



**HAL**  
open science

# Les intentions de mobilité professionnelle chez des sujets en situation de reprise d'études : Influence des caractéristiques des sujets, de leur situation et de leur Sentiment d'Efficacité Personnelle

Jean-Luc Megemont

## ► To cite this version:

Jean-Luc Megemont. Les intentions de mobilité professionnelle chez des sujets en situation de reprise d'études : Influence des caractéristiques des sujets, de leur situation et de leur Sentiment d'Efficacité Personnelle. *Carriérologie*, 2013, 13 (1-2), pp.71-85. hal-03265969

**HAL Id: hal-03265969**

**<https://univ-tlse2.hal.science/hal-03265969>**

Submitted on 21 Jun 2021

**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.

# **Les intentions de mobilité professionnelle chez des sujets en situation de reprise d'études : Influence des caractéristiques des sujets, de leur situation et de leur Sentiment d'Efficacité Personnelle.**

**Mègemont Jean-Luc**

Université de Toulouse – Jean Jaurès, France.

## **Résumé**

L'étude présentée examine les intentions de mobilité professionnelle chez des sujets adultes en situation de reprise d'études. L'enquête a été réalisée auprès de 115 sujets engagés dans la préparation d'un diplôme permettant d'accéder aux études supérieures (DAEU). Les résultats obtenus permettent tout d'abord de décrire les relations entre les différentes formes d'intention de mobilité et les caractéristiques des sujets et de leur situation professionnelle. Ils montrent également que le Sentiment d'Efficacité Personnelle exerce une influence directe statistiquement significative uniquement sur les intentions de mobilité ascendante et qu'il joue un rôle modérateur dans la relation entre certaines caractéristiques des sujets et leur score global d'intention de mobilité. Ces résultats permettent de formuler quelques préconisations à l'adresse des professionnels en charge de l'accompagnement des transitions de carrière.

## **1. Introduction**

Les transformations qui affectent de nos jours les environnements de travail au sein des pays industrialisés sont nombreuses et relativement brutales. Ces transformations, qui mettent en jeu les dimensions socio-économique, technologique ou organisationnelle des milieux professionnels se traduisent notamment par une instabilité accrue des emplois et métiers (Böckerman, 2004). Dans ce contexte, nous assistons depuis quelques années à l'émergence d'un nouveau modèle de carrière qualifié de "boundaryless career" (Arthur & Rousseau, 1996) ou "carrière nomade" (Cadin, Bender & Saint Ginies, 2003) qui marque une rupture avec les modèles traditionnels de la carrière caractérisés par un déroulement linéaire, progressif et prévisible de la trajectoire professionnelle – le plus souvent au sein d'une même organisation employeuse. La notion de "carrière nomade" rend compte d'une évolution des parcours professionnels qui deviennent aujourd'hui relativement fragmentés, parfois chaotiques, ponctués par des expériences de mobilité relativement fréquentes et variées. Dans ce modèle, la responsabilité du management de carrière revient désormais aux salariés eux-mêmes et non plus aux organisations qui tendent à transférer à leurs employés la gestion des risques relatifs aux fluctuations des marchés du travail (Leana, 2002).

Ces changements ne sont pas sans conséquence sur la façon dont les sujets perçoