans	54	35.3%	
	30-34 ans	19	12.4%	
	35 ans et +	9	5.9%	
Total				384

Le niveau d'études général des participants varie entre bac + 2 et Bac + 8 (Doctorat) (tableau 41). Ils ont majoritairement étudié les sciences sociales aussi bien au Cameroun (78.4%) qu'en France (84.3%). Au Cameroun le niveau d'études est à mettre en parallèle avec l'emploi recherché ($F(5, 219) = 3.965$; $p < .01$), le projet professionnel ($F(5, 224) = 2.868$; $p < .05$) et les difficultés perçues liées à la recherche d'emploi $F(5, 224) = 2.287$; $p < .05$). Par contre pour l'échantillon français, cette donnée varie uniquement en fonction du projet professionnel ($F(4, 148) = 2.767$; $p < .05$).

Tableau 41 : Distribution des sujets en fonction du niveau d'études

Pays		Effectif	Pourcentage	Total
Cameroun	Bac +2	51	22.1%	231
	Bac +3	89	38.5%	
	Bac +4	46	19.9%	
	Bac +5	17	7.4%	
	Doctorat	3	1.3%	
	Autres	24	10.4%	
France	Bac +2	55	35.9%	153
	Bac +3	23	15%	
	Bac +4	17	11.1%	
	Bac +5	54	35.3%	
	Doctorat	4	2.6%	
Total				384

Dans le but d'accroître ou de diversifier leurs compétences et apparaître de ce fait plus compétitif sur le marché du travail, un nombre considérable de participants déclarent avoir fait des stages ou des formations complémentaires (tableau 42). Les stages sont à mettre en relation avec l'emploi recherché ($F(3, 221) = 3.107$; $p < .05$), les difficultés perçues liées à la recherche d'emploi ($F(3, 226) = 6.570$; $p < .001$), ainsi qu'aux techniques de recherche d'emploi ($F(3, 226) = 7.706$; $p < .001$) mises en œuvre par les participants au Cameroun.

Tableau 42 : Distribution des sujets en fonction de la formation complémentaire et des stages effectuées.

Pays	Formation complémentaire	Stages
Cameroun	96 (41.6%)	48 (20.8%)
France	30 (19.6%)	37 (24.2%)
Total	126 (61.2%)	85 (45%)

Au moment de l'enquête, environ 3/4 des participants se présentent comme des chercheurs d'emploi (tableau 43). La situation des participants au moment de l'enquête est à mettre en parallèle avec l'emploi recherché ($t = -2.607$; $p < .05$), le sentiment d'efficacité personnelle ($t = -2.678$; $p < .01$) et les techniques de recherche d'emploi ($t = -3.985$; $p < .001$) au Cameroun. En France, cette donnée est à mettre en relation uniquement avec les techniques de recherche d'emploi ($t = -2.241$; $p < .05$) mises en œuvre par les répondants.

Tableau 43 : Distribution des sujets en fonction de leur situation au moment de l'étude.

Pays	Situation actuelle	Effectifs	Pourcentage	Total
Cameroun	Etudiant(e)	48	20.8%	231
	Demandeur d'emploi	183	79.2%	
France	Etudiant(e)	37	24.2%	153
	Demandeur d'emploi	116	75.8%	
Total				384

Dans le processus de recherche d'emploi, les participants semblent accorder une importance non négligeable aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, indépendamment du lieu de résidence (tableau 44).

Tableau 44 : Distribution des sujets en fonction de l'usage des NTIC en tant qu'outils de recherche d'emploi.

Pays	Outils de recherche d'emploi	Pourcentage	Total
Cameroun	Sites de recherche d'emploi en ligne	68.8%	231
	Sites professionnels (entreprises)	53.7%	
	Réseau social en ligne (Facebook, Twoo, Badoo…)	16.5%	
France	Sites de recherche d'emploi en ligne	92.2%	153
	Sites professionnels (entreprises)	76.5%	
	Réseau social en ligne (Facebook, Twoo, Badoo…)	26.1%	
Total			384

En tant que préalables à la recherche d'emploi, le bilan personnel et professionnel, le repérage des nouveaux secteurs qui embauchent, ainsi que le réseau (contacts personnels et professionnels) apparaissent comme des pratiques auxquelles se soumettent régulièrement un nombre plus ou moins important des répondants (tableau 45). On constate toutefois que contrairement à ce que l'on pourrait attendre des diplômés du supérieur à la recherche d'emploi qu'en moyenne 21% de participants s'engage dans la quête d'emploi sans organisation particulière. De plus, en marge de ceux ayant déclaré procéder à une organisation préalable à la recherche d'emploi, ils sont nombreux à ignorer ce que signifie bilan professionnel et/ou personnel, ou en encore calendrier suivi de la recherche d'emploi. Dans le même ordre d'idées, un nombre plus ou moins modeste de répondants s'avère à même de

décliner leurs compétences (37.2% au Cameroun et 41.8% en France) et qualités (42.9% au Cameroun et 60.8% en France) susceptibles de faire la différence au cours d'un recrutement.

Tableau 45 : Distribution des sujets en fonction de l'organisation préalable à la recherche d'emploi.

Pays	Préalable recherche d'emploi	Pourcentage	Total
Cameroun	Bilan professionnel	51.1%	231
	Bilan personnel	58%	
	Calendrier d'organisation et de suivi de la recherche d'emploi	25.1%	
	Liste de contacts utiles (constituer du réseau)	42.9%	
	Repérage de nouveaux secteurs qui recrutent	61%	
	Aucune organisation particulière	17.7%	
France	Bilan professionnel	39.9%	153
	Bilan personnel	47.1%	
	Calendrier d'organisation et de suivi de la recherche d'emploi	28.1%	
	Liste de contacts utiles (constituer du réseau)	40.5%	
	Repérage de nouveaux secteurs qui recrutent	48.4%	
	Aucune organisation particulière	23.5%	
Total			384

2.2. Le coefficient alpha de Cronbach des échelles

La démarche méthodologique a été identique à celle de l'étude précédente portant sur les salariés. Le tableau 46 présente les caractéristiques descriptives et les corrélations des différentes échelles de mesure.

Tableau 46 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude – des diplômés en recherche d'emploi (N = 384).

		M	ET	1	2	3	α
Auto-perception et perception de l'environnement							
1	PPRO (7 items)	23.93	5.471				.616
2	SEP (12 items)	33.93	6.483	.133**			.806
3	DIFF (13 items)	32.83	8.037	-.183***	-.151**		.693
(Auto)Régulation							
4	STARE (18 items)	62.96	10.617	.139**	.440***	-.047	.772
Notes: *p < .05; **p < .01; ***p < 001							

2.3. Analyse des données

Pour chaque échantillon, camerounais d'une part et français d'autre part, la vérification des hypothèses de recherche s'est faite en fonction de leurs variables et de la nature des données, tout en demeurant attentif au sens des relations postulées dans le modèle présenté à la figure 7 (page 93). Ainsi, selon les hypothèses à tester, nous avons tour à tour utilisé soit le coefficient de corrélation, soit la régression « modérée », soit le test du t de Student, soit l'analyse de variances, soit enfin l'analyse de variances factorielles.

En ce qui concerne la régression « modérée », il s'est agit d'analyser l'effet modérateur d'une variable Z (sexe, type ou niveau d'études par exemple) sur la relation entre une variable indépendante X (PPRO, DIFF, SEP, STARE) et une variable dépendante Y (performance ou niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi). XZ correspondra à la notion d'interaction. D'après Aguinis et Pierce (2009), il suffit de créer une variable dont la valeur correspondra à la multiplication de X par Z et d'exécuter la procédure de régression. La démarche étant : $Y = a + bX + cZ + dXZ$. Roussel et Wacheux (2005) soulignent que le rôle modérateur de Z est établi si le coefficient *b* est statistiquement significatif. Le R^2 du modèle de régression réalisé avec la notion d'interaction doit également être supérieur à celui effectué sans cette notion d'interaction « afin de montrer que l'ajout de l'effet modérateur améliore la validité prédictive du modèle » (p. 336).

Pour tester les hypothèses mettant en relation des variables continues, le coefficient de corrélation (Bravais – Pearson) a été requis. La corrélation est une quantification de la relation linéaire entre les variables continues. Plus la valeur de *r* se rapproche de ± 1 (sachant que le signe renseigne le sens de la relation), plus la relation linéaire est forte ($r < 0$ ou $r > 0$), et plus la valeur de *r* est voisine de zéro ($r = 0$), plus la relation linéaire est faible. Ainsi, l'absence ou la présence d'une relation linéaire significative entre les variables dépend de la valeur de r_{xy}. Dans la mesure où deux *r* sont obtenus successivement pour le Cameroun et la France, nous allons tester la différence entre ces *r* suivant la formule ci-après :

$$z = \frac{r_1' - r_1'}{\sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}} \qquad \text{avec} \qquad r' = (0.5)\log_e\left|\frac{1 + r}{1 - r}\right|$$

De manière générale, les modèles statistiques auxquels nous avons fait appel se présentent ainsi qu'il suit :

$Observation_i = (Modèle_i) + erreur_i$

Dans cette perspective, chaque valeur de la variable dépendante ($Observation_i$) peut être en partie expliquée par un modèle statistique. La partie que le modèle ne peut expliquer correspond à l'erreur spécifique associée à cette valeur. En ce qui concerne la régression simple, le modèle est : $\hat{Y} = b_0 + b_1 X$

Pour ce qui est de la régression multiple avec effets additifs des prédicteurs, le modèle se présente tel que : $\hat{Y} = b_0 + b_1 X + b_2 M$

Quant à la régression multiple avec effets d'interaction entre les prédicteurs, le modèle est le suivant : $\hat{Y} = b_0 + b_1 X + b_2 M + b_3 X \cdot M$

De l'ensemble des modèles il ressort que :

1. La variable modératrice (M) n'est pas nécessairement corrélée, ni avec la VD, ni avec la VI.

2. L'effet modérateur se vérifie par le *p* observé de l'interaction dans le modèle de régression.

3. Modèle = VI + VM + VI*VM

4. Entrée de la VI, de la VM et du produit VI*VM avec des valeurs standardisées.

5. L'effet modérateur est significatif lorsque *p* de l'interaction (VI*VM) est inférieur à 0.05 et non significatif quand *p* est supérieur à 0.05.

6. Pour construire le graphique illustrant l'interaction, nous avons calculé les valeurs au-dessus (+1 SD) et en-deçà (-1 SD) de la VI comme fonction de la valeur au-dessus (+1 SD) et en-deçà (-1 SD) de la variable modératrice VM.

Par ailleurs, un test t de Student est requis lorsqu'il faut tester l'hypothèse de l'effet d'une variable indépendante catégorielle ou catégorisée (émotions), notamment si la VI en question est dichotomique (sexe, PPRO). Lorsque la VI a plus de deux modalités (âge, niveau d'études), une analyse de variances (ANOVA) est indiquée. Quant à l'analyse de variance à plan factoriel, nous y avons fait recours lorsqu'il a fallu tester l'effet de deux ou plusieurs

variables indépendantes catégorielles (facteurs) sur une variable dépendante (VD) à l'intérieur d'une seule analyse (un seul modèle). Cette technique permet de calculer l'effet simple de chaque variable indépendante, ainsi que leur interaction.

Le modèle de Baron et Kenny (1986) nous a permis d'analyser les variables médiatrices. Le modèle présente une série de quatre tests successifs et nécessaires pour tester l'effet médiateur d'une variable XM dans le processus d'impact de la variable indépendante X_p sur la variable dépendante Y.

Etape 1. Montrer que le lien entre la variable indépendante Xp sur la variable dépendante Y est significatif afin de s'assurer de l'existence d'un impact à médiatiser. Dans la régression de Y sur Xp, le coefficient (c) doit être donc significatif (Test de Student > 1,96 ; *p* = 0,05).

Etape 2. Montrer que la variable indépendante Xp a un impact significatif sur la variable médiatrice X_M considérée alors comme une variable à expliquer dans une analyse de régression de XM sur Xp. Le coefficient (a) doit être significatif.

Etape 3. Montrer que le lien entre la variable médiatrice XM et la variable dépendante Y est significatif. Il s'agit de faire une régression de Y sur à la fois XM et Xp. En contrôlant Xp, le coefficient (b) entre XM et Y doit rester significatif.

Etape 4. Pour établir l'existence d'une médiation complète par XM, le coefficient (c') liant Xp et Y devenir nul, en contrôlant XM. Il s'agit de vérifier que c' = 0 en présence de XM, sinon la médiation est partielle.

Enfin, pour comparer les résultats ainsi obtenus au Cameroun et en France, nous utilisons le test de Chow, en raison du caractère indépendant de nos deux échantillons étudiés. Le test de Chow nous permet de vérifier la stabilité des coefficients de la régression sur les deux échantillons grâce à la formule ci-après :

$$F(k, n_C + n_F - 2k) = \frac{SSR_T - (SSR_C + SSR_F)}{SSR_C + SSR_F} * \frac{n_C + n_F - 2k}{k}$$

k est le nombre de variables explicatives y compris la constante,

n_C et n_F sont les nombres d'observations pour les échantillons camerounais et français,

SSR est la somme des carrés des résidus.

Suivant les procédures ainsi décrites, nous étudierons successivement les relations entre les variables d'auto-perception et de perception de l'environnement (SEP, DIFF, OPRO et/ou EMRE), les effets du projet professionnel (PPRO) et des stratégies d'autorégulation (STARE), ainsi que les effets conjoints des différentes variables précédentes sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE).

3. Résultats : vérification des hypothèses

Successivement, seront présentés les résultats de l'étude réalisée au Cameroun, puis en France et enfin, la comparaison des deux pays.

3.1. Résultats de l'échantillon camerounais.

Préalable à la vérification des hypothèses, nous avons procédé au calcul de l'alpha de Cronbach des échelles de mesure (tableau 47) :

Tableau 47 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude – Cameroun (*N* = 231).

		M	ET	1	2	3	α
Auto-perception et perception de l'environnement							
1	PPRO (7 items)	24.36	5.910				.642
2	SEP (12 items)	35.03	6.347	.143*			.778
3	DIFF (13 items)	33.02	8.577	-.210***	-.128		.697
(Auto)Régulation							
4	STARE (18 items)	64.91	11.139	.157*	.433***	-.099	.781
Notes: *p < .05; **p < .01; ***p < 001							

3.1.1. Relations entre variables d'(auto) perception de l'environnement et (la maîtrise des) techniques de recherche d'emploi (Cameroun)

Première hypothèse de recherche (H1)

Pour notre première hypothèse de recherche (H1), nous avons postulé que l'objectif professionnel (OPRO) serait en relation avec la performance en recherche d'emploi, c'est-à-dire le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) étant en lien avec le projet professionnel (PPRO), on attend de ce fait une corrélation significative entre le projet professionnel (PPRO) et la performance (TRE). Les résultats du tableau 48 montrent une corrélation négativement significative entre OPRO et TRE (r = -.183, p < .05), entre OPRO et PPRO (r = -.754, p < .001) et une corrélation

positivement significative entre PPRO et TRE (r = .187, p < .01). La forte relation à contre-sens entre l'objectif professionnel (OPRO) et le projet professionnel (PPRO) peut s'expliquer par l'appartenance des deux dimensions aux univers très proches, les buts d'action et les attentes qui en découlent certes. Mais cette forte relation négative peut suggérer par ailleurs des parcours de recherche d'emploi dont la particularité est de ne pas avoir de but au commencement. En effet, cette observation traduit aussi la complexité du marché du travail de nos jours qui induit des attitudes sortant des canaux traditionnels. A l'évidence, les participants s'engagent d'abord dans la démarche de recherche d'emploi et c'est en fonction des opportunités ou des aléas de la recherche qu'ils se définissent des objectifs professionnels, ou s'accommodent de la situation. Autrement dit, les personnes en recherche d'emploi cherchent avant tout du travail, mais restent ouvertes à toutes les opportunités, quitte à « construire » du sens après-coup relativement au projet professionnel. Ainsi, la vraie question semble ne pas être ce que l'on souhaite faire ou exercer comme métier après l'école, mais c'est de savoir si l'on aura la chance de trouver un boulot qui nourrit bien son homme. Ensuite, il est possible que lorsque l'on a effectivement trouvé du travail, l'évaluation de la situation, notamment du parcours y ayant conduit fasse émerger une certaine cohérence entre la formation reçue, le diplôme et l'emploi occupé. Il convient de relever que de par ses spécificités, le marché du travail camerounais accorde une place de choix au réseau personnel. Dans ce contexte, ni l'objectif professionnel, ni le projet professionnel n'apparaissent comme une priorité dans le parcours conduisant à l'emploi rémunéré.

Dans cette veine, il ressort des analyses que l'objectif professionnel (OPRO) (F(3, 225) = 3.249 ; p < .05) et le projet professionnel (PPRO) (F(3, 225) = 3.963 ; p < .01) varient sous l'effet de la perception qu'ont les participants de la législation régissant l'insertion professionnelle.

Tableau 48 : Relation entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – (Cameroun).

Corrélations				
		OPRO	PPRO	TRE
OPRO	Corrélation de Pearson	1	-.754	-.183
	Sig. (bilatérale)		.000	.027
	N	231	231	231

Pour tester le modèle d'interaction, la variable niveau de de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (Y) a été croisée (régression) sur les variables OPRO (X) et PPRO

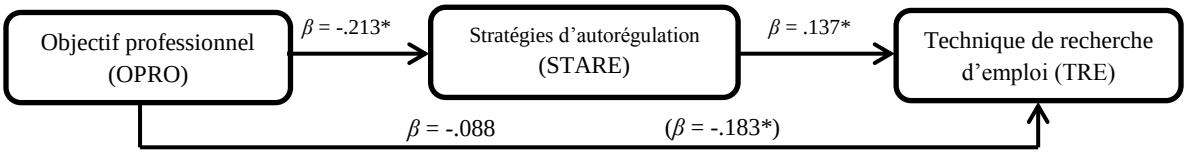
(Z), ainsi que le produit (X.Z) de ces deux variables (OPRO.PPRO). Les résultats (tableau 49) indiquent la présence d'un effet non significatif de OPRO (p =.701) et d'un effet significatif de PPRO (p =.002), ainsi qu'un effet d'interaction (X.Z) non significatif de ces deux variables (p =.241).

Tableau 49 : Récapitulatif des modèles OPRO.PPRO.TRE (H1) – Cameroun.

Equation de régression : Y = 1.196 +.009X + .022Z - .013XZ (N = 230 ; R^2 = .049 ; R^2 ajusté = .036)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	*p*
(Constante)	1.196	.018		65.614	.000
OPROC (X)	.009	.022	.047	.384	.701
PPROC (Z)	.035	.011	.310	3.094	.002
OPROC.PPROC (XZ)	-.013	.011	-.129	-1.175	.241
SCR = 8.400					

3.1.2. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE)

L'analyse de la médiation montre une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). OPRO prédit significativement STARE, β = -.213, t = -2.413, p < .05, et TRE, β = -.183, t = -2.265, p < .05. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation OPRO.TRE diminue, β = -.083, t = -1.262, p > .05, 95% CI [-.038, -.148] (figure 36).



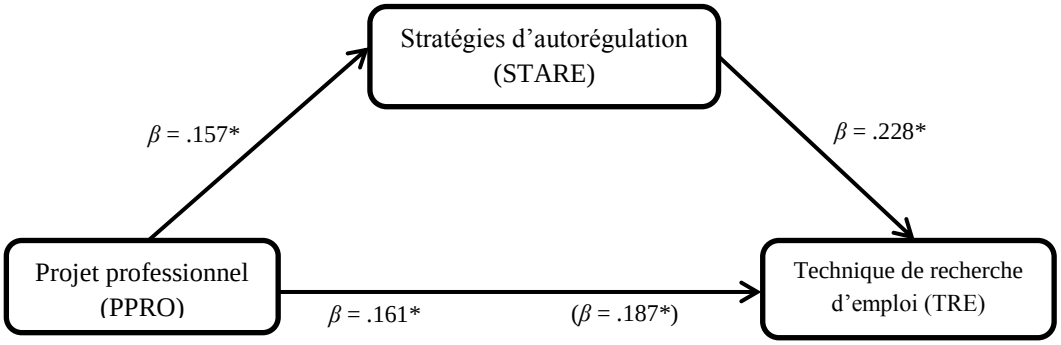
Notes. *p < .05.

Figure 36 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun.

3.1.3. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE)

Par le moyen des régressions successives, nous avons ensuite mesuré l'effet médiateur des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'analyse de la médiation permet

d'observer une médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). PPRO prédit significativement STARE, β = .157, t = 2.395, p = .017, et TRE, β = .187, t = -2.885, p = .004. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation PPRO.TRE diminue mais demeure significatif, β = .162, t = 2.763, p = .036, 95% CI [-.003, .074] (figure 37).



Notes. *p< .05.

Figure 37 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun.

Deuxième hypothèse de recherche (H2)

En rappel, notre deuxième hypothèse postule que plus le diplômé sera fixé sur l'emploi recherché (EMRE), plus élevé sera son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H2). La corrélation positivement significative entre EMRE et TRE (r = .165, p < .05), bien que faible, est **conforme à notre attente de départ**. En effet, l'une des constantes dans les pratiques de préparation ou d'accompagnement à l'insertion professionnelle (séminaires, bilans de compétences, Guides de l'insertion ou de la recherche d'emploi) est l'invitation à la définition d'un objectif et le choix précis de l'emploi que l'on souhaite occuper. Ce résultat traduit l'adhésion des participants à l'organisation de la recherche d'emploi obéissant à ce type de logique.

Par ailleurs, l'on observe une variabilité de l'emploi recherché (EMRE) sous l'effet de la situation du participant – selon qu'il se perçoit étudiant ou demandeur d'emploi (t = -2.607 ; p < .05), de l'état de santé perçu (t = 2.414 ; p < .05), de l'expérience professionnelle (t = -2.415 ; p < .05), des formations complémentaires (t = -3.867 ; p < .001), des stages (F(3,

221) = 3.107 ; p < .05), du niveau de formation (F(5, 219) = 3.965 ; p < .01) et de l'orientation scolaire et universitaire (F(5, 220) = 10.017 ; p < .001).

Troisième hypothèse de recherche (H3)

L'hypothèse de recherche (H3) : plus le diplômé jugera positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), plus élevées seront ses stratégies d'autorégulation (STARE) pendant la recherche d'emploi. Les analyses montrent une corrélation positivement significative entre SEP et STARE (r = .433, p < .001), conformément à notre hypothèse. De plus, l'on note une corrélation positivement significative entre SEP et EMRE (r = .198, p < .01), ainsi qu'entre EMRE et STARE (r = .229, p < .001). Ainsi, plus les participants auront un sentiment d'efficacité personnelle (SEP) élevé, plus ils seront proactifs dans la recherche d'emploi, en anticipant par exemple les difficultés susceptibles d'entraver leur accès au marché du travail.

Pour tester le modèle d'interaction, la variable SEP (Y) a été régressée sur les variables EMRE (X) et STARE (Z), ainsi que le produit (X.Z) de ces deux variables (EMREC.STAREC). Les résultats indiquent la présence d'un effet significatif de EMRE (p = .047) et de STARE (p = .000), ainsi qu'un effet d'interaction (X.Z) non significatif de ces deux variables (p = .188).

Tableau 50 : Récapitulatif des modèles SEP.EMRE.STARE (H3) – Cameroun.

Equation de régression : Y = 3.859 +.272X + .534Z + .280XZ (N = 224 ; R^2 = .197 ; R^2 ajusté = .186)					
	B	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	3.859	.053		72.393	.000
EMREC (X)	.272	.136	.128	1.999	.047
STAREC (Z)	.534	.082	.403	6.496	.000
EMRECSTAREC (XZ)	.280	.212	.083	1.322	.188
SCR = 129.840					

Quatrième hypothèse de recherche (H4)

Nous avons postulé que les difficultés (DIFF) perçues liées la recherche d'emploi seront reliées négativement au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés (H4). La corrélation entre difficultés perçues (DIFF) et sentiment d'efficacité personnelle (SEP) est négativement significative (r = -.128, p < .05). La relation à sens inverse entre DIFF et SEP, quoique faible, laisse envisager que plus la personne estimera ses chances élevées de trouver un emploi, moins elle accordera de l'importance aux difficultés existantes, parce qu'elle se

juge capable d'y faire face, ou alors parce qu'elle anticipé sur celles-ci et ne les redoute plus. Une telle relation est à l'évidence est à développer, dans la mesure où elle peut renforcer l'efficacité du demandeur d'emploi dans ses démarches.

On constate une variabilité des difficultés perçues (DIFF) sous l'effet de la durée de la recherche d'emploi ($F(2, 228) = 4.081$; $p < .05$), des stages effectués ($F(3, 226) = 6.570$; $p < .001$), du niveau d'étude $F(5, 224) = 2.287$; $p < .05$), du montant des revenus mensuels ($F(7, 218) = 2.970$; $p < .01$), ainsi que des sources de revenus ($F(3, 227) = 3.170$; $p < .05$). A l'évidence, l'expérience personnelle de la personne a un effet sur la perception qu'elle a de son environnement, en l'occurrence l'évaluation qui en est faite, et à terme l'efficacité de la personne.

Résumé de l'effet de la (l'auto) perception de l'environnement sur les (le niveau de maîtrise des) techniques de recherche d'emploi

La vérification des premières hypothèses attestent de la validité de la théorie sociale cognitive (TSCC) dans différents contextes. La relation qui lie le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des participants aux difficultés perçues (DIFF) relatives à la recherche d'emploi, apparait relativement stable, quoique souvent à contre-courant des attentes initiales. Sans pour autant représenter des facteurs discriminants majeurs, les caractéristiques personnelles des participants semblent jouer un rôle dans les différences apparaissant dans certains résultats. Dans l'ensemble, les stratégies d'autorégulation (STARE), sous-tendues par le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), semblent constituer la plaque tournante, la tour de contrôle du parcours de recherche d'emploi.

En somme, l'auto-perception ou le rapport que les diplômés ayant participé à l'étude ont d'eux-mêmes, semblent déterminants dans les choix de leurs conduites en situation. Les hypothèses suivantes nous permettront peut-être de conforter cette observation.

Cinquième hypothèse de recherche (H5)

L'hypothèse de recherche (H5) postule que les stratégies d'autorégulation (STARE) sont positivement reliées au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Le résultat de l'analyse montre une corrélation positivement significative ($r = .146$, $p < .05$) entre STARE et TRE, mais faible. On en déduit que mieux les participants s'autorégulent à

travers une bonne planification et gestion des différentes ressources à disposition, meilleure est leur performance en recherche d'emploi. **Ce résultat est conforme à nos attentes de départ**.

Par ailleurs, les stratégies d'autorégulation (STARE) varient fortement sous l'effet de la situation des participants (t = -4.119 ; p < .001), de l'emploi recherché (t = -3.797 ; p < .001), de l'expérience professionnelle (t = -2.718 ; p < .001), du pays ou lieu de résidence (t = 4.311 ; p < .001), l'orientation scolaire et universitaire (F(5, 224) = 5.443 ; p < .001) et des stages de formation (F(3, 225) = 4.441 ; p < .01).

Sixième hypothèse de recherche (H6)

Nous avons postulé qu'une femme diplômée, par opposition à son homologue masculin, aura un jugement plus négatif sur ses capacités à réussir sa recherche d'emploi (SEP). Aussi peut-on s'attendre à ce que les hommes aient une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H6). Les analyses montrent une corrélation non significative entre SEP et TRE (p > .05), SEXE et TRE (p > .05), ainsi qu'entre SEXE et SEP (p > .05). Pour ce qui est du sentiment d'efficacité personnelle (SEP), la différence entre femmes (M : 3.8570 ; SD : .79273) et hommes (M : 3.9693 ; SD : .89871) n'est pas significative (t =.990 p > .05). De même, en ce qui concerne le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), la différence entre femmes (M : 1.2249 ; SD : .19168) et hommes (M : 1.1990 ; SD : .19912) n'est pas significative, (t(227) = -.995 ; p > .05). **H6 n'est pas confirmée.**

Septième hypothèse de recherche (H7)

Nous avons postulé qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) mettra en œuvre de meilleures stratégies d'autorégulation (STARE) (H7). Les analyses mettent en évidence une différence non significative entre TYPE (sciences exactes et sciences humaines et sociales) aussi bien pour SEP (t = -.229, p > .05) que pour STARE (t = 1.064, p > .05). **Ces résultats sont non conformes à nos attentes de départ**.

Huitième hypothèse de recherche (H8)

L'hypothèse (H8) postule qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) juge plus positif son état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi, alors qu'un diplômé des sciences

humaines et sociales (TYPE) aura une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Les résultats (tableaux en annexes) montrent une différence non significative ($\chi 2$ (1) = 1.455, p >.05) pour EMO entre les diplômés des sciences exactes et leurs homologues des sciences humaines et sociales. Les analyses rendent compte d'un sentiment général de sérénité. Les statistiques de groupe montrent ensuite une différence significative (t =2.369 ; p < .05) pour EMO entre les sciences exactes et les sciences humaines et sociales. Pour TRE, la différence entre les deux types d'études n'est pas significative (t =-.632 ; p > .05). **Ces résultats sont non conformes à nos attentes de départ**.

Neuvième hypothèse de recherche (H9)

Nous vérifions l'hypothèse selon laquelle le diplômé des sciences exactes (TYPE) aurait un meilleur projet professionnel (PPRO) que le diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE). Dans cette perspective, on s'attend à ce qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE), à niveau d'études égal (NIV) avec son homologue ayant étudié les sciences exactes, mette plus de temps à trouver un emploi (DUREE) que ce dernier (H9). Le tableau 51 révèle que NIV et TYPE n'ont pas un effet significatif sur la durée de recherche d'emploi (p > .05). Par contre, nous remarquons que l'interaction entre ces deux variables (NIV.TYPE) est significatif (p < .05) ; on en déduit que l'association TYPE.NIV a un effet significatif sur la durée de recherche d'emploi.

Tableau 51: Tests des effets inter-sujets en fonction du type et niveau d'études et de la durée de la recherche d'emploi (H9) – Cameroun.

Variable dépendante: Durée de la recherche d'emploi (Mois)					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Modèle corrigé	147.385	10	14.738	1.365	.198
Ordonnée à l'origine	3022.621	1	3022.621	279.97	.000
NIV	63.649	5	12.730	1.179	.320
TYPE	.340	1	.340	.031	.859
NIV * TYPE	117.040	4	29.260	2.710	.031
Erreur	2364.359	219	10.796		
Total	13545.000	230			
Total corrigé	2511.743	229			
a. PAYS = Cameroun					
b. R deux = .059 (R deux ajusté = .016)					

La suite des analyses met en évidence une différence non significative entre les types de formation et le projet professionnel (t = -.043 ; p > .05). **H9 n'est pas confirmée**.

3.1.4. Discussion des résultats – Cameroun

Les résultats observés sur la population camerounaise confirment nombre d'aspects du modèle sociocognitif de Lent *et al.* (1994), appliqué aux conduites de recherche d'emploi, correspondant aux conduites d'actions de résolution de problèmes. Les effets observés ont été appréhendés dans des situations naturelles, en lien avec les conduites (d'insertion) professionnelles. Ces conditions ont permis de mettre en évidence les déterminants motivationnels et les stratégies d'autorégulation différenciant les participants. Spécifiquement, nous avons constaté un effet de l'objectif professionnel sur le projet professionnel et un effet de ces dernières sur la performance en recherche d'emploi. On a observé un effet du sentiment d'efficacité personnelle sur les difficultés perçues, les stratégies d'autorégulation et la maîtrise des techniques de recherche d'emploi. Un effet relatif du sexe, du type d'étude, de l'état émotionnel, des solutions envisagées face aux difficultés et le niveau de satisfaction sur le SEP a été relevé. En outre, les difficultés perçues centrées sur les caractéristiques du marché du travail en lien avec mes caractéristiques personnelles – ou professionnelles dans le cas d'espèce, sont apparus étroitement reliés aux stratégies d'autorégulation. Ainsi, la perception subjective des compétences et du marché du travail apparaît, dans la configuration actuelle de nos données, liée à la représentation des actions, en termes d'une part du sentiment de pouvoir poser efficacement des actions de recherche d'emploi et, d'autre part de planification et de management de l'activité en question.

Par ailleurs, l'objectif professionnel, le projet professionnel et le SEP se sont avérés de bons prédicteurs des stratégies d'autorégulation ; qui, tous ensembles prédisent le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi, conformément au modèle. A l'exception du SEP, elles sont apparues indépendantes du sexe, du type et niveau d'études et des difficultés perçues. Ces variables pourraient éventuellement être enrichies par la prise en compte des critères de sélection sur la base desquels les diplômés décident de répondre à une offre d'emploi non conforme à leurs souhaits de départ, voire à l'opposé de leur formation. Dans l'ensemble, on note une confiance en soi chez les diplômés au Cameroun, ainsi la relative connaissance du marché du travail. Le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi relativement bas, pourrait constituer un handicap majeur pour bon nombre.

3.2. Résultats de la France

En prélude à la vérification des hypothèses, nous avons calculé l'alpha de Cronbach des échelles (tableau 52) :

Tableau 52 : Statistiques descriptives des échelles de l'étude – des diplômés en recherche d'emploi France (N = 153).

		M	ET	1	2	3	α
Auto-perception et perception de l'environnement							
1	PPRO (7 items)	23.40	4.865				.600
2	SEP (12 items)	32.35	6.369	.206*			.831
3	DIFF (13 items)	32.58	7.270	-.112	-.239**		.691
(Auto)Régulation							
4	STARE (18 items)	60.21	9.186	.206*	.375***	.044	.735
Notes: *p < .05; **p < .01; ***p < 001							

3.2.1. Relations entre variables d'(auto) perception de l'environnement et (la maîtrise des) techniques de recherche d'emploi (France)

Première hypothèse de recherche (H1)

Notre première hypothèse de recherche (H1) postule que la définition de l'objectif professionnel (OPRO) soit en relation avec la performance en recherche d'emploi, c'est-à-dire le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) étant en lien avec le projet professionnel (PPRO), on attend de ce fait une corrélation significative entre le projet professionnel (PPRO) et la performance (TRE). Le tableau 53 montre une corrélation négativement significative entre OPRO et TRE (r = -.250, p < .01), OPRO et PPRO est (r = -.640, p < .001), et une corrélation positivement significative entre PPRO et TRE (r = .163, p < .05). Ainsi, pareil qu'au Cameroun, le sens contraire de la relation qui unie l'objectif professionnel à d'autres variables, suggère une organisation hors normes, n'obéissant pas aux logiques habituelles. En somme, les participants semblent s'engager dans la recherche d'emploi sans but, ni objectif précis, privilégiant apparemment la saisie des opportunités susceptibles de se présenter.

Tableau 53 : Relation entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Corrélations				
		OPRO	PPRO	TRE
OPRO	Corrélation de Pearson	1	-.640***	-.250**
	Sig. (bilatérale)		.000	.006
	N	153	153	153
* $p < .05$: ** $p < .01$; *** $p < .001$				

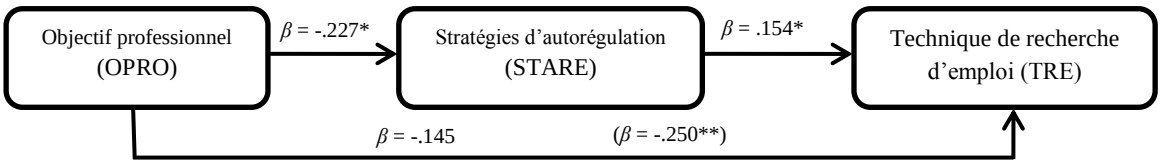
Pour tester le modèle d'interaction, la variable TRE (Y) a été régressée sur les variables OPRO (X) et PPRO (Z), ainsi que le produit (X.Z) de ces deux variables (OPRO.PPRO). Les résultats (tableau 60) indiquent la présence d'un effet non significatif de l'objectif professionnel (OPRO) (p = .574) et du projet professionnel (PPRO) (p = .339), ainsi qu'un effet d'interaction (X.Z) non significatif de ces deux variables (p = .689).

Tableau 54 : Récapitulatif du modèle OPRO.PPRO.TRE (H1) – France.

Equation de régression : Y = 1.219 -.016X + .018Z + .007XZ (N = 152 ; R^2 = .031 ; R^2 ajusté = .012)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	*p*
(Constante)	1.219	.027		44.694	.000
OPROC (X)	-.016	.028	-.063	-.564	.574
PPROC (Z)	.018	.018	.104	.960	.339
OPROC.PPROC (XZ)	.007	.017	.039	.401	.689
SCR = 8.313					

3.2.2. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE)

L'analyse de la médiation permet de relever une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). OPRO prédit significativement STARE, β = -.227, t = -2.336, p = .037, et TRE, β = -.250, t = -2.160, $p < .01$. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) diminuent mais demeurent significatif, β = -.145, t = -1.823, $p > .05$, 95% CI [-.002, .145] (figure 38).

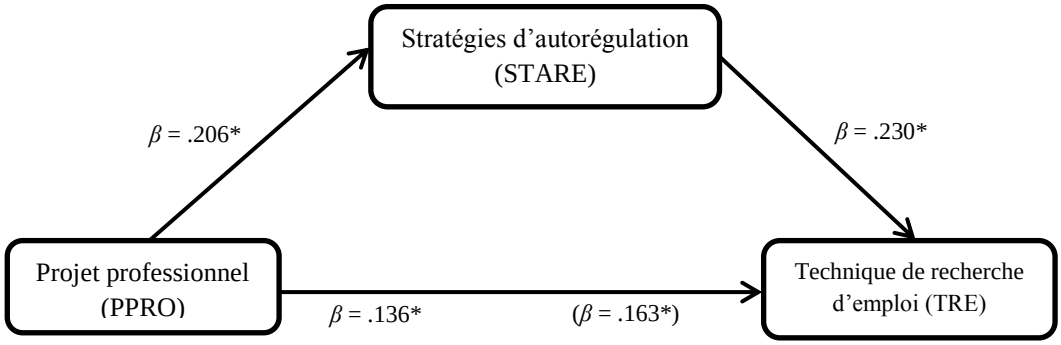


Notes. *p< .05. **p< .01.

Figure 38 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

3.2.3. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE)

L'analyse de la médiation permet de noter une médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). PPRO prédit significativement STARE, β = .206, t = 2.586, p = .011, et TRE, β = .163, t = -2.030, p = .044. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation PPRO.TRE diminue mais demeurent significatifs, β = -.136, t = 1.668, p = .097, 95% CI [-.015, .136] (figure 39).



Notes. *p < .05.

Figure 39 : Médiation partielle des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Deuxième hypothèse de recherche (H2)

Notre deuxième hypothèse postule que plus le diplômé sera fixé sur l'emploi recherché (EMRE), plus élevé sera son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). (H2). La corrélation positivement significative entre EMRE et TRE (r = .162, p < .05) confirme notre hypothèse.

Troisième hypothèse de recherche (H3)

Rappelons que l'H3 postule que plus le diplômé jugera positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), plus élevées seront ses stratégies d'autorégulation (STARE) pendant la recherche d'emploi. La corrélation positivement significative observée entre SEP et STARE (r = .375, p < .001) est conforme à notre hypothèse. Mais, contrairement aux observations faites au Cameroun, l'on ne relève aucune relation significative ni entre EMRE et STARE, ni entre SEP et EMRE.

Pour tester le modèle d'interaction, la variable SEP (Y) a été régressée sur les variables EMRE (X) et STARE (Z), ainsi que le produit (X.Z) de ces deux variables (EMREC.STAREC). Les résultats indiquent la présence d'un effet non significatif de EMRE (p =.047) et d'un effet significatif de STARE (p =.000), ainsi qu'un effet d'interaction (X.Z) significatif de ces deux variables (p =.010).

Tableau 55 : Récapitulatif du modèle SEP.EMRE.STARE (H3) – France.

Equation de régression : Y = 3.663 -.133X + .483Z - .44XZ (N = 152 ; R^2 = .179 ; R^2 ajusté = .162)					
	B	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	3.663	.055		66.882	.000
EMREC (X)	-.133	.095	-.113	-1.397	.164
STAREC (Z)	.483	.103	.351	4.682	.000
EMRECSTAREC (XZ)	-.440	.170	-.210	-2.595	.010
SCR = 61.826					

Quatrième hypothèse de recherche (H4)

L'hypothèse (H4) pose que les difficultés (DIFF) perçues liées la recherche d'emploi seront reliées négativement au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés. Les résultats montrent que DIFF est négativement corrélé à SEP (r = -.239, p < .01). Comme au Cameroun, les participants seraient plus ou moins attentifs aux obstacles potentiels à l'accès au marché du travail selon qu'ils ont un SEP élevé, moyen ou faible. Il s'agit là d'une relation à contre sens par rapport à notre hypothèse.

Résumé de l'effet de la (l'auto) perception de l'environnement sur les (le niveau de maîtrise des) techniques de recherche d'emploi

Conformément aux résultats les plus fréquents, le sexe exerce un effet sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), les attentes de résultats (EMRE) et/ou les difficultés (DIFF). Notamment, on relève des intentions d'actions plus importantes chez les femmes. En dépit de

ces différences, on remarque que les diplômés apparaissent comme étant « égaux » dans la conduite des activités de recherche d'emploi. En effet, une comparaison homme-femme ne montre aucune différence significative pour les stratégies d'autorégulation (STARE), ni pour la maîtrise des techniques de recherche d'emploi. On note également que toutes les variables sont toutes corrélées entre elles. Les effets significatifs observés entre les variables s'expliquent aussi bien par les caractéristiques personnelles des participants que par l'effet du contexte dans lequel se déroule l'activité de recherche d'emploi. Ces résultats sont conformes aux postulats de la théorie sociale cognitive de la carrière (TSCC).

3.2.4. Relations entre stratégies d'autorégulation (STARE), SEP et effets conjoints sur TRE

Cinquième hypothèse de recherche (H5)

Nous avons formulé l'hypothèse selon laquelle les stratégies d'autorégulation (STARE) seraient positivement reliées au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H5). Le résultat du test montre une corrélation positivement significative entre STARE et TRE (r = .158, p < .05). Ce résultat est conforme à nos attentes de départ.

Sixième hypothèse de recherche (H6)

Nous avons émis l'hypothèse selon laquelle femme diplômée, par opposition à son homologue masculin, aura un jugement plus négatif sur ses capacités à réussir sa recherche d'emploi (SEP). Aussi peut-on s'attendre à ce que les hommes aient une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H6). Nous vérifions en premier lieu la corrélation entre les dimensions SEP, TRE et SEXE. Les résultats montrent une corrélation significative, quoique très faible, entre SEP et TRE (r = .033, p < .05) et une corrélation négativement significative entre SEXE et SEP (r = -.156, p < .05). La corrélation entre SEXE et TRE s'est avérée non significative.

Spécifiquement par rapport au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) la différence entre femmes (M : 3.5177 ; SD : .66803) et hommes (M : 3.7553 ; SD : .76033) n'est pas significative (t =1.944, p > .05). De même, pour le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), la différence entre femmes (M : 1.2369 ; SD : .23857) et hommes (M : 1.1885 ; SD : .23441) n'est pas significative, (t = -1.164, p > .05). H6 n'est pas vérifiée.

Le récapitulatif du modèle valide le modèle. Dans cette perspective, SEXE et SEP sont significativement reliés au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (R = .280 et R^2 = .079). Ainsi les deux variables prédictrices (SEXE et SEP) compte pour 7.9% dans la variabilité du niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi chez les diplômés (TRE).

Pour tester le modèle d'interaction, la variable TRE (Y) a été régressée sur les variables SEP (X) et SEXE (Z), ainsi que le produit (X.Z) de ces deux variables (SEPC.SEXED). Les résultats indiquent la présence d'un effet non significatif de SEP (p = .438) et de SEXE (p = .206), ainsi qu'un effet d'interaction (X.Z) non significatif de ces deux variables (p = .617).

Septième hypothèse de recherche (H7)

Nous avons postulé qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) mettra en œuvre de meilleures stratégies d'autorégulation (STARE). Les résultats montrent une différence statistiquement non significative entre sciences « dures » et sciences « molles » (TYPE) tant pour SEP (t = .984, p > .05) que pour STARE (t = 1.959, p > .05). Ce **résultat** n'est pas conforme à nos attentes de départ.

Huitième hypothèse de recherche (H8)

L'hypothèse (H8) postule qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) juge plus positif son état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi, alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) aura une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Les résultats ne montrent pas une différence significative pour TYPE et EMO ; les participants sont dans l'ensemble sereins pendant la recherche d'emploi. L'état émotionnel ne diffère pas significativement selon qu'on est diplômé de sciences exactes ou des sciences humaines et sociales ($\chi 2$ (1) = .007, p >.05). Ensuite les statistiques de groupe montrent pour EMO une différence non significative (t = -.515 ; p > .05) entre sciences exactes et Sciences humaines et sociale, et pour TRE (t = -1.638 ; p > .05), la différence n'est non plus significative. **Nos attentes de départ ne sont pas confirmées**.

Neuvième hypothèse de recherche (H9)

Nous voulons vérifier l'hypothèse selon laquelle le diplômé des sciences exactes (TYPE) aurait un meilleur projet professionnel (PPRO) que le diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE). Dans cette perspective, on s'attend à ce qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE), à niveau d'études égal (NIV) avec son homologue ayant étudié les sciences exactes, mette plus de temps à trouver un emploi (DUREE) que ce dernier (H9). Les analyses montrent que NIV n'a pas un effet significatif sur la durée de recherche d'emploi ($p > .05$) ; par contre, TYPE a un effet significatif sur la durée de recherche d'emploi ($p < .05$). Nous remarquons également que l'interaction entre ces deux variables (NIV.TYPE) n'est pas significative ($p > .05$) ; ce qui signifie que l'association TYPE.NIV n'a pas d'effet significatif sur la durée de la recherche d'emploi. Pour PPRO la différence de scores entre les diplômés de sciences exactes et sciences humaines et sociales n'est pas significative ($t = -.348$; $p > .05$) non plus. **Nos attentes de départ ne sont pas confirmées**.

3.2.5. Discussion des résultats

A la lecture des résultats, on constate que nombre d'aspects du modèle sociocognitif de Lent *et al.* (1994) appliqué aux conduites de recherche d'emploi sont confirmés. Dans cette perspective, on note un effet de l'objectif professionnel, du projet professionnel, de l'emploi recherché, des difficultés perçues sur les stratégies d'autorégulation d'une part et sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi d'autre part. On a observé un effet faible du SEP sur la maîtrise des techniques de recherche d'emploi, et donc la performance, ainsi que sur les stratégies d'autorégulation. Par contre, l'objectif et le projet professionnel, en lien avec des caractéristiques professionnelles ou personnelles dont le type d'étude, les revenus, l'état de santé, l'état émotionnel et le niveau de satisfaction sont apparus étroitement reliés aux stratégies d'autorégulation mises en œuvre pendant la recherche d'emploi. Ainsi, la perception subjective de l'environnement, en l'occurrence du marché du travail, par rapport à nos données, apparaît peu liée à la représentation des actions (telles par exemple, le sentiment de pouvoir poser efficacement des actions de recherche d'emploi et de gestion de la période de chômage). Au contraire, la perception de progrès s'associe à la représentation de données externes et/ou factuelles, d'une part, la définition ou dans une moindre mesure la représentation des caractéristiques des emplois susceptibles d'être obtenus, d'autre part, la représentation des caractéristiques du marché et de soi susceptibles de gêner, voire d'empêcher l'obtention d'un emploi.

3.3. Comparaison des résultats des deux échantillons (Cameroun et France).

Les différents résultats obtenus, issus de la vérification des hypothèses pour l'échantillon camerounais et français, feront ici l'objet d'une comparaison.

3.3.1. Relations entre variables d'(auto) perception de l'environnement et (la maîtrise des) techniques de recherche d'emploi (Cameroun et France)

Première hypothèse de recherche (H1)

Notre première hypothèse de recherche (H1) stipule que la définition de l'objectif professionnel (OPRO) serait en relation avec la performance en recherche d'emploi, c'est-à-dire le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). L'objectif professionnel (OPRO) étant en lien avec le projet professionnel (PPRO), on attend de ce fait une corrélation significative entre le projet professionnel (PPRO) et la performance (TRE). Les résultats observés au Cameroun et France, conformes à nos attentes de départ, ne permettent pas lorsqu'ils sont comparés (tableau 56), de conclure à une différence statistiquement significative entre les deux échantillons.

Tableau 56 : Comparaison des corrélations entre objectif professionnel (OPRO), projet professionnel (PPRO) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) Cameroun – France.

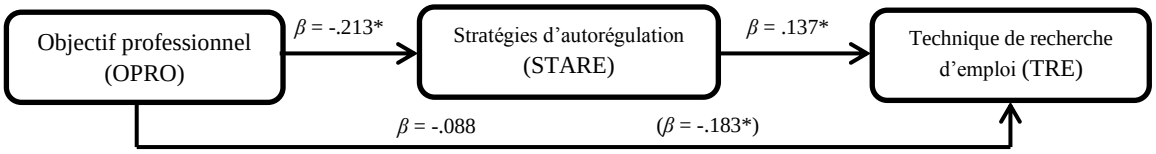
	Corrélation	Pays		Comparaison du r		
		Cam	Fran	Z	P	Décision
H1	OPRO - TRE	-.183*	-.250**	.68485	.24825	Différence non significative
	PPRO - TRE	-.754***	-.640***	2.150	.01578	Différence significative
	OPRO - PPRO	-.187**	-.165*	0.2278	.40905	Différence non significative
*p < .05. **p < .01. ***p < .001.						

En effet, il ne s'observe pas de différence significative pour le résultat de la corrélation entre l'objectif professionnel (OPRO) et le projet professionnel (PPRO) ($Z = .227$, $p > .05$), ni entre l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) ($Z = .684$, $p > .05$). Pour le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE), il existe une différence significative entre le Cameroun et la France ($Z = 2.150$, $p < .05$).

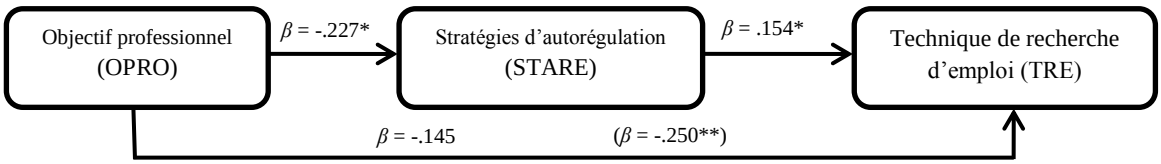
Par la suite, la comparaison des coefficients de régression avec (SCR_C = 8.400, n_C = 230), (SCR_F = 8.313, n_F = 152) et (SCR_C = 16.839, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3, 376) = 8.504$, $p < .05$, la différence est significative, les coefficients sont stables et constants.

3.3.2. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (Cameroun – France)

Après les vérifications préalables préconisées par Baron et Kenny (1986), l'analyse de la médiation pour l'échantillon camerounais d'abord, et ensuite pour l'échantillon français, a permis chaque fois de mettre en évidence une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (figure 40).



(1) Cameroun



(2) France

Figure 40 : Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – (Cameroun – France).

La comparaison des coefficients de régression avec (SCR_C = 8.293, n_C = 230), (SCR_F = 8.388, n_F = 152) et (SCR_C = 17.562, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3,376) = 59.574$, $p < .05$. En conclusion, il s'observe des coefficients stables et constants ; **la différence est donc significative entre les deux échantillons**.

3.3.3. Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE)

L'effet médiateur des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) s'est vérifié au Cameroun et en France (figure 41).

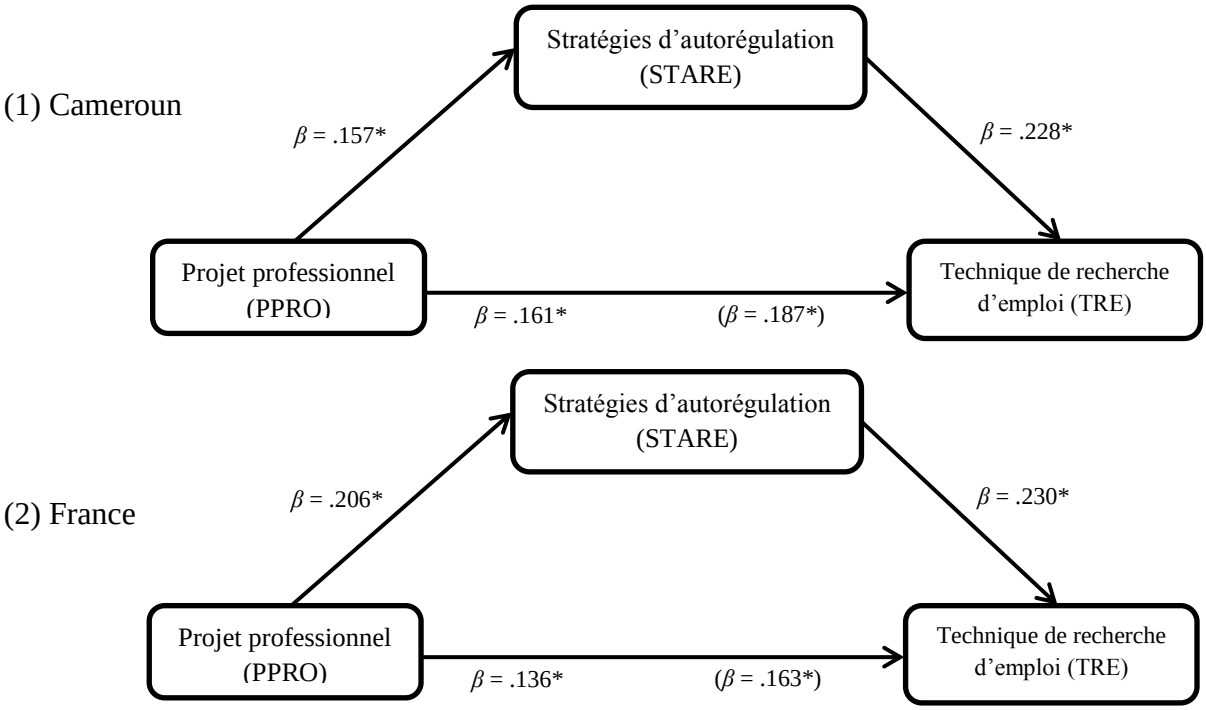


Figure 41 : Comparaison de la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – (Cameroun – France).

La comparaison des coefficients de régression avec (SCR_C = 8.079, n_C = 230), (SCR_F = 8.213, n_F = 152) et (SCR_C = 16.627, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3,376) = 23.194$, $p < .05$. On constate que les coefficients sont stables et constants, **la différence est significative entre le Cameroun et la France**.

Deuxième hypothèse de recherche (H2)

Notre deuxième hypothèse postule que plus le diplômé sera fixé sur l'emploi recherché (EMRE), plus élevé sera son niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H2). L'hypothèse a été confirmée pour les deux échantillons : au Cameroun et en France, l'emploi recherché (EMRE) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) évoluent dans le même sens. Toutefois, la comparaison des *r* de EMRE et TRE met en

évidence une différence statistiquement non significative entre l'échantillon camerounais et l'échantillon français ($p > .05$).

Troisième hypothèse de recherche (H3)

L'hypothèse de recherche (H3) postule que plus le diplômé jugera positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), plus élevées seront ses stratégies d'autorégulation (STARE) pendant la recherche d'emploi. L'hypothèse est vérifiée au Cameroun et en France. La comparaison des corrélations montre cependant une différence non significative entre les deux échantillons ($p > .05$).

Néanmoins, la comparaison des coefficients de régression avec (SCR_C = 129.84, n_C = 224), (SCR_F = 61.826, n_F = 152) et (SCR_C = 200.175, k = 3) permet d'obtenir le coefficient $F(3, 370) = 49.278$, $p < .05$. En conclusion, l'on constate que les coefficients sont stables et constants ; **la différence est donc significative** entre l'échantillon camerounais et l'échantillon français.

Quatrième hypothèse de recherche (H4)

L'hypothèse (H4) postule que les difficultés (DIFF) perçues liées la recherche d'emploi seront reliées négativement au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des diplômés. L'hypothèse s'est vérifiée pour les deux échantillons. La comparaison des corrélations met en évidence une différence non significative entre les participants du Cameroun et ceux de la France ($p > .05$).

Résumé de l'effet de la (l'auto) perception de l'environnement sur les (le niveau de maîtrise des) techniques de recherche d'emploi

Au Cameroun et en France, l'on a observé des effets des intentions d'action qui prennent source dans le rapport qu'ont les participants à eux-mêmes, leur auto-perception, en l'occurrence le sentiment d'efficacité personnelle (SEP). Le SEP est apparu ancré dans le contexte ; la relation observée entre le SEP et les difficultés perçues (DIFF) et les stratégies d'autorégulation (STARE) en témoignent. De ce fait, la relation à contre-courant relevée entre les intentions d'action et la performance en recherche d'emploi n'ont de sens que si l'on admet que la spécificité du SEP des diplômés arbitre efficacement les stratégies d'autorégulation (STARE), sous-tendant les réponses aux sollicitations de l'environnement. L'on relève en effet, la capacité chez les diplômés, en France comme au Cameroun, à ajuster

leurs besoins en fonction des caractéristiques ou des exigences de leur environnement. Une démarche qui intègre aussi bien les échecs que les succès, mais dont la plus-value serait l'économie des émotions négatives, et la polyvalence dans le déploiement de compétences. Ainsi, les premières observations sont conformes aux postulats de la TSCC, d'autant plus qu'il s'observe une différence significative pour toutes les médiations qui ont émergé du croisement des variables.

Cinquième hypothèse de recherche (H5)

Nous avons formulé l'hypothèse selon laquelle les stratégies d'autorégulation (STARE) seraient positivement reliées au niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H5). L'hypothèse s'est vérifiée pour les deux échantillons. La comparaison des corrélations montre **une différence non significative** ($p > .05$) entre le Cameroun et la France.

Sixième hypothèse de recherche (H6)

Nous avons émis l'hypothèse qu'une femme diplômée, par opposition à son homologue masculin, aura un jugement plus négatif sur ses capacités à réussir sa recherche d'emploi (SEP). Aussi peut-on s'attendre à ce que les hommes aient une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (H6). L'hypothèse n'est pas vérifiée pour les deux échantillons. La comparaison des coefficients de régression avec ($SCR_C = 8.589$, $n_C = 224$), ($SCR_F = 8.469$, $n_F = 152$) et ($SCR_T = 17.134$, $k = 3$) permet d'obtenir le coefficient $F(3, 389) = 4.945$, $p < .05$. Les coefficients étant stables et constants, **la différence est significative** entre le Cameroun et la France.

Septième hypothèse de recherche (H7)

Nous avons postulé qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) jugera plus positivement ses capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP), alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) mettra en œuvre de meilleures stratégies d'autorégulation (STARE). Les résultats de l'analyse ne permettent pas de valider l'hypothèse au Cameroun et en France : il ne s'observe **pas de différence significative** entre les diplômés des sciences exactes et les sciences humaines et sociales aussi bien pour ce qui du sentiment d'efficacité personnelle (SEP) ($t = .540 ; p > .05$), que pour les stratégies d'autorégulation (STARE) ($t = 2.139 ; p. > .05$).

Huitième hypothèse de recherche (H8)

L'hypothèse (H8) postule qu'un diplômé des sciences exactes (TYPE) juge plus positif son état émotionnel (EMO) pendant la recherche d'emploi, alors qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE) aura une meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). La comparaison des diplômés de différentes formations montre une différence non significative aussi bien pour l'état émotionnel (EMO) (t =.607, p > .05), que pour le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) (t = .564, p > *.05*). **Nos attentes de départ ne sont pas confirmées.**

Neuvième hypothèse de recherche (H9)

Nous voulons vérifier l'hypothèse selon laquelle un diplômé des sciences exactes (TYPE) aurait un meilleur projet professionnel (PPRO) que le diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE). Dans cette perspective, on s'attend à ce qu'un diplômé des sciences humaines et sociales (TYPE), à niveau d'études égal (NIV) avec son homologue ayant étudié les sciences exactes, mette plus de temps à trouver un emploi (DUREE) que ce dernier (H9). Les analyses ont mis en évidence une **différence non significative** entre les participants (p >.05). On en déduit que pour les participants à l'étude, ni la spécialité des études, ni le niveau d'études n'ont d'incidence sur la durée de la recherche d'emploi. Ces résultats sont non conformes à nos attentes de départ.

Dixième hypothèse de recherche (H10)

Nous voulons vérifier l'hypothèse selon laquelle les diplômés au Cameroun (PAYS), par opposition aux diplômés en France, seront dépositaires d'un objectif et projet professionnels moins structurés. En revanche de meilleurs projets professionnels (PPRO) seront observés chez les salariés par rapport aux sans emploi (H10). Les résultats (tableau 57) montrent que le score OPROC.PPROC est significativement plus important (t = -6.565 ; p < *.001*) en France (*M* : -.7813, *SE* : 1.332) qu'au Cameroun (*M* : -1.453, *SE* : 1.503). Cependant le score sur le projet professionnel (PPRO) est significativement plus élevé (t = -4.244 ; p < *.001*) pour les sans emploi (*M* : 2.535, *SE* : 1.634) que pour les salariés (*M* : 2.050, *SE* : 1.585). Ces **résultats sont non conformes à notre attente de départ**.

Tableau 57 : Relation entre PAYS (Cameroun – France), objectif professionnel (OPRO) et projet professionnel (PPRO).

Statistiques de groupe					
	PAYS	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
OPROC.PPROC	Cameroun	418	-1.4529	1.50258	.07349
	France	363	-.7813	1.33216	.06992

Test d'échantillons indépendants						
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bil)
	Hypothèse de variances égales	3.821	.051	-6.565	779	.000
	Hypothèse de variances inégales			-6.620	778.661	.000

Onzième hypothèse de recherche (H11)

Nous voulons vérifier l'hypothèse selon laquelle les diplômés au Cameroun perçoivent plus de difficultés (DIFF) liées à la recherche d'emploi que les diplômés en France, alors que ces derniers jugeront plus positivement leurs capacités à effectuer avec succès les tâches liées à la recherche d'emploi (SEP) que ceux du Cameroun (H11). Il ressort des analyses que le score sur DIFF des diplômés au Cameroun (*M* : 2.5526, SE : .04523), est significativement plus important (t =2.732; $p < .01$) que celui des diplômés en France (*M* : 2.0863, SE : 2.5058). Cependant, contrairement à notre postulat de départ, l'on observe un score sur SEP pour les diplômés en France (*M* : 3.5907, *SE* : .05690) significativement moins important (t = 3.968, $p < .001$) que celui des diplômés au Cameroun (*M* : 3.9207, *SE* : .05622). **H11 n'est pas confirmée.**

Douzième hypothèse de recherche (H12)

Nous avons postulé qu'à type et niveau d'étude égaux, les stratégies d'autorégulation (STARE) des diplômés seront meilleures en France qu'au Cameroun (PAYS) (H12). Les résultats montrent que TYPE et NIV n'ont pas un effet significatif sur les stratégies d'autorégulation ($p > .05$). Par contre, nous remarquons que l'interaction entre ces deux variables (TYPE.NIV) est significatif ($p < .05$) ; ce qui signifie que l'association TYPE.NIV a un effet significatif sur les stratégies d'autorégulation. Par ailleurs le niveau des stratégies d'autorégulation (STARE) mises en œuvre pendant la recherche d'emploi n'est pas significativement différent entre les diplômés sans-emplois des deux pays ; cependant le niveau de STARE est plus élevés chez les salariés au Cameroun (*M* : 3.6112, *SE* : .64048) que chez les salariés en France (*M* : 3.3450, *SE* : .51036 ; t = 4.311 ; $p < .001$) (tableau 58). Ce

résultat peut se justifier par le fait d'être en emploi et par conséquent, cela favoriserait une meilleure appréhension de la gestion de l'activité de recherche d'emploi chez les salariés. **Ce résultat est non conforme à nos attentes de départ**.

Tableau 58: Statistiques de groupes en fonction de STARE et Pays (H10) – France.

PAYS		N	Moyenne	Ecart-type	dll	t	p
STARE	Cameroun	230	3.6112	.64048	381	4.311	.000
	France	153	3.3450	.51036			

3.4. Comparaison de genre : du modèle féminin et/ou masculin de recherche d'emploi chez les diplômés du supérieur (Sans emploi) ? (Cameroun - France).

Nous avons tenté de répliquer l'étude 2 (chapitre précédent) sur l'échantillon des sans emploi, au Cameroun et en France. Dans cette perspective, il est question ici de mettre en évidence les différences susceptibles d'exister entre hommes et femmes diplômés du supérieur, et en situation de recherche d'emploi au moment de l'enquête.

3.4.1. Comparaison de genre au Cameroun.

Nous présenterons l'échantillon camerounais en premier, et en second l'échantillon français.

3.4.1.1. Analyse des modérations théoriques chez les sans emploi : comparaison de genre – Cameroun.

Comme pour les salariés, nous avons procédé à une analyse successive de l'effet de :

- L'objectif professionnel (OPRO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par le projet professionnel (PPRO),
- L'emploi recherché (EMRE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) modéré par les stratégies d'autorégulation (STARE),
- Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) sur les stratégies d'autorégulation (STARE) modéré par le type d'études (TYPE),

- L'état émotionnel (EMO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par le type d'études (TYPE).

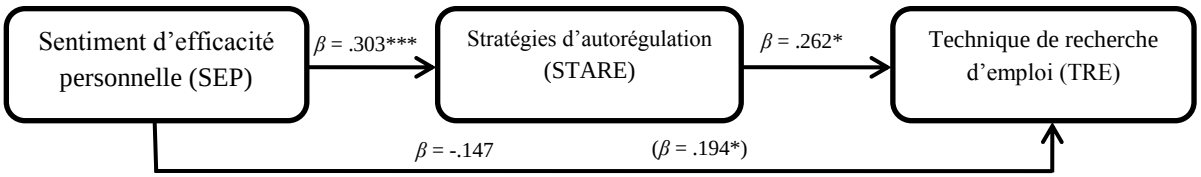
Les interactions mettant en jeu OPRO.PPRO, EMRE.STARE, SEP.TYPE et EMO.TYPE se sont révélées non significatives. Il n'existerait donc pas d'effet modérateur discriminant le genre.

3.4.1.2. Analyse des médiations théoriques : comparaison de genre – Cameroun.

Au Cameroun, une seule médiation s'est avérée significative, l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Nous présentons d'abord les résultats des hommes, et ensuite ceux des femmes.

- *Hommes*

L'analyse de la médiation donne à observer une médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et les techniques de recherche d'emploi (TRE). SEP prédit significativement STARE, β = .330, t = 3.959, p = .000, et TRE, β = .194, t = 2.243, p = .027. Lorsque l'on contrôle l'effet des stratégies d'autorégulation (STARE), la relation SEP.TRE n'est plus significative, β = .147, t = 1.612, p = .110, 95% CI [-.005, .102] (figure 42).



Notes. *p< .05. **p< .01. ***p< .001.

Figure 42 : Médiation totale des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Hommes – Cameroun.

- *Femme*

L'analyse de la médiation ne permet pas de mettre en évidence la médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le sentiment d'efficacité personnel (SEP) et les techniques de recherche d'emploi (TRE). SEP prédit significativement STARE, β = .588, t = 7.181, p = .000, bien que ce ne soit pas le cas pour les TRE, β = .013, t = .130, p = .897. L'on

constate que les trois premières étapes préconisées par Baron et Kenny (1986) ne sont pas satisfaites.

3.4.2. Comparaison de genre en France.

Nous présenterons tour à tour les hommes, puis les femmes.

3.4.2.1. Analyse des modérations théoriques : comparaison de genre – France.

Nous avons également procédé à une analyse successive de l'effet de :

- L'objectif professionnel (OPRO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par le projet professionnel (PPRO),
- L'emploi recherché (EMRE) sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) modéré par les stratégies d'autorégulation (STARE),
- Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) sur les stratégies d'autorégulation (STARE) modéré par le type d'études (TYPE),
- L'état émotionnel (EMO) sur le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) modéré par le type d'études (TYPE).

Les différentes interactions (OPRO.PPRO, EMRE.STARE, SEP.TYPE et EMO.TYPE) se sont révélées non significatives. En somme, il n'y a pas d'effet modérateur lorsqu'on procède à une discrimination de l'échantillon par genre.

3.4.2.2. Analyse des médiations théoriques : comparaison de genre – France.

En France, l'analyse différenciée selon le sexe ne montre aucune médiation significative.

3.5. Discussions étude 3 (diplômés sans emploi, Cameroun – France)

Le but de cette étude était de mettre en évidence la relation existant entre les représentations de soi (SEP), de l'environnement (DIFF, PPRO) et la performance en recherche d'emploi ou encore niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Par ailleurs, nous souhaitions vérifier la pertinence des postulats théoriques de la

TSCC pour l'explication des comportements en contexte africain, notamment au Cameroun, comparativement à l'échantillon français. Au terme des analyses, il ressort que la performance en recherche d'emploi (TRE) est en relation avec l'objectif professionnel, le projet professionnel, l'emploi recherché, ainsi que le sentiment d'efficacité personnelle. Spécifiquement, on constate que les participants qui jugent meilleures leurs chances de trouver un emploi, ou qui sont fixés sur l'emploi qu'ils recherchent précisément, sont capables d'une autorégulation favorable à la réussite de leur activité de recherche d'emploi. Il convient toutefois de relever les relations à contre-courant relevées entre l'objectif professionnel et le projet professionnel, l'emploi recherché et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi. Ces observations suggèrent une organisation de la recherche d'emploi en marge des schémas conventionnels où l'on évoluerait en fonction des buts préalablement assignés à son activité. Une « désorganisation » apparente qui peut traduire de grandes capacités d'adaptation lorsque l'on prend en compte les caractéristiques actuelles du marché du travail en France et au Cameroun. Conformément aux postulats des théories autorégulatrices, on pourrait convenir à la lumière des résultats de cette étude que les diplômés du supérieur sont effectivement proactifs. Le sentiment d'efficacité personnelle, en général élevé chez les participants, n'y seraient pas étrangers.

La variabilité avérée du sentiment d'efficacité et des difficultés perçues, sous l'effet des stages de formation, de la décision de poursuivre des études, de l'état émotionnel ou de l'état de santé des participants entre autres, corroborent aux propos de François (2004) lorsqu'il affirme : « *Le meilleur moyen de développer un sentiment d'efficacité personnelle est de vivre des expériences qu'on maîtrise et réussit* ». Au regard des résultats, on peut en effet déduire que la réussite scolaire a contribué à développer le sentiment d'efficacité personnelle chez les participant, d'autant plus qu'il ne s'observe pas de différence significative entre filles et garçons. Toutefois, comme fait remarquer Bandura (2003), aussi important soit le SEP, il n'est pas le seul déterminant de la conduite. Il convient tout aussi bien d'avoir des raisons d'agir (valeur accordée à la tâche) que d'être réellement compétent pour agir. La croyance en son efficacité personnelle ne saurait en aucun cas remplacer des compétences défaillantes. Dans ce sens, on constate que la définition d'un objectif professionnel, ainsi la construction d'un projet professionnel en bonne et due forme, ont plutôt un effet positif sur le niveau de maîtrise des technique de recherche d'emploi, et donc la performance. Ce qui signifie que la réussite (ou l'échec) de l'insertion professionnelle relève pour une part importante des caractéristiques des chercheurs d'emploi. On peut donc comprendre que les chercheurs

d'emploi n'ayant pas d'objectif professionnel et/ou n'ayant pas ciblé un emploi bien précis au moment de chercher un emploi maîtrise peu les techniques de recherche d'emploi, et surtout se retrouvent à occuper des emplois parfois aux antipodes de leur formation. Ce qui du reste pourrait expliquer le faible score représentant les participants ayant une idée précise de l'emploi recherché, au même titre que le faible taux de désir d'entrepreneuriat enregistré chez les participants.

Il convient de souligner que les hypothèses dont le but était de discriminer les participants en fonction du sexe, du type et niveau d'études ou du lieu de résidence ont toutes été invalidées. De surcroît, bien que celles des hypothèses répliquant les postulats du modèle théorique (TSCC) aient été validées au Cameroun et en France, on constate au terme de l'étude qu'en matière de recherche d'emploi que chaque échantillon a ses spécificités.

3.6. Conclusion

Les résultats obtenus permettent de conclure que le SEP et les attentes de résultats (objectif professionnel et projet professionnel) sont d'aussi bons prédicteurs des conduites au Cameroun que ceux des résultats publiés dans la littérature internationale. Les hypothèses validées à la fois au Cameroun et en France, ainsi que les médiations ayant émergé des analyses en témoignent. A ce titre, la réussite de l'insertion professionnelle apparaît comme un processus dont le début se situe dans le choix de la formation, et se nourrie aussi bien des contenus de formation que des expériences d'apprentissage (Mansuy et Marchand, 2004). Autrement dit, le diplôme à lui seul ne saurait constituer un gage d'accès au marché du travail à la fin des études. Trouver du travail revient à anticiper les besoins du marché du travail, en accord avec ses besoins personnels, à planifier, à gérer, en procédant régulièrement à des bilans nécessaires à la mise en œuvre des techniques efficaces de recherche d'emploi (Pariot, 2012).

DISCUSSION GENERALE

Les résultats des analyses conduites dans cette thèse nous rendent à quatre évidences majeures :

Primo : les stratégies d'autorégulation peuvent soutenir le rôle joué par le sentiment d'efficacité personnelle et par ricochet accroître l'efficacité des personnes en situation. Ce résultat est intéressant en ce qu'il ouvre une piste potentielle d'amélioration des pratiques d'accompagnement. En effet, au regard des hautes habiletés autorégulatrices que révèle l'étude chez les diplômés au travers de médiations totales importantes, il serait souhaitable de structurer les actes de formation dans le cadre de l'accompagnement à l'insertion professionnelle sur les stratégies d'autorégulation des personnes en demande. Une prise de conscience des particularités de son autorégulation pourrait favoriser chez la personne une meilleure définition des buts d'action et à terme de meilleures performances.

Secundo : les différentes études conduites dans cette thèse nous révèlent que contrairement aux logiques établies sur la conduite humaine, notamment celles pointant les buts comme préalables à l'action, les parcours d'accès au marché du travail suggèrent des paradigmes particuliers. En effet, l'on constate au fil des études que l'absence de but (objectif professionnel, emploi recherché) est commun à de nombreux participants, salariés et sans emplois, indépendamment du contexte dans lequel est conduite l'activité de recherche d'emploi. Ce résultat nous interpelle à double titre : d'une part l'absence de but dans un parcours de recherche d'emploi limite l'efficacité du chercheur d'emploi, ce qui pourrait constituer un élément d'éclairage quant aux difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes peinent à trouver du travail, mais aussi des entreprises pour qui le recrutement (dénicher le bon profil) n'est pas souvent une partie de plaisir. D'autre part, le fait même que l'absence de buts d'action semble partagé par un nombre important de participants est une invite à l'exploration de ce nouveau paradigme vu que s'il est évident que ce choix peut compromettre la performance en allongeant par exemple la durée de l'activité (en l'occurrence le chômage), il n'en demeure pas moins des personnes y trouvent satisfaction.

Tertio : les résultats des études 2 et 3 nous montrent que contrairement aux idées reçues sur les différences des conduites en fonction des contextes, notamment Nord/Sud ou pays

développés/pays émergents, les humains semblent être partout les mêmes, en ce qu'ils font majoritairement appel aux mêmes référentiels de comportement en situation similaire. L'idée d'une approche comparative pour cette recherche prend sa source pour une part dans cette « vérité ». Au terme de cette thèse, la confirmation au Cameroun et en France du modèle de facteurs prédicteurs des comportements, ainsi que la mise en évidence des attitudes communes aux deux échantillons dans le processus de recherche d'emploi nous conduit à un constat : face aux besoins semblables et dans des situations comparables, les humains à caractéristiques communes feront appel aux mêmes ressources psychologiques, indépendamment de ce que leur offre le contexte politique et économique dans lequel ils évoluent.

Quatro : un certain nombre d'idées reçues voudrait que les femmes soient différentes des hommes. Les différentes études conduites dans cette thèse montrent qu'en situation de recherche d'emploi, ils déploient tous des stratégies identiques pour trouver du travail.

Le constat ayant servi de cadre aux analyses conduites dans cette thèse, part des bouleversements économiques dont l'impact sur le marché du travail se traduit entre autres par le chômage des jeunes, dont les diplômés du supérieur constituent une proportion qui croît sans cesse au fil des ans. La réflexion engagée à ce sujet n'a de sens que si l'on convient de ce que les gros investissements pour/dans des études, notamment lorsque celles-ci sont longues et de niveau supérieur, se justifient par le désir – entretenu par les familles – qu'ont les (futurs) diplômés pour la plupart, d'occuper à terme des emplois bien rémunérés, susceptibles de leur conférer un statut social plus ou moins au-dessus de la moyenne, de préférence. En marge de tous les bénéfices que procure le travail au salarié, être sans emploi constitue une menace majeure pour l'équilibre psychologique des personnes dans les sociétés actuelles. Nulle part le chômeur n'a bonne réputation (Herman & al., 2007). Eviter à tout prix cette catégorie, tant le regard que lui porte la société est négatif et inquiétant, devient pour beaucoup une source motivationnelle dont l'enjeu le plus important serait la reconnaissance des autres (honneur, orgueil, identité). En effet, sans emploi, en général on ne compte pas, on n'est personne, on n'est rien.

Dans la configuration actuelle du marché du travail, les jeunes diplômés occupent une position particulière, marquée par leur faible ancienneté, leur manque d'expérience et leur situation de recherche d'emploi. Cette situation sur le marché du travail place d'emblée les jeunes dans une position vulnérable (Lefresne, 2003). Si leur niveau de formation générale

élevé peut être valorisé par certaines entreprises, le peu d'expérience professionnelle les oblige la plupart du temps à accepter des emplois peu attractifs, déclassant, précaires. Malgré cet environnement peu favorable, on constate qu'il y en a qui s'en sortent très bien, et réussissent bien leur insertion professionnelle. Afin de comprendre ces différences observées à l'entrée du marché du travail, nous nous sommes inspirés des théories motivationnelles qui sont dans le champ de la psychologie réputées renseigner sur les sources et les moteurs des conduites. Dès lors, nous avons postulé que les performances en recherche d'emploi dont peuvent être capables les diplômés du supérieur, pouvaient être en relation conjointe avec des facteurs psychologiques et environnementaux ou contextuels. Trois études empiriques nous ont confortés dans ce postulat.

La première étude a porté sur l'analyse des curriculum vitae (CV) des diplômés au Cameroun. Elle a révélé qu'avant de se lancer dans la recherche d'emploi, peu de diplômés procédaient à une organisation spécifique : un bilan personnel et/ou professionnel par exemple. L'absence de bilan expliquerait le faible taux de participants potentiellement « convocables » ou éligibles pour les entretiens, et donc la suite du recrutement (en situation réelle). En effet, nombreux sont les participants dont le CV ne renseigne ni sur l'activité professionnelle ciblée, ni sur les compétences, ni sur les atouts. Le diplôme l'information qui apparaît régulière et commune à tous. Pourtant, à croire Pariot (2012, p. 12), la recherche d'emploi se résumerait à une démarche de marketing personnel. Il aurait – ce marketing – pour but de démarquer le candidat à l'emploi, de le positionner clairement, contribuerait à son éloquence tout en l'aidant à déterminer ses cibles. D'une manière générale, les CV des participants à l'étude sont loin de promouvoir leur détenteur, de faire leur « marketing de soi » au sens de Pariot. Cette incompétence révélée par l'analyse des CV, laisse présager des difficultés à négocier efficacement une entrée réussie sur le marché du travail. Ces premières observations vont être confirmées par études les 2 et 3.

En effet, il ressort entre autres de l'étude 2 et 3 que les participants peinent à définir un objectif professionnel et/ou à construire un projet professionnel. Par exemple, ils ont été nombreux à manifester leur surprise lors de la passation des questionnaires, et quelques-uns à demander une définition de l'objectif professionnel et/ou du projet professionnel – et ce, aussi bien au Cameroun qu'en France. L'hypothèse n°1 qui avait pour objectif d'analyser la relation entre l'objectif professionnel, le projet professionnel et la performance en recherche d'emploi, a été validée, certes. En même temps, elle révélé une corrélation négativement significative entre ces différentes variables. Cela signifie que dans la réalité, les participants pour la

plupart, salariés ou en situation de recherche d'emploi, ne définissent pas d'objectif professionnel et n'élaborent non plus de projet professionnel. Pourtant l'objectif et le projet professionnels sont des préalables garantissant l'efficacité de la recherche. Autrement dit, les diplômés du supérieur ayant participé à l'étude ne ciblent pas formellement un emploi qu'ils souhaiteraient occuper, et qu'ils chercheraient précisément, et perdraient ainsi en efficacité. Et s'il n'y a pas d'objectif clairement décliné, pas d'emploi précis ciblé, c'est qu'il n'y a pas de but formel à l'activité de recherche d'emploi chez les participants. Grâce à leurs habiletés autorégulatrices, ils sont toutefois capables de saisir les opportunités lorsqu'elles se présentent, et surtout à terme (pour les salariés notamment), de faire émerger un objectif professionnel et/ou un projet professionnel du parcours qui les aura conduit à l'emploi occupé. C'est dire qu'il n'est pas exclu que certains participants n'aient pris conscience de la pertinence d'un objectif professionnel et/ou d'un projet professionnel pour la recherche d'emploi qu'au moment où nous leur soumettions le questionnaire. Nos résultats suggèrent ainsi des capacités d'adaptation, qui se traduiraient par des habiletés d'autorégulation qui apparaissent comme des indicateurs pertinents dans l'analyse des performances et des parcours d'insertion professionnelle des diplômés. Le pouvoir prédictif des stratégies d'autorégulation a été mis en évidence par le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) des participants.

En tant que composante de la TSCC, rappelons que le SEP correspond aux « croyances d'une personne sur ses capacités à mettre en œuvre les comportements qu'il pense utiles pour atteindre des résultats visés » (François, 2000, p. 53) (un poste de comptable par exemple). Cela pourrait se traduire par exemple par l'élaboration d'un CV, par le renseignement d'un projet professionnel clair et précis, le choix d'un vocabulaire riche et sobre, mettant en avant des qualifications et expériences du candidat à l'emploi. Or, malgré le constat d'un SEP élevé chez les participants, ces compétences auxquelles l'on devrait s'attendre ne semblent pas être au rendez-vous. Dans ces conditions, pourrait-on parler des inégalités d'accès au marché du travail chez les diplômés du supérieur ?

La deuxième partie des résultats testait un ensemble d'hypothèses visant à discriminer les diplômés en fonction du sexe, du type d'études, du niveau d'études, de la durée du chômage, pays de résidence (*hypothèses n°6 à n°12*). Aucune ne s'est avérée pertinente, aussi bien chez les diplômés salariés que ceux sans emploi, au Cameroun comme en France. Pourrait-on pour autant conclure à une similitude ou absence de différence entre les deux échantillons ? Avant d'essayer d'y répondre, il convient de signaler l'émergence d'un modèle

de recherche d'emploi : une chaîne causale témoignant de la relation entre l'objectif professionnel, le projet professionnel, le sentiment d'efficacité personnelle, les difficultés perçues d'une part, et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi ou la performance d'autre part ; cette relation étant chaque fois médiatisée par les stratégies d'autorégulation.

Le modèle de recherche d'emploi des diplômés salariés

Chez les salariés, au Cameroun comme en France, les différentes dimensions, intentions d'action, attentes de résultats et les difficultés perçues vont apparaître comme de bons prédicteurs de la performance en recherche d'emploi. Les stratégies d'autorégulation vont agir sur ces relations ainsi mises en évidence en les médiatisant chacune de manière plus ou moins robuste. En l'occurrence, l'effet de la médiation des stratégies d'autorégulation est total sur les difficultés perçues au Cameroun et en France, ainsi que sur le sentiment d'efficacité personnelle au Cameroun. Ces résultats rapportent que l'effet indirect des dimensions de la TSCC sur les performances en recherche d'emploi via les stratégies d'autorégulation persiste indépendamment des variations parfois significatives sous l'effet des certaines caractéristiques personnelles, tel que le sexe par exemple.

Au Cameroun, le modèle que suggèrent les analyses ressemble à la figure ci-après :

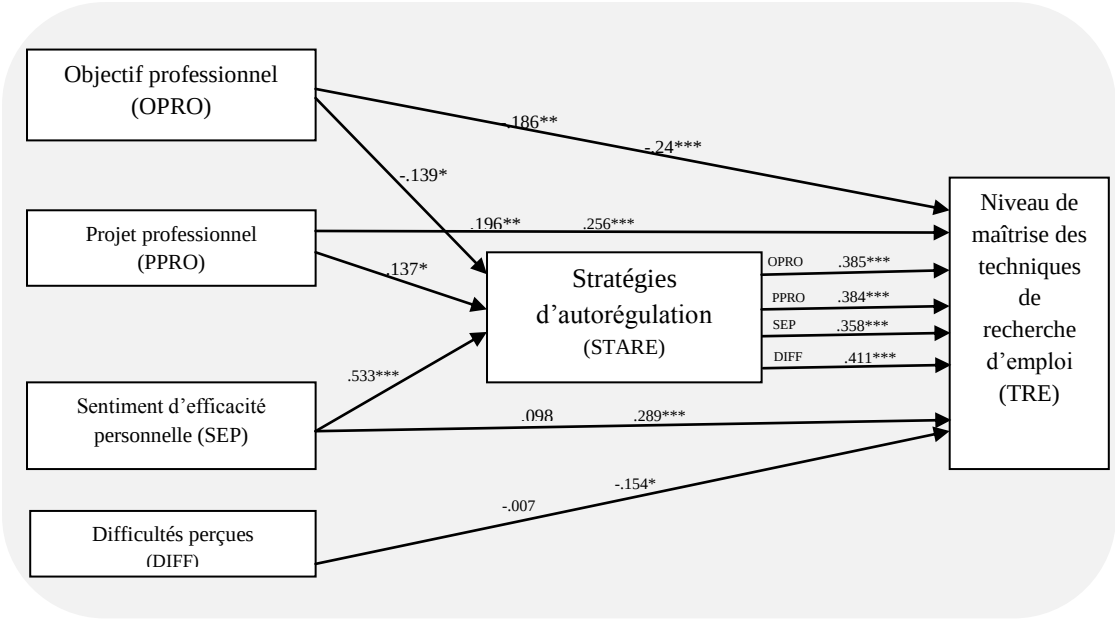


Figure 43: Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi au Cameroun (Salariés)

En France, le modèle que suggèrent les analyses correspond à la figure ci-après :

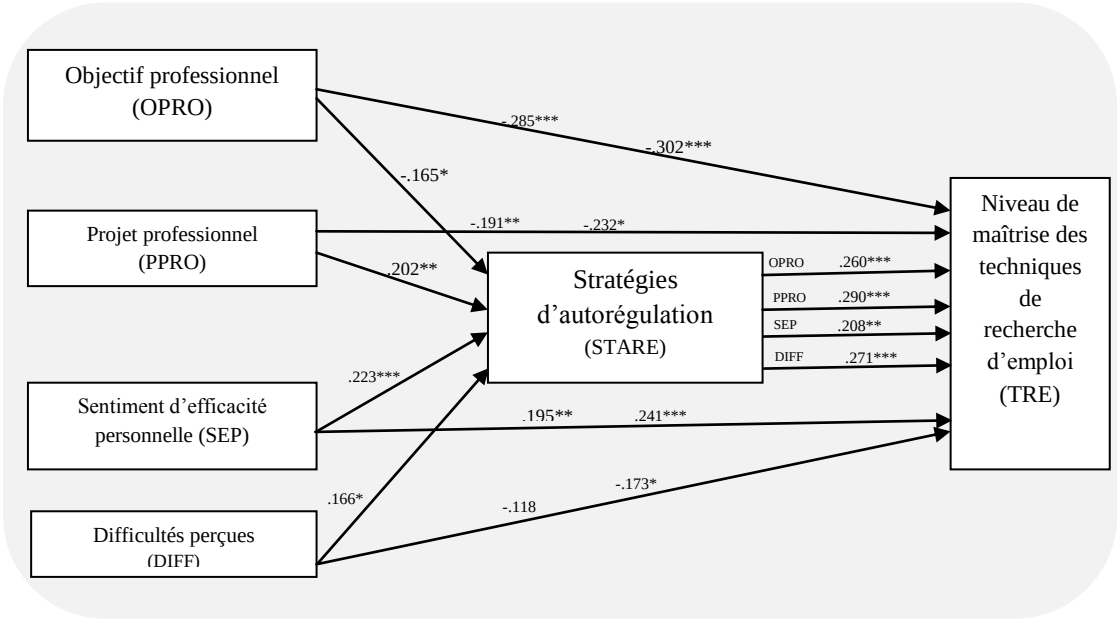


Figure 44: Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi en France (Salariés)

Il convient de signaler que l'unique médiation validant l'analyse différenciée selon le sexe (homme et femmes) chez les salariés, est celle mettant en relation le sentiment d'efficacité personnelle et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) ou la performance en recherche d'emploi. Cette observation est conforme aux effets en général reconnus au SEP (Bandura, 1986).

Au Cameroun, la médiation est totale pour le modèle masculin et féminin :

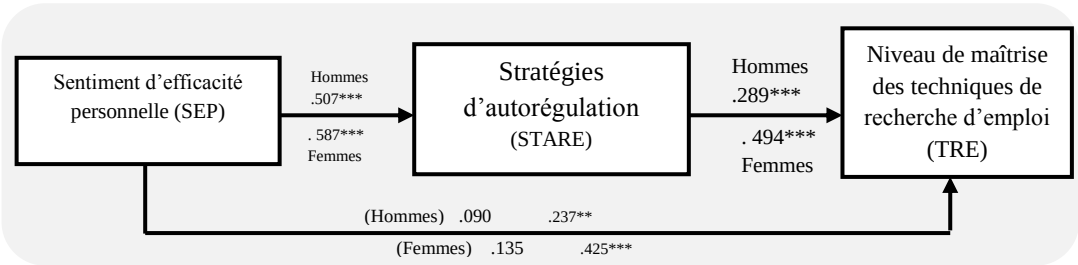


Figure 45 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi selon le sexe au Cameroun (Salariés)

En France, si le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) apparaît comme une constante en matière de prédiction de comportements de recherche d'emploi, la médiation s'y révèle totale pour le modèle masculin comme au Cameroun (figure 46) :

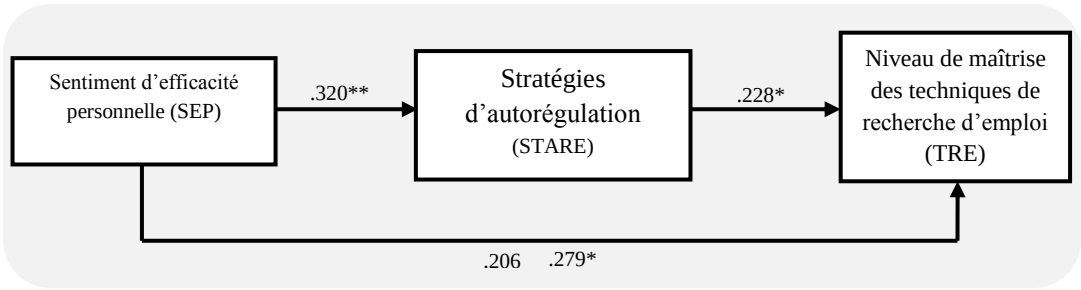


Figure 46 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi chez les hommes en France (Salariés)

Elle est partielle pour le modèle féminin (figure 48) :

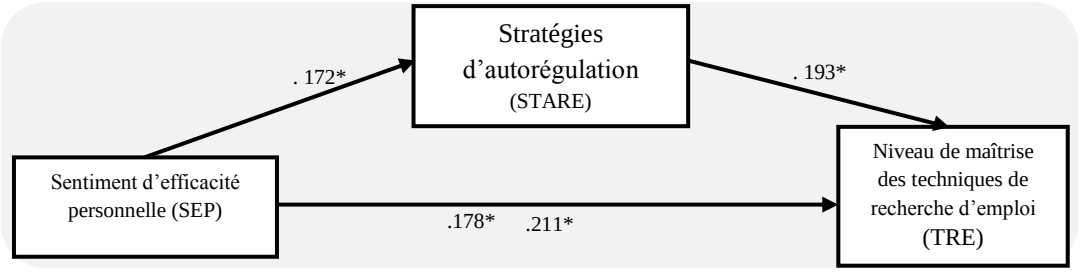


Figure 47 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi chez les femmes en France (Salariés)

En résumé, et en réponse à la question de savoir si la TSCC et les stratégies d'autorégulation seraient d'aussi bons prédicteurs de la performance pour les échantillons camerounais tel que cela a été souligné dans la littérature internationale, on constate que dans l'ensemble, l'objectif professionnel, le projet professionnel, le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) et les difficultés perçues se sont avérés de bons prédicteurs, via les stratégies d'autorégulation, du niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi. Toutefois, pour une analyse différenciée selon le sexe, seul le sentiment d'efficacité personnelle aurait de l'effet, statistiquement parlant.

Le modèle de recherche d'emploi des diplômés en situation de recherche d'emploi.

Contrairement à la population des salariés, même si les hypothèses portant sur les relations qu'entretiennent les différentes dimensions du modèle (hypothèses n°1 à n°5) ont été validées – en reproduisant souvent les trajectoires à contre-sens comme relevé précédemment –, le cheminement causal implique bien moins de dimensions. En effet, l'analyse de la médiation permettra de valider uniquement le modèle mettant en relation l'objectif professionnel, le projet professionnel et la performance en recherche d'emploi, via les stratégies d'autorégulation, au Cameroun comme en France.

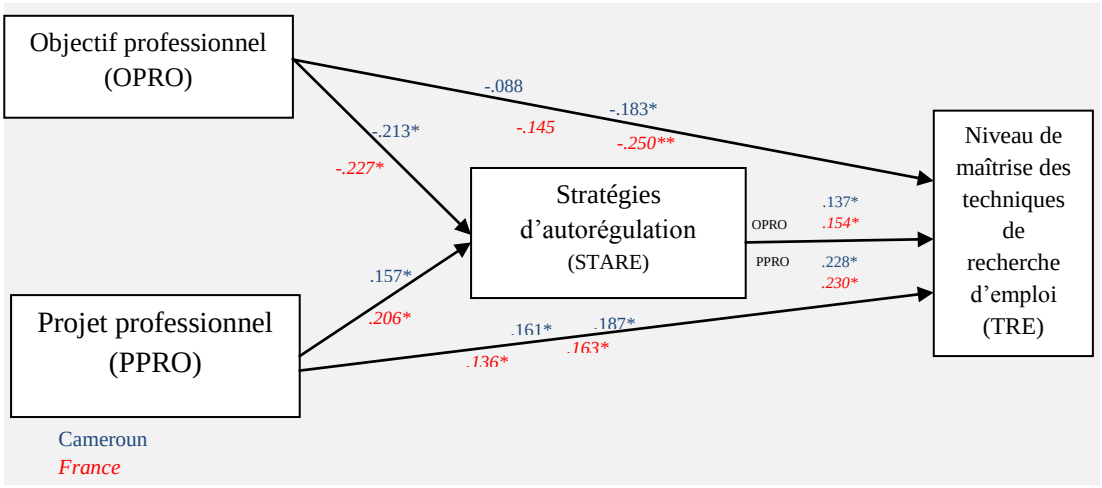


Figure 48 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi au Cameroun et en France (Sans emploi).

Une analyse différenciée selon le sexe va mettre en avant l'effet médiateur des stratégies d'autorégulation sur le sentiment d'efficacité personnelle et la performance en recherche d'emploi, exclusivement pour les hommes, et au Cameroun (figure 49) :

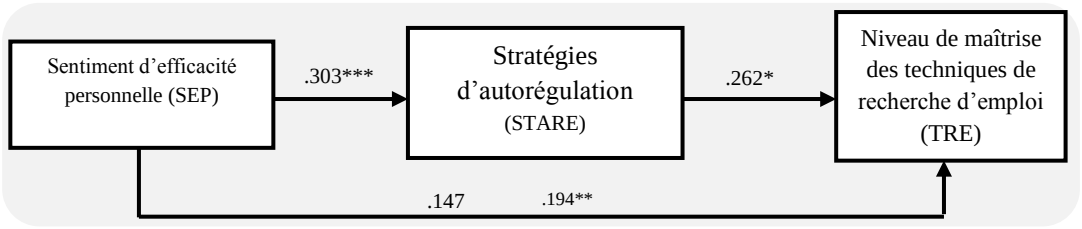


Figure 49 : Modèle de facteurs en relation avec le comportement de recherche d'emploi selon le sexe (masculin) au Cameroun (Sans emploi).

Si le questionnement sous-tendant toutes ces analyses avait été le suivant : l'effet des déterminants sociocognitifs, via les stratégies d'autorégulation, sur les performances en recherche d'emploi évaluées chez les diplômés du supérieur est-il le même, quel que soit le contexte dans lequel s'opère l'activité de recherche d'emploi ? La réponse serait non. En effet, au terme de nos analyses il apparaît clairement que la théorie sociale cognitive de la carrière, construite à partir de la théorie sociale cognitive de Bandura (1986) est un cadre théorique pertinent à la compréhension des processus en jeu au cours de la recherche d'emploi. De plus, appliquée aux populations française et camerounaise, elle demeure valide. En somme, l'appartenance à un groupe ou à une culture n'a pas eu d'effet infléchissant sur les dimensions que la TSCC retient pour l'analyse du comportement, tel que mis en évidence par l'étude 2. Cependant, l'on note de manière générale un renforcement des liens entre les dimensions de la TSCC et la performance en recherche d'emploi, lorsque la relation est confrontée à un médiateur : les stratégies d'autorégulation. Les résultats valident ainsi

l'hypothèse selon laquelle les hautes habiletés d'autorégulation expliqueraient les performances observées en situation de recherche d'emploi chez les diplômés du supérieur. Notamment chez les salariés.

L'étude sur les sans emploi quant à elle met en évidence un modèle différent de celui des salariés. Les résultats de cette troisième étude indiquent que non seulement les processus de régulation des conduites de recherche d'emploi varieraient selon les contextes (pays), mais aussi selon les différences individuelles telles que le sexe au sein d'un même groupe ou d'une même société. Ce qui traduit et/ou justifie l'importance accordée au contexte par les tenants de la TSCC. Lent et al. (2000, p.37) repris par François (2009, p.10) suggère de : « *Considérer de multiples et potentiels aspects compensatoires de l'environnement objectif – comme les conditions économiques, les comportements parentaux, l'influence des pairs […] – aussi bien que la façon dont les individus confèrent du sens et répondent à ce que l'environnement leur procure.* »

Cela étant, on se sent plus ou moins obligé de reconsidérer les résultats des salariés, en regard justement au caractère prédominant du traitement individuel de l'information qu'induisent les propos de Lent et al. (2000). En effet, l'évaluation a posteriori du parcours de recherche d'emploi pourrait chez les salariés – contrairement aux sans emploi – activer des schémas interprétatifs de la période ou situation de recherche d'emploi, plus ou moins récente selon les cas. Ces schémas pourraient, sur la base des constructions mentales en présence, induire des réactions ou des réponses « nettoyées » de leurs imperfections de départ. Autrement dit, le salarié qui évalue son parcours de recherche d'emploi, dès lors qu'il a pris de la distance par rapport à celle-ci, pourra spontanément « corriger » ce qui va lui apparaîtrait comme des imperfections dans sa conduite d'alors. Dans ces conditions, la prise en compte du contexte est nécessaire pour comprendre les différences de performance en situation.

LIMITES ET PERSPECTIVES

Tout au long de la rédaction de ce travail de recherche, nous avons veillé à respecter une rigueur scientifique aussi bien par rapport aux éléments théoriques mobilisés qu'au niveau de la méthodologie de recherche utilisée. Nous devons tout de même signaler certaines limites sous-jacentes à la réalisation de ce travail.

1. Limites théoriques.

Nous avons montré que certains facteurs influençaient la performance en recherche d'emploi d'une part et d'autre part, cette relation était médiatisée par des stratégies d'autorégulation. Nous avons adopté un modèle de la transition vers l'emploi centré spécifiquement sur la personne, dans le cas d'espèce le diplômé du supérieur. Par la suite nous avons sélectionné certaines variables explicatives et cela probablement au détriment d'autres. Nous sommes consciente que d'autres variables explicatives que celles que nous avons considérées exercent une influence plus ou moins significative sur les conduites de recherche d'emploi ainsi que sur la réussite de l'insertion professionnelle. En effet, le modèle que nous étudions se situe dans un système autrement plus large ; en outre, il est évident que l'ensemble des interactions de la personne en situation de recherche d'emploi et son réseau social ou encore entre les professionnels de l'insertion et le réseau personnel auprès de qui l'aide peut être sollicitée, participent de la qualité de l'ajustement du chercheur d'emploi. Nous avons posé que les différences qu'impliquent les parcours de formation (type et niveau d'étude par exemple), sont en relation avec les différents aspects de l'ajustement de la conduite de l'activité de recherche d'emploi, et donc de la réussite. Ce parti pris d'emblée constitue en soi un frein à la portée de nos résultats. Dans la même logique, les différents axes d'analyse que nous avons adoptés ont certainement réduit notre champ de découverte et/ou d'apprentissage. Car au-delà des stratégies d'autorégulation et les dimensions choisies dans la TSCC, l'on sait qu'entre autres facteurs, l'intelligence, le niveau intellectuel, le niveau de maîtrise de la langue, la connaissance des métiers, le niveau d'équilibre socioaffectif participent des capacités adaptatives de la personne face à son environnement et, à ce titre, pourraient déterminer la réussite de son insertion professionnelle. En contrôlant la situation actuelle des diplômés – dont les sources et montant de revenus, mode de logement, état de santé perçue, émotions, etc. – au moment du recueil des données, nous avons certes contrôlé une partie de

ces conditions nécessaires à la réussite de la recherche d'emploi. Mais, nos résultats ne contrôlent pas complètement les aspects socio-affectifs. La limite à laquelle renvoie le vocable « complètement » est double. Primo, le niveau des stratégies d'autorégulation manifesté par la personne dans ses conduites en situation intègre théoriquement aussi bien les émotions que la cognition. Dans ces conditions, comment décomposer la part des aspects cognitifs de ceux conatifs ? Secundo, même si certaines de nos questions ont ciblé la perception que les participants avaient de leurs émotions, de leurs compétences et qualités, les réponses relevées n'en demeurent pas moins l'objet de leur interprétation du moment correspondant à l'enquête. Et ces interprétations en général sont porteurs de biais différents en fonction des contextes puisque : « *La culture peut constituer une source éventuelle de biais dans l'explication donnée aux évènements* » (Kouabenan, 1999). Pour terminer, la question pourrait ne pas être le fait d'avoir privilégié telle ou telle variable / dimension dans l'explication des différences observées à l'entrée du marché du travail chez les diplômés du supérieur, mais davantage peut-être le vrai motif, ce que recherchent réellement les personnes engagées dans ce que nous considérons être la recherche d'emploi. Que sait-on réellement de leurs motivations, si ce n'est l'objet que nous, la société, leur conférons : le travail, l'emploi, le job… ? Les résultats de nos analyses en témoignent, beaucoup cherchent sans savoir ce qu'ils cherchent. Peut-être une des conséquences des mutations que connaissent actuellement nos sociétés et dont les retentissements s'observent sur le marché du travail et dans les entreprises (Clos, 2012 ; Emtcheu, Moubeb et Njengwe, 2011 ; Lallement, 2010 ; Sarnin, Caroly et Douillet, 2011).

Il convient également de relever qu'au-delà de l'homogénéité apparente des observations dévoilées par les analyses, le caractère paradoxal que revêt le succès matérialisé par l'accès à l'emploi de ceux qui « s'en sortent » traduit des hétérogénéités certaines que masquent parfois les statistiques. Il est clair que d'un pays à l'autre, les difficultés liées à la recherche d'emploi par exemple, ne se présentent pas de la même manière, ni ne sont vécues pareil. On comprend que la réussite de l'insertion professionnelle ne dépend pas des seules habiletés autorégulatrices ou sentiment d'efficacité personnelle manifeste, mais pour une part non négligeable de multiples formes d'engagements politiques des Etats dont les actions peuvent faciliter ou entraver l'insertion. Dans cette veine, le modèle d'insertion français est par essence différent de celui du Cameroun au regard des spécificités socioculturelles de l'un et l'autre pays. Il va donc sans dire combien est importante, voire incontournable la place des

politiques dans les stratégies d'insertion et leur issue. Or le modèle théorique que nous avons adopté ne prévoit pas une mesure explicite les aménagements sociopolitiques ou leurs apports.

2. Limites méthodologiques

Ce travail ne prétend nullement avoir épuisé l'étude des relations causales entre les différentes variables considérées dans notre modèle. Par exemple, l'étude des relations entre le sentiment d'efficacité personnelle, les stratégies d'autorégulation et la performance en recherche d'emploi pourrait être approfondie en examinant l'éventualité d'une relation inverse à celle que nous avons testée dans nos travaux. En même temps, la méthode scientifique proscrit de manière générale les approches visant à étudier un objet dans sa totalité. Plus un objet d'étude s'appesantirait sur les détails, moins les résultats auraient une portée scientifique. A contrario, une approche générale et globalisante de l'objet ou d'un concept étudié, garantirait l'irréfutabilité des résultats. Les différentes méthodes statistiques au moyen desquelles ce travail a abouti, ne constituent en aucun cas ni des piliers inébranlables, ni des certitudes absolues sur lesquelles nous pourrions fonder des conclusions carrées, arrêtées. Loin s'en faut ; le choix des méthodes ne traduit en fin de course qu'un effort entretenu par la volonté d'appréhender au mieux notre problématique. C'est dire que la question relative à la pertinence et à l'adéquation des méthodes choisies aux différentes questions structurant ce travail de recherche demeure ouverte.

Dans ce le même ordre d'idées, la limite la plus importante de ce travail est certainement l'outil de recueil de données. A croire la littérature sur le sujet, certaines des échelles utilisées (sentiment d'efficacité personnelle, stratégies d'autorégulation, etc.), en général empruntées (Lent & al., 1991, Vieira & Coimbra, 2005) répliquent souvent les limites relevant des faibles qualités psychométriques de celles-ci. Bien souvent, leur fiabilité est dépendante des attentes des chercheurs et des problématiques qui les intéressent (Usher & Pajares, 2008). Ce trait subjectif reconnu aux chercheurs nous amène à supposer qu'il aurait été peut-être pertinent de procéder à des tests de validation des échelles choisies, avant de procéder au pré-test de l'étude proprement dite. Cette démarche aurait peut-être accru la confiance de nos estimations.

3. Les perspectives

Cette thèse a contribué à lever certaines interrogations tout en engendrant de nouvelles. Les limites de notre étude constituent à nos yeux un prétexte à la poursuite de la réflexion. A

la suite de cette recherche doctorale, nous souhaiterions identifier plus précisément la relation entre les buts d'action (ou l'absence de buts !) et la réussite de l'activité de recherche d'emploi, par l'accès à l'emploi. Notre étude montre que dans des contextes différents, les diplômés issus du supérieur réussissent le tour de force d'accéder au marché du travail sans avoir pris la peine au préalable de définir des buts précis. Ce résultat a le mérite d'inviter au recadrage des circuits d'insertion professionnelle par les questionnements qu'il suscite. Les logiques assimilables à lapalissade sont ainsi remises en question. Mais en même temps, lorsque l'on sait que les jeunes ayant constitué la cible essentielle de cette recherche, correspondent à la génération Y à qui l'on reconnait volontiers des conduites allant à contre-courant de celles de leurs aînés (génération X), l'on entrevoit aussitôt des pistes de réflexion pour le devenir du travail. Comme le relèvent Berger et Luckmann (1996, p.161) « *les institutions tendent à persister jusqu'à ce qu'elles deviennent problématiques* ». Au regard des crises successives qui secouent le monde ces dernières décennies, l'on est obligé d'admettre le caractère inéluctable des changements qui s'opèrent dans notre environnement, et auxquels nul ne peut se soustraire. Ce constat nous conduit à penser que ces changements de paradigme apparus dans les parcours de recherche d'emploi que semblent suggérer nos résultats méritent d'être approfondis, au travers des analyses supplémentaires et des publications par exemple. La crise a été présentée comme un état évolutif et transitoire et dont les aboutissements sont en général profitables. Elle serait féconde en créativité et en différence (Thom, 1976). Il y aurait donc lieu de s'attendre à de nombreux changements dans les paradigmes de conduites, offrant des perspectives aussi bien à la recherche qu'à la pratique.

CONCLUSION GENERALE

Les résultats des différentes études présentées dans notre thèse montrent que pour réussir une insertion professionnelle, il serait souhaitable de définir un objectif professionnel et construire un projet professionnel bien avant de s'engager dans l'activité de recherche d'emploi. Nous souhaitions vérifier l'applicabilité de la théorie sociale cognitive de la carrière, déjà suffisamment éprouvée dans les pays occidentaux, en contexte africain, notamment au Cameroun. L'un des constats qui émerge est qu'il est possible, avec les populations camerounaises et françaises, de trouver des liens entre les dimensions de la TSCC et la performance, notamment en situation de recherche d'emploi. Certains résultats répliquent les observations antérieures pendant que d'autres apportent des éclairages nouveaux sur les conduites de recherche d'emploi et que se dessinent des modèles de recherche d'emploi. Ces modèles sont suggérés pour l'essentiel par des parcours dont la particularité commune est de ne pas respecter les logiques traditionnelles. En effet, même si les intentions d'action que représentent l'objectif professionnel (OPRO) et le projet professionnel (PPRO) apparaissent déterminants dans le management d'une recherche d'emploi réussie, les résultats de cette étude nous donne à penser qu'en tout état de cause, c'est la capacité de la personne à s'ajuster aux caractéristiques de son environnement, à répondre adéquatement aux changement s'opérant dans son milieu de vie, en l'occurrence sur le marché du travail, qui serait majoritairement déterminante pour l'insertion professionnelle. Dans cette perspective, la performance se renforcerait sous l'effet des habiletés d'autorégulation. Ainsi, un des atouts clés des participants semble être leurs habiletés d'autorégulation. Ce qui pourrait permettre de comprendre comment les diplômés intègrent l'emploi trouvé (celui qu'ils occupent) dans un projet professionnel aux contours flous en début de processus, par besoin de cohérence cognitive (ou par la force des choses).

L'on apprend à partir de ce travail de recherche que les diplômés du supérieur, sans distinction de formation, de niveau, de sexe ou de lieu de résidence, pour la plupart ne procèdent pas à une organisation particulière lorsqu'ils s'engagent dans la recherche d'emploi. Cette inorganisation apparente traduit, non pas une incompétence particulière à chercher du travail, mais révèle une flexibilité face à un marché du travail de plus en plus complexe, et dont le but est d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle. Un des

atouts de cette stratégie étant l'économie émotionnelle (la déception par exemple – si je n'attends rien, je ne peux donc pas être déçu…), en même temps que cela nécessite un investissement cognitif plus ou moins élevé dans la mesure où la personne doit passer au peigne fin toutes les opportunités se présentant à elle, afin d'en extirper celle qui lui convient. La seule motivation qui semble prévaloir aux yeux des diplômés serait le désir de trouver du travail. Aussi serait – il peut être intéressant en situation d'accompagnement de tenir compte de cette disposition chez les diplômés pour construire un projet professionnel dont l'objectif serait précis. Au regard des capacités d'adaptation que l'on devine dernière l'inorganisation apparente de la recherche d'emploi chez les diplômés, ce cadrage serait un atout supplémentaire susceptible d'améliorer, voire accélérer leur insertion professionnelle.

En outre, au regard des spécificités des contextes propres à chaque échantillon de l'étude, camerounais et français, l'on se serait attendu à des différences dans les conduites de recherche d'emploi. Les résultats de cette étude nous enseignent que, toutes choses égales par ailleurs en termes de formation et de niveau, les diplômés du supérieur semblent dotés de compétences qui s'égalent, du moins en matière de recherche d'emploi. On constate aussi que le recours aux relations personnelles (réseau) en priorité n'est pas l'apanage exclusif des sociétés à forte orientation communautariste comme c'est le cas au Cameroun, mais que c'est une pratique que partagent les diplômés en France, indépendamment des mesures d'accompagnement institutionnelles. En somme, les résultats de cette étude suggèrent des mesures d'accompagnement à l'insertion professionnelle respectant les caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi, avec pour point d'ancrage l'ouverture des diplômés aux opportunités et pour fil conducteur leurs grandes capacités d'adaptation que nourrit leur sentiment d'efficacité personnelle. Les techniques de recherche d'emploi et autres stratégies visant à accroître les possibilités d'accès au marché du travail sont en général présentés et déroulés dans des séminaires par les professionnels comme une sorte de « trousseau » plus ou complet, à disposition et accessible à tout demandeur d'emploi. C'est un début certes, mais ce travail de recherche nous montre que leur efficacité est assujettie à l'usage qu'en font les personnes. Sachant que l'usage est par ailleurs déterminé par les besoins, qu'ils soient explicites ou implicites. C'est dire qu'aussi élaboré et pointu puisse apparaître un outil ou une technique de recherche d'emploi, seuls le but qu'il ou elle sert (en permettant de l'atteindre à terme) et la manière par laquelle s'en servira la personne en situation, détermineront son niveau d'efficacité. De ce fait, il y a tout intérêt à aider les demandeurs d'emploi à identifier un objectif professionnel – en restant attentif sur ce qu'il soit en accord avec ses

caractéristiques personnelles -, sur la base duquel s'élaborera un véritable projet professionnel ; car sans ces préalables, l'efficacité de la recherche d'emploi serait compromise. De telles mesures permettraient aux demandeurs d'emploi de puiser méthodiquement dans toutes les ressources dont ils disposent, et d'améliorer leurs performances en matière de recherche d'emploi.

Références bibliographiques

Adepoju, A. (1993). *The impact of structural adjustment on the population of Africa: the implications for education health and employment*. New York: UNFPA in association with Heinemann, Portsmouth (N.H) and James Currey (London).

Agier, M. (1984). Un secteur informel très structuré. *Autrement*, 9, 80-87.

Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development, 77*(4), 431-436.

Amelewonou, K., Foko, B., Husson, G. Jarousse, J.-P. & Ndém, F. (2008). *Réformes de l'enseignement supérieur en Afrique: éléments de cadrage.* Dakar: Unesco-Breda.

Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The New Careers. Individual Action and Economic Change*. London : Sage Publications.

Ashton, D. N., Maguire, M. J. & Garland, V. (1994). *Restructuring labor market : The implication for youth.* London: Macmillan.

Atangana Mebara, J. M. (1984). *Education, Emploi et Salaire au Cameroun.* Paris: Unesco / IIPE.

Atzori, M., & Battistelli, A. (2008). La motivation au travail dans le secteur public: stratégies organisationnelles et individuelles soutenant le processus d'atteinte des objectifs. *Carriérologie, 11*(3-4), 503-522.

Aucouturier, A.-L., & Didry, C. (1997). *Des politiques de plein emploi à la pluralité des formes juridiques de la relation de travail: analyse socioéconomique de deux expériences*. Paris: CRÉDOC, Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie.

Baby, A., Bourassa, B., & Fournier, G. (2000). *Les 18 à 30 ans et le marché du travail: quand la marge devient la norme*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Bandura. A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84,* 191-215.

Bandura, A. (1980). Gauging the relationship between self-efficacy judgment and action. *Cognitive Therapy and Research, 4,* 263-268.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44,* 1175-1184.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes, 50*(2), 248-287.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist, 28*(2), 117-148.

Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies.* New York: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York, NY: Freeman.

Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology, 2,* 21-41.

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.

Bandura, A. (2008). The reconstrual of "free will" from the agentic perspective of social cognitive theory. Dans J. Baer, J. C. Kaufman & R. F. Baumeister (dir.), *Are we free? Psychology and free will* (pp. 86-127). Oxford: Oxford University Press.

Banque Mondiale (1996). *Rapport annuel* (n°15995). Washington : Banque Mondiale.

Barel, Y. (1990). L'intégration, le sens et le lien social. *Espace social*, 2, 11-22.

Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions : The legacy of the Chicago school of sociology. Dans M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (dir.). *Handbook of Career Theory* (p. 41-65). Cambridge : Cambridge University Press.

Baron, C. Bureau, M.-C., Le Dantec, E., & Nivolle, P. (1994). *Les intermédiaires de l'insertion* (Dossier 1). Paris : Centre d'études de l'emploi.

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. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173

Barre-De Miniac, C. (2000). *Le rapport à l'écriture. Aspects théoriques et didactiques*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion.

Barth, Y., Gazareth, P., Henchoz, C., Lieberherr, R., Plomb, F., & Poglia Mileti, F. (2001). *Le chômage en perspective*. Paris: L'Harmattan.

Bastard, B. (2012). Médiation familiale: une profession qui peine à trouver son public. *Informations sociales*, 2, 66-73.

Beaud, S. (2003). *80% au bac… et après ?* Paris: La Découverte.

Beillerot, S. J. (2004). *De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle: autour de l'œuvre d'Albert Bandura*. Paris: L'Harmattan.

Benarrosh, Y. (2004). *Individu et travail.* Consulté le 19 février 2011 à l'adresse http://doc.cee-recherche.fr/opac/index.php?lvl=notice_display&id=78232

Benoit, T. (2001). *Parle-moi de l'emploi... D'une nécessaire réflexion sur le chômage à des expériences pratiques pour l'emploi.* Paris: L'Harmattan.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1996). *La construction sociale de la réalité*. Paris: Armand Colin.

Bergier, B. (2000). Des postulats idéologiques de l'insertion au concept d'affranchissement. Dans F. Hainard & F. Plomb (dir.), *Economie non-monétaire, politiques d'insertion et lien social.* (p. 15-34). Berne: Unesco.

Berton, F., Correia, M., Lespessailles, C., & Maillebouis, M. (2004). *Initiative individuelle et formation. Contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique.* Paris : L'Harmattan.

Bessy, C., & Eymard-Duvernay, F. (1997). *Les intermédiaires du marché du travail*. Paris : presses universitaires de France.

Béti, M. (1954). *Ville cruelle*. Paris : Présence africaine.

Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, *8*(3), 205-222.

Betz, N. E. (2008). Advances in vocational theories. In S. D. Brown & R. W. Lent (dir.), *Handbook of counseling Psychology* (p. 357–374). Hoboken, NJ: Wiley.

Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college men and women. *Journal of Counseling Psychology, 28*(5), 399-410.

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., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 47–57.

Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy ant outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, *46*, 179–189.

Billiard, I., Debordeaux, D., & Lurol, M. (2000). *Vivre la précarité. Trajectoires et projets de vie.* La Tour d'Aigues: Editions de l'Aube.

BIT (1989). *Les tendances mondiales de l'emploi des jeunes*. Genève.

Blais, R. (1996). *Les ressources humaines, l'atout concurrentiel*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Blanchard, S. (2009). Introduction. Sentiments d'efficacité personnelle et orientation scolaire et professionnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, *38*(4), 409-416. doi:10.4000/osp.2311

Bloom, D., Caning, D. & Chan, K. (2005). *Higher éducation and economic development in Africa.* Cambridge: Harvard University.

Bobbitt, F. (1918). *The curriculum.* New York: Teachers College Press.

Boekaerts, M., Maes, S., & Karoly, P. (2005). Self-regulation across domains of applied psychology: Is there an emerging consensus? *Applied Psychology: An International Review, 54,* 149–154.

Boekaerts, M., Pintrich, P. R., & Zeidner, M. (2000). Chapter 1 - Self-Regulation: An Introductory Overview. Dans M. Boekaerts, P. R. Pintrich & Moshe Zeidner (dir.), *Handbook of Self-Regulation* (p. 1-9). San Diego: Academic Press. Consulté à l'adresse http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780121098902500305

Bomda, J. (2008). *Le conseiller d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle au Cameroun : Un luxe ? Une sinécure ?* Yaoundé: CEPER.

Bomda, J. (2010). Etre conseiller d'orientation au Cameroun. *Formation professionnelle au Cameroun,* consulté en mars 2011 sur http://odiga.unblog.fr/2010/06/15/joseph-bomda-etre-conseiller-dorientation-au-cameroun/

Bommensath, M. (1993). *Diplômé ! Comment ne pas vous retrouver chômeur*. Paris: Les Éditions d'Organisation.

Bonnard, C. (2012). Jeunes diplômés en sciences : les déterminants de l'accès à la recherche-développement privée. *Formation emploi*, *117*(1), 49-68.

Botteman, A. (1999). La contribution des inventaires d'intérêts professionnels au processus d'orientation. Un point de vue sociocognitif *Le Langage et L'homme, XXXIV*(4), 457-458.

Boudrenghien, G., Nils, F., Jourdan, D., & Bourguignon, D. (2009). Perception de la perméabilité du marché du travail chez les jeunes en fin de secondaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*, *38*(1), 3-24.

Boudrenghien, G., Nils, F., Jourdan, D., & Bourguignon, D. (2009). Perception de la perméabilité du marché du travail chez les jeunes en fin de secondaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*, *38*(1), 3-24.

Bouffard, T. (1992). Relation entre le savoir stratégique, l'évaluation de soi et le sentiment d'auto-efficacité, et leur influence dans une tâche de lecture. *Enfance*, *45*(1-2), 63-78.

Boutinet, J.-P. (2004). *Psychologie des conduites à projet.* Paris: P.U.F.

Boutinet, J.-P. (2009). Projet. *Éducation - Formation*, 181-182.

Boutinet, J.-P. (2010). Turbulences autour des temporalités liées aux âges de la vie adulte. *Le Télémaque*, *37*(1), 61-70. doi:10.3917/tele.037.0061

Boutinet, J.-P. (2011). A l'ère de l'urgent. *Les Cahiers pédagogiques*, *490*, 42-43.

Boutinet, J.-P., & Raveleau, B. (2012). Questionnement autour du projet entrepreneurial. *Revue de l'Entrepreneuriat*, *10*(2), 15-28.

Boyle, E. A., Duffy, T., & Dunleavy, K. (2003). Learning styles and academic outcome: the validity and utility of Vermunt's Inventory of Learning Styles in a British higher education setting. *The British Journal of Educational Psychology*, *73*(2), 267-290.

Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology, 91*, 717-726.

Bruner, J. S. (1983). *Child's Talk: Learning to use Language*. Oxford: Oxford University Press.

Bruner, J. S. (1986). *The Culture of Education*. Cambridge: Harvard University Press.

Bruner, J. S. (1991). ... *Car la culture donne forme à l'esprit: de la révolution cognitive à la psychologie culturelle.* Paris: Eshel.

Bruner, J. S. (1997). A Narrative Model of Self-Construction. *Annals of the New York Academy of Sciences, 818*(1), 145–161. doi:10.1111/j.1749-6632.1997.tb48253.x

Bruner, J. S. (2006). La culture, l'esprit, les récits. *Enfance, 58*(2), 118-125. doi:10.3917/enf.582.0118

Buysse, A. (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.*

Caceres, R. C., & Vanhamme, J. (2003). Les processus modérateurs et médiateurs: distinction conceptuelle, aspects analytiques et illustrations. *Recherche et Applications En Marketing, 18*(2), 67-100. doi:10.1177/076737010301800204

Cadet, B., & Kouabénan, D. R. (2005). Évaluer et modéliser les risques : apports et limites de différents paradigmes dans le diagnostic de sécurité. *Le travail humain, 68*(1), 7-35. doi:10.3917/th.681.0007

Calmand, J., & Hallier, P. (2008). Être diplômé de l'enseignement supérieur, un atout pour entrer dans la vie active. Céreq. *Bref,* 253.

Camilleri, J.-L. (1996). *La petite entreprise africaine. Mort ou résurrection ?* Paris : L'Harmattan.

Carré, P., & Moisan, A. (2002). *La formation autodirigée: aspects psychologiques et pédagogiques*. Paris : L'Harmattan.

Carré, P., & Moisan, A. (2002). *La formation autodirigée: aspects psychologiques et pédagogiques*. Editions L'Harmattan.

Carré, P. (2004). Bandura: une psychologie pour le XXIe siècle ? *Savoirs*, 5, 9-50.

Castellan, Y. (1970). *Initiation à la psychologie sociale.* Paris : Armand Colin.

Centre de développement de l'OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques. Comité d'aide au développement, & Forum Combattre la pauvreté dans le monde. (2000). *Combattre la pauvreté dans le monde: stratégies et études de cas*. (R. Halvorson-Quevedo & H. Schneider) *1*(1). Paris, France: OCDE.

Cereq (2008). Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture. *Bref*, 248.

Chaduc, M.-T., Larralde, P., & de Mecquenem, I. (1999). *Les grandes notions de pédagogie*. Paris : Bordas.

Chow, G. C. (1960). Tests of Equality Between Sets of Coefficients in Two Linear Regressions. *Econometrica*, *28*(3), 591-605.

Clifford, S. A. (1988). *Cause of termination and self-efficacy expectations as related to reemployment status*. Ph. D. dissertation, university of Toledo, Ohio (E.U.)

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.

Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, *1*(1), 165. doi:10.3917/nrp.001.0165

Clot, Y. (2012). Le travail soigné, ressort pour une nouvelle entreprise. *La nouvelle revue du travail*, 1. doi:10.4000/nrt.108

Colkin, E. (2002). Teens Ace IT Shortcuts, *InformationWeek*, *202*(879), 55.

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. doi:10.4000/rfp.1388

Cosnefroy, L. (2011). *L'apprentissage autorégulé : entre cognition et motivation*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

Coutrot, L. & Dubar, C. (1992). *Cheminements professionnels et mobilités sociales*. Paris : La documentation française.

Cox, E. (1980). The optimal number of response alternatives for a scale: A review. *Journal of Marketing Research*, 17, 407-422.

Crepin, T. (1990). « Il était une fois un maréchal de France... »: Presse enfantine et bande dessinée sous le régime de Vichy. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 28, 77. doi:10.2307/3769400

Curie, J. (1993). Présentation : faire face au chômage – Problématiques et résultats. *Orientation scolaire et professionnelle, 22*(4), 295-303.

Dayan, J.-L. (2008). L'emploi en France depuis 30 ans. *L'emploi, nouveaux enjeux.* 17-24.

Del Sol, M., Eydoux, A., Gouzien, A., Merle, P., & Turquet, P. (2001). *Nouvelles dimensions de la précarité*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Delorme, J. (1993). La politique de formation continue. *Concours médical*, *115*(1), 59-61.

Demazière, D. (1995). *Sociologie du chômage*. Paris: La Découverte.

Demazière, D. (2008). L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ? *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 101, 41-54.

Devineau, S. (2006). Les jeunes jugent le travail : paroles de jeunes diplômés du baccalauréat professionnel. *Formation-emploi*, *96*(4), 7.

Dewey, J. (1990). *Démocratie et éducation*. Paris : Editions Colin.

Doutre, E. (2007). Convergence et divergence dans la représentation sociale du harcèlement moral au travail : l'effet du genre. *Bulletin de psychologie*, *491*(5), 415-424. doi:10.3917/bupsy.491.0415

Doutre, E. (2008). Pourquoi Ségolène Royal ne pouvait pas gagner les élections : une illustration des effets catégoriels du genre. Consulté le 17 août 2013, à l'adresse http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=74

Doutre, E. (2009). *La dimension psychologique de l'exercice du pouvoir dans les organisations en changement : effets de la dimension psychologique sur les conduites des chefs et leurs collaborateurs* (Note de synthèse en vue de l'habilitation à diriger des recherches). Université Pierre Mendès France, Grenoble, France.

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). doi:10.4000/osp.3740

DSCE (2006). *Document de stratégie nationale de réduction de la pauvreté en milieu urbain*. Yaoundé, République du Cameroun.

Dubar, C. (1996). La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence. *Sociologie du travail*, *38*(2), 179-193.

Durru-Bellat M. (1995). La construction scolaire des différences de sexes. *Revue Française de Pédagogie, 110*, 95-109.

Duru-Bellat, M., & Jarousse, J. P. (1996). Le masculin et le féminin dans les modèles éducatifs des parents. *Économie et statistique*, *293*(1), 77-93.

Eboa Priso, E. (2008). L'orientation scolaire et universitaire au Cameroun : l'urgence de nouvelles attitudes. *La synergie des jeunes futuristes*, consulté le 25 mai 2010, à l'adresse http://synerjef.populus.org/rub/7.

Eagly, A. H. (2009). The his and hers of prosocial behavior: an examination of the social psychology of gender. *American Psychologist*, *64*(8), 644.

Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of applied Psychology*, *78*(3), 352.

Ela, J.-M. (2006). *Travail et entreprise en Afrique: les fondements sociaux de la réussite économique*. Karthala Editions.

Eli P. Cox III. (1980). The Optimal Number of Response Alternatives for a Scale: A Review. *Journal of Marketing Research*, *17*(4), 407-422. doi:10.2307/3150495

Elliot, A. (2005). Competence as the core of achievement motivation. Dans Andrew J. Elliot & Carol S. Dweck (dir.), *Handbook of Competences and Motivation.* New York: The Guilford Press.

Emtcheu, A., Moubeb, J., & Njengwe, F. (2011). *Le Syndrome de Rezeberen. Ecoles, crises et transes chez les adolescentes au Cameroun.* Editions Universitaires Européennes.

Engelhard, P. (1988). Quelques remarques sur l'article de Ali El Idrissi ou l'économie d'Adam Smith sous les tropiques. *Annales 1987-1988 du laboratoire de gestion et cultures.*

Euriat, M., & Thelot, C. (1995). Le recrutement social de l'élite scolaire en France. Évolution des inégalités de 1950 à 1990. *Revue française de sociologie*, *36*(3), 403-438.

Ezembé, F. (2006). *L'enfant africain et ses univers: approches psychologiques et culturelles*. Paris: Karthala.

FAGE. (2011). La crise économique amène l'ESU vers de nouveaux challenges. Consulté le 3 juin 2012, à l'adresse http://fage.org/fr/articles.php?id=133232506031833

Fame Ndongo, J. (2009). Quel enseignement supérieur et quelle recherche, en Afrique, à l'horizon 2015. *Géostratégiques,*25, 229-235.

Fauré, Y. A. (1994). *Petits entrepreneurs de Côte-d'Ivoire : des professionnels en mal de développement*. Paris : Karthala.

Fayol, M., & Monteil, J.-M. (1994). Stratégies d'apprentissage/apprentissage de stratégies. *Revue Française de Pédagogie, 106*, 91-110.

Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analyses of job seeking behaviour among young people. *British Journal of Psychology, 78*, 251-272.

Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*, 315-330.

Félouzis, G. (2008). Des mondes incertains : les universités, les diplômés et l'emploi. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 101, 135-147.

Félouzis, G., & Sembel, N. (1997). La construction de projets à l'université. Le cas de quatre filières de masse. *Formation emploi, 3*, 45-59.

Fishbach, A., & Ferguson, M. F. (2007). The goal construct in social psychology. In A. W. Kruglanski & T. E. Higgins (dir.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (p. 490–515). New York: Guilford Press.

FNE (2005). *Faits et chiffres.* Yaoundé : Fonds National de l'Emploi.

FNE. La démarche de recherche d'emploi. Consulté en mai 2012 à l'adresse http://www.fnecm.org/index.php/demarche-de-recherche-dun-emploi

Fohopa, R., Garro, O. & Mortelette, J. P. (2006). *L'emploi et la formation au Cameroun : L'enquête génération 2000.* Yaoundé : Editions de proximité.

Fonkoua, P. (2006). *Quels futurs pour l'éducation en Afrique?* Paris : L'Harmattan.

Fontanieu, V., & Poulard, X. (2001). Le devenir des diplômés d'un DUT du domaine de la production de la région Rhône-Alpes: étudiants diplômés de DUT, enquête réalisée en 2000. *Observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle, 1*(1). Bron, France : Observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle.

Forstenzer, T. R. (1979). *The impact of the economic crisis on european universities and studente*. AA. VV.

Forte, M., Masclet, G, Przygodzki-Lionet, N. & Desonnay, D. (2008). Approche psycho-victimologique de la violence au travail. Présentation d'un modèle théorique. *Psychologie du Travail et des Organisations, 14*(4), 321-344.

Fournier, G., Boivin, M.-D. & Viel, D. (1999). L'individu au cœur des pratiques éducatives d'aide à l'insertion socioprofessionnelle. *Cahiers de la recherche en éducation, 5*(2), 19-44.

Fraccaroli, F. (2007). L'expérience psychologique de l'incertitude au travail. *Le travail humain*, *70*(3), 235-250.

François, P.-H. (2000). Sentiment d'efficacité personnelle et développement des compétences en milieu organisationnel. Dans B. Gangloff, *L'individu et les performances organisationnelles* (p. 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. doi:10.4000/osp.2333

François, P.-H. & Botteman, A. E. (2000). Theorie sociale cognitive de Bandura et Bilan de compétences : Applications, recherches et perspectives critiques. *Carriérologie, Revue francophone internationale, 8* (3-4), 519-543.

François, P.-H., & Langelier, B. (2000). L'agentivité comme « variable de sortie » du bilan. Dans B. Gangloff (dir.), *Les compétences professionnelles. Descriptif, mesure et développement* (p. 175-187). Paris : L'Harmattan.

Frémeaux, P., & Nahapétian, N. (2009). Comment les jeunes s'insèrent dans l'emploi. *Alternatives économiques*, *277*(2), 46.

Friot, B., & Rose, J. (1996). *La construction sociale de l'emploi en France. Des années soixante à aujourd'hui.* Paris : L'Harmattan.

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. doi:10.3917/savo.hs01.0091

Gandit, M. (2007). *Déterminants psychosociaux du changement de comportement dans le choix du mode de transport: le cas de l'intermodalité* (Thèse de Doctorat, non publiée). Université Pierre Mendès-France, Grenoble, France.

Gangloff, B. (2000). *Les compétences professionnelles: descriptif, mesure et développement*. Paris : L'Harmattan.

Gautié, J., & Forgeot, G. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Economie et statistique*, *304*(1), 53-74. doi:10.3406/estat.1997.2556

Gautié, J., & Gurgand, M. (2005). « Retour sur la relation formation-emploi ». *Economie et statistique*, *388*(389), 3-13. doi:10.3406/estat.1997.2556

Gavard-Perret, M.-L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2012). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion: Réussir son mémoire ou sa thèse*. Paris : Pearson Education France.

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. doi:10.4000/osp.2337

Giraud, O. (2009). L'accès des jeunes à l'emploi : les trois dimensions de la régulation territoriale. *Espaces et sociétés, 136-137*(1), 47-62. doi:10.3917/esp.136.0047

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. Dans D. Brown (dir.), *Career choice and development* (p. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.

Guillevic, C. (2002). *Psychologie du travail.* Paris: Nathan/VUEF.

Hackett, G. (1995). Self-efficacy and career choice and development. In A. Bandura (dir), *Self-efficacy in adaptation of youth to changing societies* (p. 232-258). Cambridge: Cambridge University Press.

Hadwin, A. F., & Winne, P. H. (2001). A software tool for promoting self-regulation. *Educational Research and Evaluation*, *7*(2-3), 313-334.

Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1992). *Management des organisations*. Bruxelles: De Boeck.

Henault, G. & M'rabet, R. (1990). *Entreprenariat en Afrique : culture, financement et développement*. Paris : John Libbey, Euro-text.

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.

Hermen, J.-L. (1980). *L'Insertion professionnelle des diplômés de l'Université des sciences sociales de Toulouse: licenciés en droit et en sciences économiques de 1973 et 1974*. (Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi) *1*(1). Toulouse, France: C.E.J.E.E.

Hétu, J.-C., Lavoie, M. & Baillauquès, S. (1999). *Jeunes enseignants et insertion professionnelle. Un processus de socialisation ? De professionnalisation ? De transformation ?* Bruxelles : De Boeck.

Howell, D. C. (2010). *Statistical Methods for Psychology*. Cengage Learning.

Hugon, P. (1993). L'Europe et le Tiers Monde: entre la mondialisation et la régionalisation. *Tiers-Monde, 34*(136), 725-748.

INS (2011). *Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun: rapport final phase 1 et 2.* Yaoundé.

Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930s and the 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society, 32,* 309-314.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jeljoul, M. (2007). Le coût de l'éducation en 2006. *Note d'information*, MEN, 7.

Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay off. *Personnel psychology, 38,* 835-848.

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.

Kouabenan, D. R. (2001). Culture, perception des risques et explication des accidents. *Bulletin de psychologie, 54*, 329-342.

Kouabenan, D. R. (2007). Incertitude, croyances et management de la sécurité. *Le travail humain, 70*(3), 271-287. doi:10.3917/th.703.0271

Kwitou Ngofang, H. (2012). *L'emploi au Cameroun.* Ambassade de France au Cameroun. Service économique régional.

Lachaud, J.-P. (1994). *Marché du travail et exclusion sociale en Afrique francophone : quelques éléments d'analyse* (Document de travail n°01). Bordeaux : Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV.

Lachaud, J.-P. (1996). *Les femmes et le marché du travail urbain en Afrique subsaharienne* (série de recherche 1). Bordeaux : Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV.

Laflamme, G. (1996). Inflation des diplômes et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi. *Revue des sciences de l'éducation, XXII*(1), 47-72.

Lallement, M. (2010). *Le travail sous tensions*. Sciences Humaines Eds. Consulté à l'adresse http://editions.scienceshumaines.com/le-travail-sous-tensions_fr-367.htm

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.

Lavarde, A.-M. (2008). *Guide méthodologique de la recherche en psychologie*. Bruxelles : De Boeck.

Lazarfeld, P., Johada, M., & Zeisel, H. (1981). *Les chômeurs de Marienthal (1932)*. Paris : Minuit.

Lazuech, G. (2005). *Sortir du chômage, retrouver un emploi: ethnosociologie d'une entreprise d'insertion par l'économie*. Paris : L'Harmattan.

Lefcourt, L. A., & Harmon, L. W. (1993). *Self-efficacy expectations for role management (SEERM) : Measure development.* Paper presented at the Annual convention of the American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada.

Lefresne, F. (2003). *Les jeunes et l'emploi*. Paris: La découverte.

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. Dans S. D. Brown & R. T. Lent (dir.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 101-127). Hoboken, NJ: Wiley.

Lent, R. W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : considérations théoriques et pratiques. *L'orientation scolaire et professionnelle*, *37*(1), 57-90. doi:10.4000/osp.1597

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.

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., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: asocial cognitive analysis. *Journal of vocational behavior*, 47, 36-49.

Lent, R., W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, *50*(4), 458.

Lent, R., W., Brown, S. D., Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H. B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S., & Treistman, D. (2005). Social Cognitive Predictors of Academic Interests and Goals in Engineering: Utility for Women and Students at Historically Black Universities. *Journal of Counseling Psychology*, *52*(1), 84.

Leplat, J. (2000). *L'analyse de la singularité de l'action*. Paris : PUF.

Levené, T. (2011). Les politiques d'insertion: quelle pertinence pour les «inemployables»? *Formation emploi*, *116*(4), 51-67. doi:10.3917/form.116.0051

Liénard, G. (2001). *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*. Sprimont : Mardaga.

Lopez, A., & Thomas, G. (2006). L'insertion des jeunes sur le marché du travail: le poids des origines socioculturelles. *Données sociales, La Société Française*, 293-305.

Lynd-Stevenson, R. M. (1999). Expectancy-value theory and predicting future employment status in the young unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *72*(1), 101-106.

Mansuy, M., & Marchand, O. (2004). De l'école à l'emploi: des parcours de plus en plus complexes. *Economie et statistique*, *378*(1), 3-13.

Marchand, C. (1975). *La scolarisation française au Cameroun* (Thèse Ph. D., Université de Laval). Québec : Les Presses de l'Université de Laval.

Marchand, C. O., Minni, C., & Thélot, C. (1998). La durée d'une vie de travail, une question de génération ? *Premières synthèses*, *98*, 50-2.

Marchesnay, M. (1995). *Management stratégique*. Paris : Edition Eyrolles.

Martin, G. (2010). Le travail sous tensions. *Idées économiques et sociales*, *160*(2), 79. doi:10.3917/idee.160.0079

Martineau, S., & Vallerand, A. C. (2005). *L'insertion professionnelle des enseignants : un enjeu pour le milieu scolaire, un défi pour le monde de la recherche.* Séminaires du CRIFPE. Jouvence, Estrie.

Martinot, D. (2001). Connaissance de soi et estime de soi : ingrédients pour la réussite scolaire. *Revue des sciences de l'éducation*, *27*(3), 483. doi:10.7202/009961ar

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality.* New York: Harper.

Mballa, Owono, R. (1986). *L'école coloniale au Cameroun. Approche historico-sociologique.* Yaoundé : éditions de l'Imprimerie nationale.

Méda, D., & Vendramin, P. (2010). Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? *Sociologies*. Consulté à l'adresse http://sociologies.revues.org/3349

Médard, J.-F. (1977). L'état sous-développé au Cameroun. *L'année africaine*. Paris : Pedone.

Methivier, J. (2013). État émotionnel négatif et organisation des représentations sociales du travail et du chômage de jeunes adultes en recherche d'emploi. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale, Numéro 95-96*(3), 417-437.

Michaïlof, S. (dir.). (1993). *La France et l'Afrique: vade-mecum pour un nouveau voyage*. Paris : Karthala.

Michon, F., & Segrestin, D. (1990). *L'emploi, l'entreprise et la société: débats économie – sociologie*. Le travail Programme interdisciplinaire de recherche sur la technologie & France. Mission interministérielle Recherche-expérimentation, *1*(1). Paris: Economica.

MINEDUC (2001). *Stratégie du Secteur de l'Éducation*. Yaoundé.

MINEDUC (2002). *Plan d'action national de l'éducation pour tous* (PAN-EPT). Yaoundé.

MINEDUC (2003). *Le Cameroun et l'Unesco*. Yaoundé.

Moncel, N. (2012). Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ? *Formation emploi, 117*(1), 69-87.

Moncel, N. (2012). Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ? *Formation emploi, 117*(1), 69-87.

Morice, A. (1987). Ceux qui travaillent gratuitement : un salaire confisqué. Dans M. Agier, J., Copans & A. Morice (dir.), *Classes ouvrières d'Afrique Noire* (p. 45-76). Paris : Karthala.

Mucchielli, A. (2007). L'émergence du sens des situations à travers les systèmes humains d'interactions. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, XIII*(29), 163-199. doi:10.3917/rips.029.0163

Mucchielli, A. (2003). *L'identité.* Paris : P.U.F.

Mucchielli, A. (2011). *Les motivations*. Paris : P.U.F.

Mvesso, A. (1998). *L'école malgré tout.* Yaoundé : Presses Universitaires de Yaoundé.

Mvesso, A. (2005). *Pour une nouvelle éducation au Cameroun : les fondements d'une école citoyenne et de développement*. Yaoundé : Presses Universitaires de Yaoundé.

Nader-Grosbois, N. (2007). *Régulation, autorégulation, dysrégulation: pistes pour l'intervention et la recherche*. Wavre : Mardaga.

Ngueutsa, R. (2012). *Croyances et comportements de sécurité des usagers et agents du trafic routier: une étude des perceptions et de l'explication naïve des accidents de la route au Cameroun* (Thèse de Doctorat non publiée). Université Pierre Mendès France, Grenoble, France.

Nicole-Drancourt, C., & Roulleau-Berger, L. (1995). *L'insertion des jeunes en France*. Paris : Presses Universitaires de France.

Njiale, P.M. (1984). *L'enseignement au Cameroun sous le mandat et la tutelle de la France (1916-1960): ses idéologies et ses contradictions* (Thèse de 3e cycle). Strasbourg : université René-Descartes.

Njike Njikam, G. B., Lontchi Tchoffo, R. M., & Fotzeu Mwaffo, V. (2005). Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun. *Cahiers de la stratégie de l'emploi.* Génève : Bureau international du travail.

Okene, R. (2009). *Défis et perspectives de l'orientation-conseil au Cameroun*. Paris : L'Harmattan.

Olinga, A. D. (2006). L'intelligence de l'inertie. *Patrimoine,* (64), 12-13.

Olinga, A. D. (2009). *Propos sur l'inertie: essai*. Yaoundé : CLÉ.

Olive, T., & Piolat, A. (2005). La mémoire de travail dans la production de textes. *Psychologie Française, 50,* 373-390.

ONPES. (2012). *Crise économique, marché du travail et pauvreté. 2011-2012*. Le Conseil de l'Observatoire.

Ordre des conseillers en ressources humaines agrées (CRHA). (2013). *Guide de gestion des ressources humaines*. TECHNOCompétences. Consulté 28 juillet 2013, à l'adresse http://www.portailrh.org/expertise/fiche_reference.aspx?f=19501#outil6

Pacquement, F. (2013). L'aide au développement : mise en perspective sur le long terme. *Sociologies pratiques, 27*(2), 13-17. doi:10.3917/sopr.027.0011

Pajares (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy*. Consulté le 10 février 2011 à l'adresse http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html

Papinot, C. (2008). En attendant de « trouver sa place » : le chômage-intérim des jeunes diplômés. *Agora débats/jeunesses*, *46*(4), 96-106. doi:10.3917/agora.046.0096

Pariot, Y. (2012). *Trouver un job*. Paris : Edition d'Organisation.

Perret, C. (2007). Note de Recherche Typologie de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur dans les régions françaises au regard des mobilités géographiques. *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 2, 293. doi:10.3917/reru.072.0293

Peretti, A. (1997). *Présence de Carl Rogers*. Ramonville Saint-Agne : Éditions Érès.

Perrier, J.-B., Magnon, X., David, C., Bernaud, V., Nicolas, G., Le Quinio, A., Lécuyer, Y. (2013). Jurisprudence du Conseil constitutionnel. *Revue française de droit constitutionnel*, *92*(4), 851-904. doi:10.3917/rfdc.092.0851

Perron, J. (1996). Ethnicity and educational aspirations of high-school students. Dans B. Galaway & J. Hudson (dir.) *Youth in transition : Perspectives on research and policy* (p. 127-135). Toronto : Thompson Educational Publishing.

Pérouse de Montclos, M.-A. (2013). Les ONG et La mesure du développement : entre performance et communication. *Revue Tiers Monde*, *213*(1), 71-86. doi:10.3917/rtm.213.0071

Pichon, L.-A. (2001). *L'insertion professionnelle des étudiants en sociologie, ethnologie de la région Rhône-Alpes : étudiants inscrits en deuxième ou troisième cycle des filières sociologie, ethnologie*. (Observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle), *1*(1). Bron, France: Observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle.

Pierce, C. A., & Aguinis, H. (2009). Moving beyond a legal-centric approach to managing workplace romances: organizationally sensible recommendations for HR leaders. *Human Resource Management*, *48*(3), 447-464.

Pintrich, P. R. (2000). The role of goal orientation in self-regulated learning. Dans M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Éd.), *Handbook of self-regulation* (p. 451-502). San Diego, CA : US: Academic Press.

Pintrich, P. R. (2003). A Motivational Science Perspective on the Role of Student Motivation. in Learning and Teaching Contexts, *Journal of Educational Psychology*, *95*(4), 667-686. DOI: 10.1037/0022-0663.95.4.667.

Pintrich, P. R. & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology, 82*, 33-40.

Pollet, M.-C. (2001). *Pour une didactique des discours universitaires*, Belgique : De Boeck Université.

Pouget, J. (2010). *Intégrer et manager la génération Y*. Vuibert. Consulté à l'adresse http://lagenerationy.com/2011/01/10/

Puel, H. (1979). Le paradigme d'emploi. *Travail et emploi*. Paris : La Documentation Française.

Queener, E. L. (1947). *The development of internationalist attitudes directed toward peace* (Graduate School Ph. D. Dissertation). New Haven: Yale University.

Rascle, N., & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain*, *64*(2), 97-118. doi:10.3917/th.642.0097

Rebick, M. E. (2000). The importance of Networks in the Market for University Graduates in Japan: A Longitudinal Analysis of Hiring Patterns. *Oxford Economic Papers*, 52(3), 471-496.

Reuchlin, M. (1971). *Les méthodes en psychologie*. Paris : Presses universitaires de France.

Rocher, G. (1968). *Le changement social*. Montréal : Editions Hurtubise HMH.

Rochiccioli, P. (1996). *Décrochez votre premier emploi*. Saint Ouen : Rebondir.

Rogers, C., & Kinget, M. (1971). *Psychothérapie et relations humaines, théorie et pratique de la thérapie non-directive*. Paris : éditions Béatrice-Nauwelaerts.

Rolfsen Petrilli Segnini, L. (2001). Entre le chômage et l'engrenage des emplois précaires. *Travailler*, *6*(2), 129. doi:10.3917/trav.006.0129

Rondier, M. (2004). A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, *33*(3), 475-476.

Roques, M. (1995). *Sortir du chômage: un effet de réorganisation du système des activités*. Liège : Mardaga.

Rose, J. (1984). *En quête d'emploi : formation, chômage, emploi.* Paris : Economica.

Rose, J. (1999). Peut-on parler de stratégies d'insertion des jeunes ? Dans M. Gauthier & J.-F. Guillaume (dir.), *Définir la jeunesse ? D'un bout à l'autre du monde.* Québec : Les Presses de l'Université de Laval.

Rottinghaus, P. J., Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2003). The relation of self-efficacy and interests: A meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, *62*(2), 221-236.

Roussel, P. (2005). Méthodes de développement d'échelles de questionnaires d'enquêtes. *Management des ressources humaines. Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales,* 245-276.

Roussel, P. & Wacheux, F. (2005). *Management des ressources humaines: Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*. Bruxelles : De Boeck.

Saint-Onge, M. (1993). *Moi j'enseigne, mais eux apprennent-ils?* Quebec : Beauchemin.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology*, *87*(4), 646.

Santerre, R., & Mercier-Tremblay, C. (1982). *La quête du savoir. Essais pour une anthropologie de l'éducation camerounaise.* Montréal : Presses de l'Université de Montréal.

Sarnin, P., Bobillier-Chaumon, M.-É., Cuvillier, B., & Grosjean, M. (2012). Intervenir sur les souffrances au travail : acteurs et enjeux dans la durée. *Bulletin de psychologie*, *519*(3), 251-261. doi:10.3917/bupsy.519.0251

Sarnin, P., Caroly, S., & Douillet, P. (2011). Contre les « risques » psychosociaux, quel débat sur l'activité ? *Le travail humain*, *74*(4), 309-320. doi:10.3917/th.744.0309

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. Dans S. D. Brown & R. W. Lent (dir.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (p. 42-70). NJ: John Wiley & Sons.

Schaufeli, W.B. & Van Yperen, N.W. (1992). Unemployment and psychological distress among graduates: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*, 291-305.

Schneider, B., Fritz, L., & Maire, H. (2013). L'insertion professionnelle des psychologues. Analyse croisée entre une synthèse d'enquêtes et une observation des offres d'emploi

proposées sur le site de la FFPP. *Bulletin de psychologie*, *523*(1), 87-100. doi:10.3917/bupsy.523.0087

Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231.

Schunk, D. H. (1994). Self-regulation of self-efficacy and attributions in academic settings. In D. H. Shunk & B. J. Zimmerman (dir.), *Self-regulation of learning and performance: Issues and educational applications* (p. 75-99). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Schunk, D. H. (2005). Self-regulated learning: The educational legacy of Paul R. Pintrich. *Educational Psychologist, 40*, 85-94.

Schunk, D. H., & Pajares, F. (2005). Competence perceptions and academic functioning. *Handbook of competence and motivation*, *85*, 104.

Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (1997). Social origins of self-regulatory competence. *Educational psychologist*, *32*(4), 195-208.

Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (2012). *Motivation and Self-Regulated Learning: Theory, Research, and Applications*. Routledge.

Sennett, C. R. (2006). *The culture of the new capitalism*. Yale University Press.

Siino, C. (1997). Quelques éléments sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sans qualification dans l'agglomération toulousaine. *Strates. Matériaux pour la recherche en sciences sociales*, (9). Consulté à l'adresse http://strates.revues.org/615

Skinner, E.A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*. *71* (3), 549-570.

Solberg, V. S., Good, G. E., Fisher, A. R., Brown, S. D. & Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, *42*, 448-455.

Solberg, V. S., O'Brien, K., Villareal, P., Kennel, R., & Davis, B. (1993). Self-efficacy and Hispanic college students: Validation of the College Self-Efficacy Instrument. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 15,* 80-95.

Somat, A. (2009). Schéma de soi professionnel : étude comparative entre des demandeurs d'emploi et des salariés. *Le travail Humain, 3*(72), 229-244.

SPEC (1992). *L'enseignement catholique au Cameroun 1890-1990*. Yaoundé : Publication du Centenaire.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, *124*(2), 240.

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? *Orientation Scolaire et Professionnelle, 38*(4), 451-474.

Stoeffler-Kern, F., & Richardot, A. (1993). *Que sont, 3 ans plus tard, nos étudiants devenus ?: enquête réalisée en mars 92 sur le devenir des étudiants ayant quitté la faculté des sciences économiques et de gestion de Strasbourg en 1988/89*. Marseille: Cereq.

Stren, R. (1992). *Une problématique urbaine : le défi de l'urbanisation pour l'aide au développement.* Toronto : Center for Urban and Community Studies / Université de Togo.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers.* New York: Harper.

Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment, 5*(4), 431-450.

Swanson, J. L., & Gore, P. A. (2000). Advances in vocational psychology theory and research. Dans S. D. Brown & R. W. Lent (dir.), *Handbook of counseling psychology* (p. 233-269). New York: Wiley.

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.

Tanguy, L. (1986). *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*. Paris: la Documentation Française.

Tatangang, N.K.H. (2000). L'éducation camerounaise au service de l'économie informelle ? Dans K. Fodouop & A. Metton (dir.), *L'économie informelle dans les pays du Sud à l'ère de la mondialisation.* Yaoundé: Presses Universitaires de Yaoundé.

Taylor, K.M. & Betz, N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*. 22, 63-81.

Tedou, J. (2006). « Première étude sur le marché de l'emploi au Cameroun ». *Afrik.com.* Consulté le 6 août 2008, à l'adresse http://www.afrik.com/article9989.html.

Terrail, J.-P. (1997). *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*. Paris : La Dispute.

Thill, E. E. (1993). Les théories de l'expectation et de la valeur. Dans R. J. Vallerand & E. Thill (dir.) *Introduction à la psychologie de la motivation* (p. 361–399). Laval (Québec) : Vigot.

Thom, R. (1976). La théorie des catastrophes. *Le Monde*, 7.

Towa, M. (1963). Principes de l'éducation coloniale. *Abbia*, 3, 25-37.

Tremblay, D.-G. (1994). Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux. Dans F. Dumont, S. Langlois & Y. Martin (dir.) *Traité des problèmes sociaux*, (p. 623-652). Montréal : Institut québécois de recherche sur la culture.

Trottier, C. (1999). Planifier ou explorer ? Les projets de formation et les stratégies d'insertion professionnelle de diplômés universitaires québécois. Dans A. Degenne, M. Lecoutre, P. Lièvre & P. Werquin (dir.), *Insertion, transition professionnelle et identification du processus*, (documents, séminaires n°142), Marseille : Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

Trottier, C. (2001). La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes. *Education et sociétés, 7*(1), 5-22. doi:10.3917/es.007.0005

Trottier, C., Laforce, L., & Cloutier, R. (1998). Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université. Dans B. Charlot & D. Glasman (dir.), *Les jeunes, l'insertion et l'emploi.* Paris : Presses Universitaires de France.

Trottier, C., Perron, M. & Diambomba, M. (1995). *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université.* Québec : Les presses de l'université de Laval.

Tsala Tsala, J.-P. (2003). *Transferts des modèles éducatifs dans l'enseignement secondaire public (1980-2003). Le cas du Cameroun* (Rapport final). Genève : Unesco.

Tsala Tsala, J.-P. (2004). L'enseignement technique au Cameroun: le parent pauvre du système? *Carrefours de l'éducation*, *2*(18), 176-193.

Tullier, M. (2004). Quête d'emploi fructueuse en cinq étapes. Consulté le 26 juin 2010, à l'adresse http://conseils-carriere.monster.ca/strategie-de-recherche/debutez-votre-recherche/quete-demploi-fructueuse-en-cinq-etapes/article.aspx

Unesco (2008). Rapport mondial de suivi sur l'EPT. Consulté le 6 août 2011, à l'adresse http://www.unesco.org/new/fr/education/themes/leading-the.../efareport/

Usher, E. L., & Pajares, F. (2006). Inviting Confidence in School: Invitations as a Critical Source of the Academic Self-Efficacy Beliefs of Entering Middle School Students. *Journal of Invitational Theory & Practice*, *12*.

Usher, E. L., & Pajares, F. (2008). Sources of Self-Efficacy in School: Critical Review of the Literature and Future Directions. *Review of Educational Research*, *78*(4), 751-796. doi:10.3102/0034654308321456

Vaillant, E. (2010). Génération Y : les atouts des 15-30 ans face à la crise - Letudiant.fr. *letudiant.fr*. Consulté le 6 août 2013, à l'adresse http://www.letudiant.fr/jobsstages/generation-y-les-atouts-des-15-35-ans-face-a-la-crise-12198.html

Vasquez, A. (2005). Introduction à la problématique de l'identité. Dans C. Camilleri, *Dialectiques activités développement* (p. 232-260). Toulouse : Octarès.

Vasquez, A. (2006). Escribir textos académicos en la universidad : intervención didáctica y enfoques de los estudiantes. *Enseñar y aprender en distintos entornos educativos, 63*, 53-74.

Venezia, J.-C. (2013). Jean Rivero et les rapports de synthèse. *Revue française de droit constitutionnel*, *92*(4), 947-953. doi:10.3917/rfdc.092.0947

Vermunt, J. D. (1998). The regulation of constructive learning processes. *British journal of educational psychology*, *68*(2), 149-171.

Viau, R. (1994). *La motivation en contexte scolaire*. St-Laurent (Qc) : Éditions du Renouveau Pédagogique.

Viau, R. (2005). L'apprentissage et l'enseignement dans les écoles de génie : Analyse de la littérature portant sur la réussite et la persévérance dans les études. Décanant à la formation. Montréal, Canada : Ecole de technologie supérieure de Montréal.

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. doi:10.4000/osp.1617

Vinsonneau, G. (2003). *Culture et comportement*. Paris : Armand Colin.

Vouillot, F. (2002). « Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle : éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, *31*(4), 485-494

Walter, J.-L. (2005). *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur* (Rapport CES n°12). France: Conseil économique et social.

Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of applied psychology*, *90*(3), 411.

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment *Journal of Applied Psychology,* 6, 897-910.

Warr, P., & Jackson, P. (1983). Self-esteem and unemployment among young workers. *Le Travail Humain*, *46*, 355-366.

Watzlawick, P., Helmick Beavin, J. & Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of Human Communication.* New York: W.W. Norton & Conpany Inc.

Weinberg, A. (2012). Pourquoi travaille-t-on ? *Sciences humaines*, *242*(11), 4.

Weiner, B. (1980). A cognitive (attribution)-emotion-action model of motivated behavior: An analysis of judgments of help-giving. *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*(2), 186.

Winefield, A.H. & Tiggemann, M. (1985). Psychological correlates of employment and unemployment: Effects, predisposing factors and sex differences. *Journal of Occupational Psychology, 58,* 229-242.

Winne, P. H. (1995). Self regulation is ubiquitous but its forms vary with knowledge. *Educational Psychologist, 30,* 223-228.

Winne, P. H., & Hadwin, A. F. (1998). Studying as self-regulated learning. Dans D. J. Hacker, J. Dunlosky, & A. C. Graesser (dir.), *Metacognition in educational theory and practice* (p. 277-304). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *The Academy of Management Review*, *14*(3), 361. doi:10.2307/258173

Yerys, B. E., Kenworthy, L., Jankowski, K. F., Strang, J., & Wallace, G. L. (2013). Separate components of emotional go/no-go performance relate to autism versus attention symptoms in children with autism. *Neuropsychology*, *27*(5), 537-545.

Young, A. R., & Valach, L. (2006). La notion de projet en psychologie de l'orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, *35*(4), 495-509. doi:10.4000/osp.1168

Yvon, F. & Clot, Y. (2001). Le travail en moins. Une approche psychologique de l'activité. *Cités*, *8*(4), 63-73. doi:10.3917/cite.008.0063

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2011). Reconsidérer Baron et Kenny: mythes et vérités à propos de l'analyse de médiation. *Recherche et Applications En Marketing*, *26*(1), 81-95. doi:10.1177/076737011102600105

Zimmerman, B. J. (1986). Development of self-regulated learning: Which are the key of subprocesses? *Contemporary Educational Psychology*, *16*, 307-313.

Zimmerman, B. J. (1989). A social cognitive view of self-regulated academic learning. *Journal of Educational Psychology*, *81*, 329-339.

Zimmerman, B. J. (1990). Self-regulated learning and academic achievement : an overview. *Educational Psychologist*, *25*(1), 3-17.

Zimmerman, B. J. (1994). Dimensions of academic self-regulation : A conceptual framework for education. Dans D. H. Schunk & B. J. Zimmerman (dir.), *Self-regulation of learning and performance : Issues and educational applications* (p. 3-21). Hillsdale, NJ : Erlbaum.

Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. Dans A. Bandura (dir), *Self-efficacy in changing societies* (p. 202-231). New York: Canbridge University Press.

Zimmerman, B. J. (1996). Enhancing student academic and health functioning. *School Psychology Quaterly, 11,* 47-66.

Zimmerman, B. J. (1998). Academic Studying and the Development of Personal Skill : A Self-Regulatory perspective. *Educational Psychologist, 33*(2-3), 73-86.

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social-cognitive perspective. Dans M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (dir.), *Handbook of self-regulation: Theory, research, and applications* (p. 13-39). San Diego, CA: Academic Press.

Zimmerman, B. J. (2001). Theories of self-regulated learning and academic achievement: An overview and analysis. Dans B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (dir.), *Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives* (p. 1-37). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Zimmerman, B. J. (2002). Efficacité perçue et autorégulation des apprentissages durant les études : une vision cyclique. Dans P. Carré & A. Moisan (dir.), *La formation autorégulée* (p. 69-88). Paris : L'Harmattan.

Zimmerman, B. J., Bonner, S., & Kovach, R. (2000). *Des apprenants autonomes: Autorégulation des apprentissages*. De Boeck Supérieur.

Annexes

Etude 1

GRILLE D'ANALYSE DES CV

Candidat						**Cotation des critères essentiels du CV**						Total points (retenir 8 et +)	Décision
N° CV	Sexe *Homme : 1 Femme : 2*	Age	Niveau ou Diplôme	Formation ou Spécialité	Emploi recherché	Pertinence de la formation	Pertinence de l'expérience	Maîtrise des langues	Maîtrise des outils d'analyse	Maîtrise des logiciels	Présentation du CV		
1													
2													
3													
4													
5													

Adapté de ©TECHNOCompétences (2007-2012)

Echelle de notation :

0 : non pertinent pour la fonction concernée

1 : assez proche du profil requis/recherché

2 : très proche du profil requis/recherché

Etude 2 (Salariés)

Cameroun

Tableau 59 : Matrice de corrélations entre objectif professionnel (OPRO), niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) et stratégies d'autorégulation (STARE) – Cameroun.

Relations	r	p	Décision
OPRO - STARE	-.139*	.048	Significatif
OPRO - TRE	-.240***	.001	Significatif
STARE - TRE	.410***	.000	Significatif
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.			

Tableau 60 : Matrice de corrélations entre projet professionnel (PPRO), niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) et stratégies d'autorégulation (STARE) – Cameroun.

Relations	r	p	Décision
PPRO - STARE	.137*	.046	Significatif
PPRO - TRE	.256***	.000	Significatif
STARE - TRE	.410***	.000	Significatif
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.			

Tableau 61 : Matrice de corrélations entre difficultés perçues (DIFF), stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – Cameroun

Relations	r	p	Décision
DIFF - STARE	.146*	.046	Significatif
DIFF - TRE	.143*	.045	Significatif
STARE - TRE	.410***	.000	Significatif

Tableau 62 : Matrice de corrélations entre le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) - Cameroun

Relations	r	p	Décision
SEP - STARE	.533***	.048	Significatif
SEP - TRE	.289***	.001	Significatif
STARE - TRE	.410***	.000	Significatif
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.			

Tableau 63: Statistiques de groupes en fonction du type d'études, le sentiment d'efficacité personnelle et les stratégies d'autorégulation (H7) – Cameroun.

	Type d'études	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
SEP	Sciences exactes	34	3.6138	.85003	.14578
	Sciences humaines et sociales	153	3.4475	1.01839	.08233
STARE	Sciences exactes	34	3.3788	.66975	.11486
	Sciences humaines et sociales	153	3.2465	.72444	.05857

Tableau 64: Statistiques de groupes en fonction du type d'études, de l'état émotionnel et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (H8) – Cameroun.

	Type d'études	N	Moyenne	Ecart-type	dll	t	p
EMO	Sciences exactes	34	.2407	.09947	186	-1.223	.223
	Sciences humaines et soc.	154	.2678	.12055			
TRE	Sciences exactes	34	.5726	.25540	186	-.248	.805
	Sciences humaines et soc.	154	.5838	.23275			

Tableau 65: Tests des effets inter-sujets en fonction du type et niveau d'études et de la durée de la recherche d'emploi (H9) – Cameroun.

Variable dépendante: DUREE					
Source	Σ des carrés de type III	ddl	Moy. des carrés	F	Sig.
Modèle corrigé	13.543[b]	11	1.231	.405	.952
Ordonnée à l'origine	321.849	1	321.849	105.886	.000
TYPE	5.283	1	5.283	1.738	.189
NIV	8.696	5	1.739	.572	.721
TYPE * NIV	8.163	5	1.633	.537	.748
Erreur	513.691	169	3.040		
Total	1362.188	181			
Total corrigé	527.234	180			
R deux = .026 (R deux ajusté = -.038)					

Tableau 66: Statistiques de groupes en fonction du type d'études (H9) – Cameroun.

Type d'études		N	Moyenne	Ecart-type	dll	t	p
PPRO	Sciences exactes	34	1.3529	1.67163	186	-1.329	.185
	Sciences humaines et soc.	154	1.7664	1.63528			

France

Tableau 67 : Matrice de corrélations entre objectif professionnel (OPRO), stratégies professionnelles (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Relations	r	p	Décision
OPRO - STARE	-.165*	.047	Significatif
OPRO - TRE	-.302***	.000	Significatif
STARE - TRE	.251***	.000	Significatif
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.			

Tableau 68 : Matrice de corrélations entre projet professionnel (PPRO), stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Relations	r	p	Décision
PPRO - STARE	.202**	.003	Significatif
PPRO - TRE	-.232*	.019	Significatif
STARE - TRE	.251***	.000	Significatif
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.			

Tableau 69 : Matrice de corrélations entre difficultés perçues (DIFF), stratégies d'autorégulation (STARE) et niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Relations	r	p	Décision
DIFF - STARE	-.166*	.013	Significatif
DIFF - TRE	-.173*	.001	Significatif
STARE - TRE	.251***	.000	Significatif
Notes. *p< .05. **p< .01. ***p< .001.			

Tableau 70 : Matrice de corrélations entre sentiment d'efficacité personnelle (SEP), stratégies d'autorégulation (STARE) et techniques de recherche d'emploi (TRE) – France.

Relations	r	p	Décision
SEP - STARE	.223***	.001	Significatif
SEP - TRE	.241***	.000	Significatif
STARE - TRE	.251***	.000	Significatif
Notes. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.			

Tableau 71 : Statistiques de groupes en fonction du type d'études, du SEP et de STARE – France.

	Type d'études	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
SEP	Sciences exactes	58	3.6207	.62051	.08148
	Sciences humaines et soc.	164	3.4491	.68520	.05350
STARE	Sciences exactes	58	3.0307	.51057	.06704
	Sciences humaines et soc.	164	3.2012	.49665	.03878

Tableau 72: Statistiques de groupes en fonction du type d'études, de l'état émotionnel et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (H8) – France.

Type d'études	Etat émotionnel			χ^2	p
	Sérénité	Détresse	Total		
Sciences exactes	52	6	58	.674	.411
Sciences humaines et sociales	140	24	164		
Total	192	30	222		

Tableau 73: Statistiques de groupes en fonction de OPRO.PPRO et du pays (H10) – France.

	PAYS	N	Moyenne	Ecart-type	dll	t	p
OPRO.PPRO	Cameroun	418	-1.4529	1.50258	779	-6.565	.000
	France	363	-.7813	1.33216			

Tableau 74 : Test d'échantillons indépendants (H11)

Test d'échantillons indépendants						
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bil)
SEP	Hypothèse de variances égales	31.037	.079	-.196	407	.845
	Hypothèse de variances inégales			-.190	318.029	.849
DIFF	Hypothèse de variances égales	.873	.351	.449	408	.654
	Hypothèse de variances inégales			.445	380.651	.656

Comparaison de genre

Cameroun

- *Hommes*

Condition 1

Equation de régression : Y = .385 + .055X (N = 119 ; R^2 = .056 ; R^2 ajusté = .058)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	.385	.076		5.045	.000
SEP (X)	.055	.021	.237	2.639	.009
SCR = 6.512					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 2.067 + .350X (N = 119 ; R^2 = .257 ; R^2 ajusté = .251)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	2.067	.203		10.184	.000
SEP	.350	.055	.507	6.370	.000
SCR = 46.187					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 3

Equation de régression : Y =.187 +.021X +.096M (N = 119 ; R^2 =.118 ; R^2 ajusté = .103)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	.185	.102		1.825	.071
SEP (X)	.021	.023	.090	.892	.374
STARE (M)	.096	.034	.289	2.859	.005
SCR = 6.084					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : TRE					

- Femmes

Condition 1

Equation de régression : Y = .230 + .109X (N = 68 ; R^2 = .181 ; R^2 ajusté = .168)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	.230	.099		2.315	.024
SEP (X)	.109	.028	.425	3.813	.000
SCR = 6.714					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 1.624 +.469X (N = 119 ; R^2 = .344 ; R^2 ajusté = .334)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.624	.278		5.847	.000
SEP (X)	.469	.080	.587	5.884	.000
SCR = 21.272					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 3

Equation de régression : Y =-.026 +.035X +.158M (N = 67 ; R^2 =.340 ; R^2 ajusté = .320)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	-.026	.111		-.239	.812
SEP (X)	.035	.032	.135	1.089	.280
STARE (M)	.158	.040	.494	3.968	.000
SCR = 2.185					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante : TRE					

France

- *Homme*

Condition 1

Equation de régression : Y = .194 + .100X (N = 75 ; R^2 = .078 ; R^2 ajusté = .065)					
	B	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	.194	.147		1.317	.192
SEP (X)	.100	.040	.279	2.495	.015
SCR = 3.394 ; k =2 ; CMR = .046					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 2.237 + .263X (N = 75 ; R^2 = .102 ; R^2 ajusté = .090)					
	B	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	2.237	.333		6.714	.000
SEP (X)	.263	.091	.320	2.901	.005
SCR = 17.427 ; k = 2 ; CMR = .236					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : STARE					

Condition 3

Equation de régression : Y =-.028 +.074X +.099M (N = 75 ; R^2 = .124 ; R^2 ajusté = .100)					
	B	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	-.028	.183		-.154	.878
SEP (X)	.074	.041	.206	1.781	.079
STARE (M)	.099	.050	.228	2.971	.043
SCR = 3.222 ; k = 3 ; CMR = .044					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : TRE					

- Femme

Condition 1

Equation de régression : Y = .295 + .065X (N = 145 ; R^2 = .044 ; R^2 ajusté = .038)					
	B	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	.295	.087		3.379	.001
SEP (X)	.065	.025	.211	2.588	.011
SCR = 6.216 ; k = 2; CMR =.043					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante :TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 2.709 + .126X (N = 145 ; R^2 = .030 ; R^2 ajusté = .023)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	2.709	.209		12.937	.000
SEP (X)	.126	.060	.172	2.098	.038
SCR = 35.682 ; k = 2 ; CMR = .248					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante : STARE					

Condition 3

Equation de régression : Y =.075 +.055X +.081M (N = 145 ; R^2 = .081; R^2 ajusté = .068)					
	B	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	.075	.126		.596	.552
SEP (X)	.055	.025	.178	2.182	.031
STARE (M)	.081	.034	.193	2.370	.019
SCR = 5.981 ; k = 3 ; CMR = .042					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante : TRE					

Etude 3 (Sans emploi)

Cameroun

H1 : Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE)

Condition 1

Equation de régression : Y = 1.243 - .065X (N = 230 ; R^2 = .033 ; R^2 ajusté = .023)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.243	.029		42.864	.000
OPRO (X)	-.065	.022	-.183	-2.265	.027
SCR = 8.768					
a. PAYS = Cameroun					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M =3.757 - .067X (N = 230 ; R^2 = .013 ; R^2 ajusté = .008)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	3.757	.095		39.571	.000
OPRO (X)	-.067	.039	-.213	-2.413	.048
SCR = 92.745					
a. PAYS = Cameroun					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 3

Equation de régression : Y = 1.096 - .015X + .041M (N = 230 ; R^2 = .028 ; R^2 ajusté = .020)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.096	.080		13.736	.000
OPRO (X)	-.015	.012	-.088	-1.262	.208
STARE (M)	.041	.020	.137	2.074	.039
SCR = 8.293					
a. PAYS = Cameroun					
b. Variable dépendante : TRE					

H1 : Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE)

Condition 1

Equation de régression : Y = 1.161 + .021X (N = 230 ; R^2 = .035 ; R^2 ajusté = .031)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	
(Constante)	1.161	.021		54.481	.000
PPRO (X)	.021	.007	.187	2.885	.004
SCR = 8.520					
a. PAYS = Cameroun					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 3.477 + .057X (N = 230 ; R^2 = .025 ; R^2 ajusté = .020)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	3.477	.070		49.645	.000
PPRO (X)	.057	.024	.157	2.395	.017
SCR = 91.634					
a. PAYS = Cameroun					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 3

Equation de régression : Y = 1.038 + .02X + .035M (N = 230 ; R^2 = .053 ; R^2 ajusté = .045)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.038	.072		14.490	.000
PPRO (X)	.020	.007	.161	2.763	.036
STARE (M)	.035	.020	.228	2.799	.033
SCR = 8.079 (-.003, .074)					
a. PAYS = Cameroun					
b. Variable dépendante : TRE					

Tableau 75: Statistiques de groupes en fonction du type d'études et de l'état émotionnel (H8) – Cameroun

Type d'études	Etat émotionnel			χ^2	p
	Sérénité	Détresse	Total		
Sciences exactes	42	2	44	1.455	.228
Sciences humaines et sociales	184	3	187		
Total	226	5	231		

Tableau 76: Statistiques de groupes en fonction du type d'études, de l'état émotionnel et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (H8) – Cameroun

Type d'études		N	Moyenne	Ecart-type	dll	t	p
EMO	Sciences exactes	44	.2453	.18554	229	2.369	.019
	Sciences humaines et soc.	187	.2082	.05277			
TRE	Sciences exactes	44	1.1934	.18182	229	-.632	.528
	Sciences humaines et soc.	187	1.2141	.19936			

H1 : Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur l'objectif professionnel (OPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE)

Condition 1

Equation de régression : Y =1.287 - .058X (N = 152 ; R^2 = .042 ; R^2 ajusté = .026)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.287	.040		32.379	.000
OPRO (X)	-.058	.020	-.250	-2.160	.006
SCR = 8.388					
a. PAYS = France					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 3.370 - .075X (N = 152 ; R^2 = .051 ; R^2 ajusté = .036)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	3.370	.086		39.048	.000
OPRO (X)	-.075	.044	-.227	-2.336	.037
SCR = 39.561					
a. PAYS = France					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 3

Equation de régression : Y = 1.045 - .045X + .072M (N = 152 ; R^2 = .046 ; R^2 ajusté = .033)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.045	.131		7.964	.000
OPRO (X)	-.037	.020	-.145	-1.823	.070
STARE (M)	.072	.037	.154	2.433	.045
SCR = 8.184 ; SCRt = 16.562					
a. PAYS = France					
b. Variable dépendante : TRE					

H1 : Médiation des stratégies d'autorégulation (STARE) sur le projet professionnel (PPRO) et les techniques de recherche d'emploi (TRE)

Condition 1

Equation de régression : Y = 1.145 + .028X (N = 152 ; R^2 = .027 ; R^2 ajusté = .020)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.145	.043		26.838	.000
PPRO (X)	.028	.014	.163	2.030	.044
SCR = 8.352					
a. PAYS = France					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 3.135 + .076X (N = 152 ; R^2 = .042 ; R^2 ajusté = .036)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	3.135	.091		34.501	.000
PPRO (X)	.076	.029	.206	2.586	.011
SCR = 37.911					
a. PAYS = France					
b. Variable dépendante : STARE					

Condition 3

Equation de régression : Y = .955 + .023X + .061M (N = 152 ; R^2 = .043 ; R^2 ajusté = .030)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	.955	.126		7.549	.000
PPRO (X)	.023	.014	.136	1.668	.097
STARE (M)	.061	.038	.230	2.594	.013
SCR = 8.213 (-.015, .136) SCRt = 16.327					
a. PAYS = France					
b. Variable dépendante : TRE					

Tableau 77: Statistiques de groupes en fonction du type d'études, de l'état émotionnel et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (H8) – France

Type d'études	Etat émotionnel			χ^2	p
	Sérénité	Détresse	Total		
Sciences exactes	19	3	22	.007	.932
Sciences humaines et sociale	114	17	131		
Total	133	20	153		

Tableau 78: Comparaison des moyennes en fonction du type d'études, de l'état émotionnel et le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (H8) – France

Type d'études		N	Moyenne	Ecart-type	dll	t	p
EMO	Sciences exactes	22	.2588	.10200	151	-.515	.607
	Sciences humaines et soc	131	.2810	.19668			
TRE	Sciences exactes	22	1.2983	.25412	151	1.638	.104
	Sciences humaines et soc	131	1.2092	.23327			

Tableau 79: Tests des effets inter-sujets en fonction du type et niveau d'études et de la durée de la recherche d'emploi (H9) – France.

Variable dépendante: Durée de la recherche d'emploi (Mois)					
Source	Σ des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Modèle corrigé	583.795	9	64.866	1.688	.097
Ordonnée à l'origine	2202.831	1	2202.831	57.320	.000
NIV	296.583	4	74.146	1.929	.109
TYPE	222.611	1	222.611	5.793	.017
NIV * TYPE	197.394	4	49.349	1.284	.279
Erreur	5495.551	143	38.430		
Total	12128.000	153			
Total corrigé	6079.346	152			
a. PAYS = France					
b. R deux = .096 (R deux ajusté = .039)					

Comparaison de genre – sans emploi

Cameroun

- *Hommes*

Condition 1

Equation de régression : Y = 1.029 + .043X (N = 130 ; R^2 = .038 ; R^2 ajusté = .03)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.029	.078		13.209	.000
SEP (X)	.043	.019	.194	2.243	.027
SCR = 4.961					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 2.701 + .239X (N = 129 ; R^2 = .109 ; R^2 ajusté = .102)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	2.701	.246		10.971	.000
SEP (X)	.239	.060	.330	3.959	.000
SCR = 49.187					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : STARE					

Condition 3

Equation de régression : Y = .902 + .032X + .048M (N = 129 ; R^2 = .063 ; R^2 ajusté = .049)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	.902	.105		8.606	.000
SEP (X)	.032	.020	.147	1.612	.110
STARE (M)	.048	.027	.262	2.779	.028
SCR = 4.560 (-.005, .102)					
a. SEXE = Homme					
b. Variable dépendante : TRE					

- *Femme*

Condition 1

Equation de régression : Y = 1.213 + .003X (N = 99 ; R^2 = .001 ; R^2 ajusté = -.01)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.213	.096		12.612	.000
SEP (X)	.003	.024	.013	.130	.897
SCR = 3.637					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante : TRE					

Condition 2

Equation de régression : M = 1.782 + .461X (N = 99 ; R^2 = .345 ; R^2 ajusté = .339)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.782	.252		7.063	.000
SEP (X)	.461	.064	.588	7.189	.000
SCR = 25.038					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante : STARE					

Condition 3

Equation de régression : Y = 1.162 - .01X + .028M (N = 99 ; R^2 = .006 ; R^2 ajusté = -.015)					
	A	Erreur standard	B standardisés	t	p
(Constante)	1.162	.118		9.817	.000
SEP (X)	-.010	.030	-.041	-.325	.746
STARE (M)	.028	.039	.092	.732	.466
SCR = 3.615 (-.048, .105)					
a. SEXE = Femme					
b. Variable dépendante : TRE					

Tableau 80: Tests des effets inter-sujets en fonction du type et niveau d'études et les stratégies d'autorégulation (H12) – France.

Tests des effets inter-sujets					
Variable dépendante: STARE					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Modèle corrigé	3.000	9	.333	1.303	.240
Ordonnée à l'origine	494.969	1	494.969	1934.392	.000
NIV	1.907	4	.477	1.863	.120
TYPE	.060	1	.060	.233	.630
NIV * TYPE	.424	4	.106	.415	.798
Erreur	36.591	143	.256		
Total	1751.463	153			
Total corrigé	39.590	152			
a. PAYS = France					
b. R deux = .076 (R deux ajusté = .018)					

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI
Agence pour le Littoral
Agence Locale Bassa
DOUALA

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

NATIONAL EMPLOYMENT FUND
Coastal Branch DOUALA
Local Branch Bassa

Douala, le - 5 JUIN 2012

Monsieur le Directeur de
3SH-Synergie des Sciences
Sociales et Humaines
DOUALA

N/Réf : 134/DALB/ADALB/CSIM/CE

Objet : Votre Demande de facilitation
D'accès aux chercheurs d'emploi

Monsieur le Directeur,

Nous accusons réception de votre correspondance dont l'objet est repris en marge et vous en remercions.

Nous sommes favorables à votre demande et vous accueillerons pour la période allant du 01 Juin au 31 Juillet 2012.

Ainsi, lors de sa prise de contact à l'Agence, l'étudiante MANTO Juliette recevra un programme de travail au Service Intermédiation lui permettant de mener aisément sa recherche.

Veuillez recevoir Monsieur le Directeur, l'expression de notre franche collaboration.

Le Directeur d'Agence,

REPUBLIQUE DU CAMEROUN Republic of Cameroon FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI

D.R. ELESSA ETUMAN

Guide d'entretien

(Diplômé(e)_BAC+ et plus, en situation de recherche d'emploi)

Nous menons une étude sur le processus d'insertion professionnelle. Les questions qui suivent n'ont pas pour objectif de vous évaluer. Nous voudrions comprendre comment se fait l'insertion professionnelle, avec ses facilités et ses difficultés.

I. Situation et attentes du chercheur d'emploi :

1- Pouvez-vous nous parler de votre situation actuelle telle que vous la vivez ? Depuis combien de temps êtes-vous en quête d'un emploi ? Ou d'un travail ? Quelle différence faites-vous entre emploi et travail ? Pourquoi ?

2- Pouvez-vous nous parler de votre projet professionnel ? Depuis combien de temps y pensez-vous ? Avez-vous ciblé une ou des entreprises particulières par rapport au poste auquel vous aspirez ? Quelle est votre stratégie (plan) ?

3- Par rapport à votre état émotionnel actuel, comment appréciez-vous l'organisation de votre recherche d'emploi ? Quelles mesures avez-vous prises pour trouver un emploi ? De quels soutiens bénéficiez-vous actuellement ?

4- Quelle évaluation faites-vous de vos compétences ? Vos savoirs ? Vos savoirs-être ? Vos savoirs-faire ? Quelles sont vos principaux atouts ? Vos faiblesses ? Comment en jouez-vous pour améliorer ou accroître vos chances de réussite dans la recherche d'emploi ?

5- Quel type d'apprenant(e)/étudiant(e) avez-vous été jusqu'ici ? Comment vous projetez-vous en tant que professionnel(le) ou futur(e) salarié(e) ? Avec quels arguments comptez-vous convaincre d'éventuels recruteurs ou chefs d'entreprise ? Comment vivez-vous le **passage** du statut d'étudiant(e) à celui de salarié(e) ? Des exemples ?

6- Quelles sont vos principales priorités actuellement ? Quels délais vous donnez-vous pour les satisfaire ? Avec quels moyens ? Pourquoi ? Quelle importance revêt l'emploi salarié pour vous ?

II. De la recherche d'emploi :

1. Que pensez-vous de la recherche d'emploi ? Que pensez-vous du chercheur d'emploi ? Du chercheur d'emploi diplômé de l'enseignement supérieur ? Quelles différences selon qu'on est une femme ou un homme ?
2. Quelles sont les caractéristiques d'une recherche **active** d'emploi ? Selon vous, quelles sont les étapes d'une recherche d'emploi efficace ? Quels en sont les outils ? Leur pertinence ? A quelle fréquence faites-vous recours à ces outils ?

3. Quelle place accordez-vous à Internet dans la recherche d'emploi ? Que pensez-vous du réseau (social/amical, professionnel) ? Du piston ? De la chance ?
4. Pourriez-vous, SVP, faire une description d'une de vos journées de recherche d'emploi ? Sur 24H, quel temps consacrez-vous à la recherche d'emploi ? Et sur 07 jours ? Pourquoi ces choix ?

5. Pour finir, quelle est la personne de votre entourage (proche ou lointain) que vous admirez particulièrement ? Pourquoi ?

6. Quelque chose à ajouter ?

III. Caractéristiques sociodémographiques du répondant :

1 Sexe : ……..
2 Age :……
3 Nationalité :……
4 Ville de résidence : ……..
5 Statut matrimonial : ……..
6 Niveau d'étude :……
7 Type d'études (spécialisation) : ……
8 Dernier diplôme obtenu : ……..
9 Formation(s) complémentaire(s) : ……..
……..
10 Diplôme professionnel : ……
11 Expérience professionnelle : ……
12 Vous vivez avec (seul(e), parents, etc.) : ……..
13 Ressources financières et matérielles ? : ……
14 Des problèmes de santé ? : ……..
15 Sous traitement ? *(pas obligé de répondre) :* ……..
16 Profession des parents : ……..
……..
17 Niveau d'étude des parents : ……
……..
18 Enfants à charge (nombre) : ……

Merci pour votre collaboration !

PARCOURS D'ACCES AU MARCHE DU TRAVAIL POUR LES DIPLÔME.E.S DU SUPERIEUR (SALARIE.E.S)

Merci de bien vouloir répondre à ces questions concernant votre insertion professionnelle.
Le questionnaire est anonyme.
II n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Seule votre opinion compte.

SITUATION ACTUELLE

Cochez la réponse qui correspond à votre situation.

1. Quelle est votre situation actuelle?

- ○ 1. vous avez trouvé un emploi et n'en cherchez plus
- ○ 2. Vous êtes en stage
- ○ 3. Vous avez des activités rémunérées mais vous cherchez toujours un emploi stable (lien avec votre projet professionnel)
- ○ 4. Vous recherchez un emploi et n'exercez aucune activité rémunératrice

Si Situation actuelle = 4, Fin questionnaire.

2. Quelle est votre fonction dans la structure qui vous emploie actuellement (préciser l'intitulé du poste)?

- ○ 1. Artisan: _____
- ○ 2. Cadre: _____
- ○ 3. Chef d'entreprise: _____
- ○ 4. Technicien/Agent de maîtrise: _____
- ○ 5. Employé/Personnel de service: _____
- ○ 6. Ouvrier: _____
- ○ 7. Profession libérale: _____
- ○ 8. Autre: _____

3. Quel est votre domaine d'activité?

- ○ 1. Bâtiment
- ○ 2. Administration/Gestion
- ○ 3. Agriculture
- ○ 4. Art/Culture/Architecture
- ○ 5. Commerce/Ventes/Marketing
- ○ 6. Banque/Finances/Comptabilité
- ○ 7. Ingénierie/Science/Recherche
- ○ 8. Santé/Bien-être social
- ○ 9. Enseignement/Formation
- ○ 10. Ressources humaines
- ○ 11. Informatique
- ○ 12. Communication
- ○ 13. Tourisme
- ○ 14. Sport
- ○ 15. Autre: _____

4. Depuis quand occupez-vous votre emploi actuel (précisez mois et année)?

5. L'emploi que vous occupez actuellement correspond (cochez la réponse qui convient à votre situation):

- ○ 1. A vos qualifications
- ○ 2. Au secteur correspondant à votre spécialisation
- ○ 3. Au statut que vous espériez avoir
- ○ 4. Au niveau de rémunération que vous attendiez
- ○ 5. Rien de ce que vous aviez projété ou envisagé

6. Quel est le montant de votre rémunération mensuelle brute?

- ○ 1. Moins de 750 euros
- ○ 2. De 750 à 999 euros
- ○ 3. De 1000 à 1249 euros
- ○ 4. De 1250 à 1499 euros
- ○ 5. De 1500 à 1749 euros
- ○ 6. De 1750 à 1999 euros
- ○ 7. De 2000 à 2249 euros
- ○ 8. De 2250 à 2499 euros
- ○ 9. + de 2500 euros

7. Comment jugez-vous votre état de santé depuis que vous êtes salarié(e)?

- ○ 1. Bonne
- ○ 2. Mauvaise
- ○ 3. Autre (préciser): _____

DiFFICULTES PERçUES

Veuillez cocher les réponses ou affirmations qui correspondent à votre situation.

Quelles sont d'après vous les difficultés qui ont entravé votre parcours de recherche d'emploi?

	1	2	3	4	5
8. Votre type ou domaine de formation ;	○	○	○	○	○
9. Votre niveau d'études ;	○	○	○	○	○
10. Le lieu d'obtention de vos diplômes ;	○	○	○	○	○
11. L'insuffisance de votre formation ;	○	○	○	○	○
12. Votre manque d'expérience professionnelle ;	○	○	○	○	○
13. Vos difficultés à trouver des offres d'emploi ;	○	○	○	○	○
14. L'insuffisance ou l'absence de réseaux (des personnes pour vous guider ou conseiller)	○	○	○	○	○
15. Votre niveau d'implication en tant que chercheur d'emploi	○	○	○	○	○
16. Vous n'aviez pas de projet professionnel ;	○	○	○	○	○
17. Votre découragement	○	○	○	○	○
18. Vos difficultés à décrocher des entretiens ;	○	○	○	○	○
19. Vos difficultés à vous "vendre" au cours des entretiens ;	○	○	○	○	○
20. Vos spécificités de genre (femme ou homme)	○	○	○	○	○

Pas du tout (1), Plutôt non (2), Cela dépend (3), Plutôt oui (4), Tout à fait (5).

SOLUTIONS AUX DIFFICULTES

Cochez la réponse correspondant à votre situation personnelle.

Pour surmonter vos difficultés à trouver un emploi, vous êtiez prêt(e) à:

	1	2
21. Revoir à la baisse vos prétentions salariales.	○	○
22. Partir dans une autre région que celle où vous souhaitiez travailler	○	○
23. Accepter un emploi qui ne correspondait pas forcément à votre niveau de compétences	○	○
24. Accepter un emploi dans un secteur différent de celui où vous aspiriez travailler	○	○
25. Accepter un stage long à la place d'un emploi	○	○
26. Retourner à l'école pour des formations supplémentaires, plus qualifiantes	○	○

Oui (1), Non (2).

PARCOURS RECHERCHE D'EMPLOI

Veuillez cocher la (les) réponse(s) qui correspondent à votre situation.

27. Combien de temps aura duré votre recherche d'emploi (précisez en année(s)?

28. Pour trouver votre emploi actuel, vous êtes passé par:

- ☐ 1. Au Pôle emploi
- ☐ 2. A la Mission locale
- ☐ 3. A Service emploi/Apec/AFIJ/CIDFF (entourer la structure pertinente pour vous)
- ☐ 4. A des relations à vous
- ☐ 5. Autre (à préciser: _____)

Vous pouvez cocher plusieurs cases (4 au maximum).

29. Quel emploi recherchiez-vous précisément?

○ 1. Celui que vous accupez actuellement ○ 2. Autre(préciser):_____

30. Pour trouver l'emploi que vous occupez actuellement, vous avez procédé par:

- ☐ 1. Sites de recherche d'emploi en ligne
- ☐ 2. Sites professionnels(entreprise)
- ☐ 3. Réseau social en ligne (facebook...)
- ☐ 4. Autre (à préciser)_____

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

31. Avant de vous engager dans la chasse aux annonces/offres d'emploi, vous preniez le temps de:

- ☐ 1. Faire un bilan professionnel
- ☐ 2. Faire un bilan personnel
- ☐ 3. Faire un calendrier d'organisation et de suivi de votre recherche d'emploi
- ☐ 4. Faire la liste de personnes capables de vous conseiller ou guider dans votre recherche d'emploi
- ☐ 5. Repérer les nouveaux secteurs d'activités pouvant être intéressés par vos compétences
- ☐ 6. Vous ne procédiez à aucune organisation particulière

Vous pouvez cocher plusieurs cases (5 au maximum).

32. D'après vous, qu'est-ce qui vous démarquait des autres candidats ayant le même profil que vous?

- ○ 1. Vos compétences (listez-en 2)_____
- ○ 2. Vos qualités (listez-en 2) _____
- ○ 3. Vous ne savez pas

33. Quel salaire minimum demandiez-vous?

34. Votre employeur actuel était une de vos connaissances bien avant votre recrutement:

- ☐ 1. Oui, c'est dans la même entreprise que vous avez effectué votre stage
- ☐ 2. Oui, grâce aux contacts professionnels (expériences professionnelles antérieures)
- ☐ 3. Oui, par relation amicale
- ☐ 4. Oui, par relation familiale
- ☐ 5. Oui, par relation autre
- ☐ 6. Non

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

35. Pendant votre recherche d'emploi, quelles sont les émotions (sentiments) qui vous envahissaient régulièrement?

- ☐ 1. Excitation
- ☐ 2. Optimisme
- ☐ 3. Soulagement
- ☐ 4. Rage
- ☐ 5. Frustration
- ☐ 6. Ennui
- ☐ 7. Peur
- ☐ 8. Angoisse
- ☐ 9. Colère
- ☐ 10. Injustice
- ☐ 11. inquiétude
- ☐ 12. Stress
- ☐ 13. Autre (à préciser): .....

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

OBJECTIF PROFESSIONNEL

Répondez aux questions suivantes en cochant la réponse qui convient à votre situation.

36. Vous aviez défini un objectif professionnel pour vous guider dans la recherche d'emploi:

- ○ 1. Pas spécialement, j'étais disposé à faire ce que je trouvais
- ○ 2. Oui, je m'étais donné un objectif au début de mes démarches de recherche d'emploi
- ○ 3. Oui, je m'étais donné un objectif professionnel bien avant la fin de mes études: _____

PROJET PROFESSIONNEL

A partir de l'échelle proposée, indiquez jusqu'à point les affirmations suivantes correspondaient à votre projet professionnel de chercheur d'emploi

	1	2	3	4	5
37. L'emploi que vous recherchiez s'inscrivait dans un plan de carrière bien précis	○	○	○	○	○
38. Vous étiez particulièrement attiré(e) par le secteur d'activité dans lequel s'inscrivait l'emploi que vous recherchiez	○	○	○	○	○
39. Vous vous êties préparé(e) pour l'emploi que vous recherchiez grâce à des stages	○	○	○	○	○
40. Pour garantir la pertinence de votre projet professionnel, vous fréquentiez des salons, des manifestations scientifiques, des forums afin de rencontrer des professionnels	○	○	○	○	○
41. Vous aviez pris le soin de discuter de votre projet professionnel avec votre entourage (parents, amis) pour vous assurer de la pertinence de vos choix	○	○	○	○	○
42. Vous projetiez créer votre propre entreprise dès que possible et votre business plan (ou plan comptable) était prêt	○	○	○	○	○
43. En concevant votre projet professionnel, vous aviez pris en compte les obstacles susceptibles d'entraver l'atteinte de vos objectifs et, prévu à cet effet des actions préventives et/ou curatives	○	○	○	○	○

Pas du tout (1), Plutôt non (2), Cela dépend (3), Plutôt oui (4), Tout à fait (5).

TRANSITION ETUDES-MONDE PROF.

Indiquez à partir de l'échelle suivante (Très peu confiante (1) à Très confiante (5)), votre degré de confiance quant à votre capacité à vous engager dans les activités de recherche d'emploi avec succès

Pour trouver un emploi, vous vous sentiez capable de vous engager dans les activités suivantes avec succès:

	1	2	3	4	5
44. Répondre aux offres d'emploi publiées dans le journal	○	○	○	○	○
45. Communiquer de façon efficace avec les personnes dans la même situation que vous	○	○	○	○	○
46. Trouver les offres d'emploi les plus intéressantes pour vous	○	○	○	○	○
47. Réaliser parfaitement les tâches que la recherche d'emploi exige	○	○	○	○	○
48. Ne pas se décourager après le refus d'une candidature à un emploi	○	○	○	○	○
49. Continuer à penser que vous allez trouver du travail malgré plusieurs refus	○	○	○	○	○
50. Faire face à la frustration après un refus à une offre d'emploi	○	○	○	○	○
51. Être patient(e) au cours de ma recherche d'emploi	○	○	○	○	○
52. Continuer à répondre aux annonces d'offre d'emploi après avoir fait l'expérience de nombreuses absences de réponse	○	○	○	○	○
53. Communiquer de façon efficace avec les professionnels de l'insertion et les employeurs	○	○	○	○	○
54. Résoudre des problèmes inattendus relatifs à la recherche d'emploi	○	○	○	○	○
55. Avoir confiance dans ce que je choisis de faire dans le cadre de ma recherche d'emploi	○	○	○	○	○

Très peu confiant(e) (1), Peu confiant(e) (2), Moyennement confiant(e) (3), Confiant(e) (4), Très confiant(e) (5).

VOS STRATEGIES DEPLOYEES

En fonction de l'échelle proposée ((1) Jamais à (5) Très souvent), indiquez pour chaque affirmation le niveau qui correspond le mieux à l'organisation qui était la vôtre ou pas pendant votre recherche d'emploi.

S1

	1	2	3	4	5
56. Avant de commencer une activité relative à la recherche d'emploi, je me fixais un but que j'allais atteindre	○	○	○	○	○
57. Avant de commencer une activité de recherche d'emploi, je réfléchisais d'abord à la meilleure manière de le faire	○	○	○	○	○
58. Afin de voir où j'en étais quand je rédigeais une lettre de motivation, j'essayais de répondre à des questions que je me posais moi-même sur le poste à pourvoir ou l'entreprise qui recrute	○	○	○	○	○
59. Afin de voir où j'en étais quand je construisais un CV, j'essayais de trouver d'autres exemples que ceux proposés sur Internet ou dans des centres pour l'emploi	○	○	○	○	○
60. Après avoir produit un CV, j'étais capable d'expliquer les difficultés que j'avais eu.	○	○	○	○	○
61. Lorsque mon but n'était pas atteint, je corrigeais l'action posée en recherchant de l'aide (livres, Internet, personnes-ressource, etc.)	○	○	○	○	○

Jamais (1), Rarement (2), Occasionnellement (3), Assez souvent (4), Très souvent (5).

S2

	1	2	3	4	5
62. Je planifiais une période de temps réservée à l'exécution de mes activités de recherche d'emploi	○	○	○	○	○
63. Quand je réalisais des activités liées à la recherche d'emploi, je choisisais un lieu calme, qui me permettait de me concentrer	○	○	○	○	○
64. Quand je rédigeais mes lettres de motivation ou CV, je mobilisais soigneusement mes ressources afin de créer une cohérence entre mes objectifs professionnels et les exigences de l'offre d'emploi	○	○	○	○	○
65. J'étais plus intéressé(e) par le résultat final de ce que je faisais que par la manière d'y arriver	○	○	○	○	○
66. Honnêtement, je faisais le strict minimum dans cette recherche d'emploi.	○	○	○	○	○
67. Je consacrais beaucoup de temps à l'organisation de ma recherche d'emploi et à réfléchir à la manière dont j'allais procéder pour trouver un emploi	○	○	○	○	○

Jamais (1), Rarement (2), Occasionnellement (3), Assez souvent (4), Très souvent (5).

S3

	1	2	3	4	5
68. Pour me motiver, je me donnais un défi à relever(je me disais par exemple, hier j'ai répondu à deux offres d'emploi, aujourd'hui je vais répondre à cinq)	○	○	○	○	○
69. Je m'offrais une récompense après avoir atteint le but fixé ou après avoir relevé un défi	○	○	○	○	○
70. Je m'investissais dans ma recherche d'emploi parce que trouver du travail était vraiment très important pour moi	○	○	○	○	○
71. Je faisais des efforts pour trouver un emploi pour éviter d'être critiqué par certains (Conseiller-emploi, parent(s), ami(s)…).	○	○	○	○	○
72. Je faisais des efforts pour trouver un emploi parce que certains (parent(s), conjoint(e), amis…) me mettaient la pression pour que je trouve un emploi.	○	○	○	○	○
73. Je m'investissais dans la recherche d'emploi parce qu'il était de mon devoir vis-à-vis de la société (ou de ma famille) de faire des efforts pour trouver un emploi.	○	○	○	○	○

Jamais (1), Rarement (2), Occasionnellement (3), Assez souvent (4), Très souvent (5).

CV et Lettre de motivation

Cochez la réponse correspondant à votre situation.

74. Variez-vous votre CV en fonction des offres d'emploi qui vous intéressaient?

○ 1. Oui ○ 2. Non

75. Avant de trouver l'emploi que vous occupez actuellement, combien de CV estimez-vous avoir envoyé ou déposé?

○ 1. Aucun ○ 2. Un à dix ○ 3. Onze à vingt ○ 4. Vingt et un à trente
○ 5. Trente et un à quarante ○ 6. Quarante et un à cinquante ○ 7. Cinquante et un à cent ○ 8. Plus de cent

76. Avant de trouver votre emploi, dans combien d'entreprises différentes avez-vous eu à passer un entretien d'embauche?

○ 1. Aucun ○ 2. Un à deux ○ 3. Trois à quatre ○ 4. Cinq à dix ○ 5. Plus de dix

77. Vous organisiez votre CV de sorte que:

☐ 1. Votre CV était clair, bien présenté, aéré
☐ 2. Votre CV était très détaillé car les employeurs ont besoin d'un maximum d'informations
☐ 3. Votre CV renseignait sur l'emploi que vous recherchiez
☐ 4. Votre CV renseignait sur les fonctions que vous aviez précédemment occupées
☐ 5. Vous aviez un mini CV (format carte de visite) que vous utilisiez quand vous faisiez du porte à porte, ou participiez à des salons professionnels (de l'emploi)
☐ 6. Vous déposiez votre CV même lorsque votre profil ne corres pondait pas du tout au profil recherché
☐ 7. J'utilise un imprimé prêt à l'emploi (cv passe partout)

Vous pouvez cocher plusieurs cases (6 au maximum).

78. Vous rédigiez votre lettre de motivation de sorte que:

☐ 1. Votre lettre de motivation reprenne grosso modo tout ce qui est dit dans votre CV
☐ 2. Votre lettre de motivation parle essentiellement de vous (inutile de parler de l'entreprise, puisque vous ne la connaissez pas encore...)
☐ 3. Votre lettre de motivation était bien présentée
☐ 4. Votre lettre de motivation mettait en exergue les points communs entre votre experience et le poste proposé
☐ 5. Votre lettre de motivation montrait votre intérêt pour l'entreprise, vos motivations et disponibilités
☐ 6. Votre lettre de motivation était la même pour une candidature spontanée que pour une réponse à une annonce
☐ 7. Par souci d'honnêteté, votre lettre de motivation signalait votre incompétence ou autre manque relatif à un aspect du profil de poste
☐ 8. Vous faites essentiellement des demandes d'emploi

Vous pouvez cocher plusieurs cases (7 au maximum).

CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES ET PARCOURS SCOLAIRE

Cochez la réponse qui correspond à vos caractéristiques.

79. Depuis combien de temps avez-vous arrêté vos études (préciser le mois)?

80. Quel est le diplôme le plus élevé que vous possédez?

- ○ 1. BTS/DIU/DSEP/HND/DUI
- ○ 2. Licence/Licence Pro
- ○ 3. Maîtrise/Master1
- ○ 4. DEA/DESS/Master2
- ○ 5. Doctorat
- ○ 6. Autre (préciser): _____

81. Type d'études (précisez):

- ○ 1. Sciences exactes: _____
- ○ 2. Sciences humaines et sociales: _____
- ○ 3. Technique, Technologie: _____
- ○ 4. Lettres, Langues: _____
- ○ 5. Droit, admistration, gestion: _____
- ○ 6. Santé: _____
- ○ 7. Commerce, marketing, ventes: _____
- ○ 8. Autres: _____

82. Le choix de votre formation universitaire a été déterminé par:

- ○ 1. Vos parents
- ○ 2. Vous-même
- ○ 3. Des amis
- ○ 4. Vos enseignants
- ○ 5. Des conseillers d'orientation
- ○ 6. Autres (préciser: _____)

Une seule réponse possible.

83. Avez-vous suivi des formations complémentaires?

- ○ 1. Oui (préciser nature: _____)
- ○ 2. Non

84. Au cours de votre formation, combien de stages longs (de plus de 3 mois)avez-vous effectué afin de faciliter votre accès à un emploi rémunéré?

- ○ 1. Aucun
- ○ 2. Un
- ○ 3. Deux
- ○ 4. Trois ou +

85. Avez-vous l'intention de poursuivre vos études en 2012-2013?

- ○ 1. Oui
- ○ 2. Non

86. Votre statut matrimonial:

- ○ 1. Seul(e) sans enfant
- ○ 2. Seul(e) avec enfant (précisez nombre: _____)
- ○ 3. En couple sans enfant
- ○ 4. En couple avec enfant (précisez nombre: _____)
- ○ 5. Autre (précisez: _____)

87. Vous êtes un(e)

- ○ 1. Homme
- ○ 2. Femme

88. Votre êtes âgé(e) de (précisez mois et année):

89. Votre êtes de nationalité:

- ○ 1. Française
- ○ 2. Etrangère (préciser): _____

PARCOURS D'ACCES AU MARCHE DU TRAVAIL POUR LES DIPLÔME.E.S DU SUPERIEUR (SANS EMPLOI)

Merci de répondre à ces questions concernant votre insertion professionnelle.
Le questionnaire est anonyme.
Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. Seule votre opinion compte.

SITUATION ACTUELLE

Cochez la réponse qui correspond à votre situation.

1. Actuellement, vous êtes:

○ 1. Etudiant(e) ○ 2. Demandeur ou chercheur d'emploi ○ 3. En activité (salarié(e))

Si Salarié(e), Fin questionnaire.

2. Vous êtes chercheur d'emploi depuis combien de temps (précisez mois et année)?

3. Votre statut matrimonial:

○ 1. Seul(e) sans enfant
○ 2. Seul(e) avec enfant (précisez nombre_____)
○ 3. En couple sans enfant
○ 4. En couple avec enfant (précisez nombre_____)
○ 5. Autre (Préciser)_____

4. Comment êtes-vous logé(e)?

○ 1. Logement autonome
○ 2. Hébergé(e) par vos parents
○ 3. Hébergé(e) par la famille ou les amis
○ 4. Sans hébergement
○ 5. Dans un foyer
○ 6. Autre (à préciser): .....

5. Quelles sont vos sources de revenus?

☐ 1. Aucune
☐ 2. Salaire (jobs ponctuels)
☐ 3. Aide parentale
☐ 4. Aide familiale
☐ 5. Soutien des amis
☐ 6. Indemnités chômage
☐ 7. Autre:_____

Vous pouvez cocher plusieurs cases (4 au maximum).

6. A combien s'élève le montant brut de vos revenus mensuels?

○ 1. Moins de 750 euros ○ 2. De 750 à 999 euros ○ 3. De 1000 à 1249 euros
○ 4. De 1250 à 1499 euros ○ 5. De 1500 à 1749 euros ○ 6. De 1750 à 1999 euros
○ 7. De 2000 à 2249 euros ○ 8. De 2250 à 2499 euros ○ 9. + de 2500 euros

7. Comment jugez-vous votre état de santé en période de recherche d'emploi?

○ 1. Bonne ○ 2. Mauvaise ○ 3. Autre (préciser): _____

8. En cette période de recherche d'emploi, quelles sont les émotions (sentiments) qui vous envahissent régulièrement?

☐ 1. Excitation
☐ 2. Optimisme
☐ 3. Soulagement
☐ 4. Frustration
☐ 5. Ennui
☐ 6. Peur
☐ 7. Angoisse
☐ 8. Colère
☐ 9. Injustice
☐ 10. Inquiétude
☐ 11. Stress
☐ 12. Autre (à préciser): .....

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

DIFFICULTES INSERTION

Positionnez-vous sur l'échelle à cinq points (Pas du tout(1) à Tout à fait (5))ci-dessous proposée en cochant chacune des affirmations selon qu'elle correspond ou non à votre situation.

Dans votre parcours de recherche d'emploi, vos difficultés relèvent-elles de:

	1	2	3	4	5
9. Votre type ou domaine de formation ;	○	○	○	○	○
10. Votre niveau de formation ;	○	○	○	○	○
11. Le lieu d'obtention de votre(vos) diplôme(s) ;	○	○	○	○	○
12. L'insuffisance de votre formation ;	○	○	○	○	○
13. Votre manque d'expérience professionnelle ;	○	○	○	○	○
14. Vos difficultés à trouver des offres d'emploi ;	○	○	○	○	○
15. L'insuffisance oumanque de réseaux (personnes pour vous guider, vous conseiller) ;	○	○	○	○	○
16. Votre niveau d'implication en tant que chercheur d'emploi ;	○	○	○	○	○
17. Vous n'avez pas de projet professionnel ;	○	○	○	○	○
18. Votre découragement	○	○	○	○	○
19. Vos difficultés à décrocher des entretiens ;	○	○	○	○	○
20. Vos difficultés à vous "vendre" au cours des entretiens ;	○	○	○	○	○
21. Vos spécificités de genre (le fait d'être une femme ou un homme) ;	○	○	○	○	○

Pas du tout (1), Plutôt non (2), Cela dépend (3), Plutôt oui (4), Tout à fait (5).

SOLUTIONS AUX DIFFICULTES

Cochez Oui (1) ou Non (2) en fonction de votre situation personnelle.

Pour surmonter vos difficultés à trouver un emploi, vous êtes prêt(e) à:

	1	2
22. Revoir à la baisse vos prétentions salariales.	○	○
23. Partir dans une autre région que celle où vous souhaiteriez travailler	○	○
24. Accepter un emploi qui ne correspond pas forcément à votre niveau de compétences	○	○
25. Accepter un emploi dans un secteur différent de celui où vous aspirez travailler	○	○
26. Accepter un stage long à la place d'un emploi	○	○
27. Retourner à l'école pour des formations supplémentaires, plus qualifiantes	○	○

Oui (1), Non (2).

PARCOURS RECHERCHE D'EMPLOI

Cocher la (les) réponse(s) qui corresponde(nt) à votre situation.

28. Vous savez très précisément quel emploi vous recherchez:

○ 1. Oui (préciser:_____) ○ 2. Non

29. Quel est le montant brut minimum que vous exigez ou espérez en termes de salaire mensuel?

30. Depuis combien de temps êtes-vous vraiment à la recherche d'un emploi?

31. Pour accroître vos chances de trouver un emploi, vous faites recours:

☐ 1. Au Pôle emploi
☐ 2. A la Mission locale
☐ 3. A Service emploi/Apec/AFIJ/CIDFF (entourer la structure pertinente pour vous)
☐ 4. A des relations à vous
☐ 5. Autre (à préciser: _____)

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

32. Vous jugez la législation en vigueur en matière d'insertion des jeunes (diplômé(e)s de l'enseignement supérieur):

○ 1. Efficace ○ 2. Inefficace ○ 3. Vous ne la connaissez pas

○ 4. Autre (à préciser:_____)

33. Vous avez déjà eu à travailler par le passé:

○ 1. Oui (préciser nature et durée de l'expérience:_____) ○ 2. Non

OBJECTIF PROFESSIONNEL

Répondez aux questions suivantes en cochant la réponse qui convient à votre situation.

34. Vous avez défini un objectif professionnel pour vous guider dans la recherche d'emploi:

○ 1. Pas spécialement, je fais ce que je trouve

○ 2. Oui, je me suis donné un objectif au début de mes démarches de recherche d'emploi

○ 3. Oui, je me suis donné un objectif professionnel bien avant la fin de mes études

PROJET PROFESSIONNEL

A partir de l'échelle à cinq points(Pas du tout(1) à Tout à fait (5)) proposée ci-dessous, indiquez jusqu'à point les affirmations suivantes correspondent à votre projet professionnel:

	1	2	3	4	5
35. L'emploi que vous recherchez actuellement s'inscrit dans un plan de carrière bien précis	○	○	○	○	○
36. Vous êtes particulièrement attiré par le secteur d'activité dans lequel s'inscrit l'emploi que vous recherchez	○	○	○	○	○
37. Vous vous êtes préparé(e) pour l'emploi que vous recherchez grâce à des stages	○	○	○	○	○
38. Pour garantir la pertinence de votre projet professionnel, vous vous rendez souvent à des salons, à des manifestations scientifiques, des forums afin de rencontrer des professionnels	○	○	○	○	○
39. Vous avez discuté de votre projet professionnel avec votre entourage (parents, amis) pour vous assurer de la pertinence de vos choix	○	○	○	○	○
40. Vous pensez créer votre propre entreprise dès que possible et votre business plan (ou plan comptable) est prêt	○	○	○	○	○
41. En concevant votre projet professionnel, vous avez pris en compte les obstacles susceptibles d'entraver l'atteinte de vos objectifs et, prévu à cet effet des actions préventives et/ou curatives:	○	○	○	○	○

Pas du tout (1), Plutôt non (2), Cela dépend (3), Plutôt oui (4), Tout à fait (5).

TRANSITION ETUDES-MONDE PROF.

Indiquez à partir de l'échelle suivante (Très peu confiante (1) à Très confiante (5)), votre degré de confiance quant à votre capacité à vous engager dans les activités de recherche d'emploi avec succès

Pour trouver un emploi, vous vous sentez capable de vous engager dans les activités suivantes avec succès:

	1	2	3	4	5
42. Répondre aux offres d'emploi publiées dans le journal	○	○	○	○	○
43. Communiquer de façon efficace avec les personnes dans la même situation que moi	○	○	○	○	○
44. Trouver les offres d'emploi les plus intéressants pour vous	○	○	○	○	○
45. Réaliser parfaitement les tâches que la recherche d'emploi exige	○	○	○	○	○
46. Continuer à répondre aux annonces d'offre d'emploi après avoir fait l'expérience de nombreuses absences de réponse	○	○	○	○	○
47. Avoir confiance en mes capacités professionnelles	○	○	○	○	○
48. Communiquer de façon efficace avec les professionnels de l'insertion et les employeurs	○	○	○	○	○
49. Résoudre des problèmes inattendus relatifs à la recherche d'emploi	○	○	○	○	○
50. Avoir confiance dans ce que je choisis de faire dans le cadre de ma recherche d'emploi	○	○	○	○	○

Très peu confiant(e) (1), Peu confiant(e) (2), Moyennement confiant(e) (3), Confiant(e) (4), Très confiant(e) (5).

VOS STRATEGIES DEPLOYEES

A partir de l'échelle à cinq points (Jamais (1) à Très souvent (5)) proposée ci-dessous, indiquez jusqu'à point les affirmations suivantes correspondent aux stratégies auxquelles vous faites fréquemment recours ou non.

S1

	1	2	3	4	5
51. Avant d'engager une activité dans le cadre de ma recherche d'emploi, je me fixe un but que je veux atteindre	○	○	○	○	○
52. Avant de commencer une activité de recherche d'emploi, je réfléchis d'abord à la meilleure manière de le faire	○	○	○	○	○
53. Afin de voir où j'en suis quand je rédige une lettre de motivation, j'essaie de répondre à des questions que je me pose moi-même sur le poste à pourvoir ou l'entreprise qui recrute	○	○	○	○	○
54. Afin de voir où j'en suis quand je construis un CV, j'essaie de trouver d'autres exemples que ceux proposés sur Internet ou dans des centres pour l'emploi	○	○	○	○	○
55. Après avoir produit un CV, je peux expliquer les difficultés que j'ai eues.	○	○	○	○	○
56. Si je n'ai pas atteint mon but, je corrige mon action en recherchant de l'aide (livres, Internet, personnes-ressource...)	○	○	○	○	○

Jamais (1), Rarement (2), Occasionnellement (3), Assez souvent (4), Très souvent (5).

S2

	1	2	3	4	5
57. Je planifie une période de temps réservée à l'exécution de mes activités de recherche d'emploi	○	○	○	○	○
58. Quand je réalise des activités liées à la recherche d'emploi, je choisis un lieu calme, qui me permet de me concentrer	○	○	○	○	○
59. Quand je rédige mes lettres de motivation ou CV, je mobilise soigneusement mes ressources afin de créer une cohérence entre mes objectifs professionnels et les exigences de l'offre d'emploi	○	○	○	○	○
60. Je suis plus intéressé(e) par le résultat final de ce que je fais que par la manière d'y arriver	○	○	○	○	○
61. Honnêtement, je fais le strict minimum dans cette recherche d'emploi.	○	○	○	○	○
62. Je consacre beaucoup de temps à l'organisation de ma recherche d'emploi et à réfléchir à la manière dont je vais procéder pour trouver un emploi	○	○	○	○	○

Jamais (1), Rarement (2), Occasionnellement (3), Assez souvent (4), Très souvent (5).

S3

	1	2	3	4	5
63. Pour me motiver, je me donne un défi à relever(je me dis par exemple, hier j'ai répondu à deux offres d'emploi, aujourd'hui je vais répondre à cinq)	○	○	○	○	○
64. Je m'offre une récompense après avoir atteint le but fixé ou après avoir relevé un défi	○	○	○	○	○
65. Je m'investi dans ma recherche d'emploi parce que trouver du travail est vraiment très important pour moi	○	○	○	○	○
66. Je fais des efforts pour trouver un emploi pour éviter d'être critiqué par certains (conseiller-emploi, parent(s), ami(s)...)	○	○	○	○	○
67. Je fais des efforts pour trouver un emploi parce que certains (parent(s), conjoint(e), amis…) me mettent la pression pour que je trouve un emploi.	○	○	○	○	○
68. Je fais des efforts pour trouver un emploi parce qu'il est de mon devoir vis-à-vis de la société (ou de ma famille) de faire des efforts pour trouver un emploi	○	○	○	○	○

Jamais (1), Rarement (2), Occasionnellement (3), Assez souvent (4), Très souvent (5).

ACTIVITES RECHERCHE D'EMPLOI

Cocher la (les) réponse(s) qui corresponde(nt) à votre situation.

69. Pour multiplier vos chances de trouver un emploi, vous passez par:

- ○ 1. Sites de recherche d'emploi en ligne
- ○ 2. Sites professionnels(entreprise)
- ○ 3. Réseau social en ligne (facebook, Twoo, Badoo...)
- ○ 4. Autre (à préciser)_____

70. Avant de vous engager dans la chasse aux annonces/offres d'emploi, vous prenez le temps de:

- ☐ 1. Faire un bilan professionnel
- ☐ 2. Faire un bilan personnel
- ☐ 3. Faire un calendrier d'organisation et de suivi de votre recherche d'emploi
- ☐ 4. Faire la liste de personnes capables de vous conseiller ou guider dans votre recherche d'emploi
- ☐ 5. Repérer les nouveaux secteurs d'activités pouvant être intéressés par vos compétences
- ☐ 6. Je ne procède à aucune organisation particulière

Vous pouvez cocher plusieurs cases (5 au maximum).

71. D'après vous, qu'est-ce qui vous démarque (fait votre particularité) des autres candidats ayant le même profil que vous?

- ○ 1. Vos compétences (listez-en 2)_____
- ○ 2. Vos qualités (listez-en 2) _____
- ○ 3. Vous ne savez pas

CV et Lettre de motivation

Cochez la bonne réponse.

72. Variez-vous votre CV en fonction des offres d'emploi qui vous intéressent?

○ 1. Oui ○ 2. Non

73. Depuis le début de votre recherche d'emploi, combien de CV estimez-vous avoir envoyé ou déposé?

○ 1. Aucun	○ 2. Un à dix	○ 3. Onze à vingt	○ 4. Vingt et un à trente
○ 5. Trente et un à quarante	○ 6. Quarante et un à cinquante	○ 7. Cinquante et un à cent	○ 8. Plus de cent

74. Vous organisez vos CV de sorte que:

- ☐ 1. Votre CV est clair, bien présenté, aéré
- ☐ 2. Votre CV est très détaillé car les employeurs ont besoin d'un maximum d'informations
- ☐ 3. Votre CV renseigne sur l'emploi que vous recherchez
- ☐ 4. Votre CV renseigne sur les fonctions que vous avez précédemment occupées
- ☐ 5. Vous avez un mini CV (format carte de visite) que vous utilisez quand vous faites du porte à porte, ou participez à des salons professionnels (de l'emploi)
- ☐ 6. Vous déposez votre CV même lorsque votre profil ne correspond pas du tout au profil recherché
- ☐ 7. J'utilise un imprimé prêt à l'emploi (cv passe partout)

Vous pouvez cocher plusieurs cases (6 au maximum).

75. Depuis le début de votre recherche d'emploi, dans combien d'entreprises différentes avez-vous passé un entretien d'embauche?

○ 1. Aucune ○ 2. Une à deux ○ 3. Trois à quatre ○ 4. Cinq à dix ○ 5. Dix et +

76. Vous rédigez vos lettres de motivation de sorte que:

- ☐ 1. Votre lettre de motivation reprenne grosso modo tout ce qui est dit dans votre CV
- ☐ 2. Votre lettre de motivation parle essentiellement de vous (inutile de parler de l'entreprise, puisque vous ne la connaissez pas encore...)
- ☐ 3. Votre lettre de motivation est bien présentée
- ☐ 4. Votre lettre de motivation met en exergue les points communs entre votre experience et le poste proposé
- ☐ 5. Votre lettre de motivation montre votre intérêt pour l'entreprise, vos motivations et disponibilités
- ☐ 6. Votre lettre de motivation est la même pour une candidature spontanée que pour une réponse à une annonce
- ☐ 7. Par souci d'honnêteté, votre lettre de motivation signale votre incompétence ou autre manque relatif à un aspect du profil de poste
- ☐ 8. Vous faites essentiellement des demandes d'emploi

Vous pouvez cocher plusieurs cases (7 au maximum).

CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES ET PARCOURS SCOLAIRE

Cochez la réponse qui correspond à vos caractéristiques.

77. Quel est le diplôme le plus élevé que vous possédez?

○ 1. BTS/DIU/DSEP/HND/DUI	○ 2. Licence/Licence Pro
○ 3. Maîtrise/Master1	○ 4. DEA/DESS/Master2
○ 5. Doctorat	○ 6. Autre (préciser): _____

78. Type d'études (précisez la spécialité):

- ○ 1. Sciences exactes:_____
- ○ 2. Sciences humaines et sociales:_____Technologie:_____
- ○ 3. Lettres, Langues:_____
- ○ 4. Droit, Administration, Gestion:_____
- ○ 5. Santé:_____
- ○ 6. Commerce, Marketing, Ventes:_____
- ○ 7. Autres:_____

79. Le choix de votre formation universitaire a été déterminé par:

- ○ 1. Vos parents
- ○ 2. Vous-même
- ○ 3. Des amis
- ○ 4. Vos enseignants
- ○ 5. Des conseillers d'orientation
- ○ 6. Autres(à préciser:_____)

80. Avez-vous eu à suivre des formations complémentaires?

○ 1. Oui (préciser nature:_____) ○ 2. Non

81. Vous êtes inscrit(e) - ou avez l'intention de vous inscrire - dans une formation (universitaire ou professionnelle) pour le compte de l'année 2012-2013?

○ 1. Oui ○ 2. Non

82. Au cours de votre formation, combien de stages longs (de plus de 3 mois)avez-vous effectué?

○ 1. Aucun ○ 2. Un ○ 3. Deux ○ 4. Trois ou +

83. Vous êtes un(e)

○ 1. Homme ○ 2. Femme

84. Votre êtes âgé(e)de (précisez mois et année):

85. Vous êtes de nationalité:

○ 1. Française ○ 2. Etrangère (préciser):_____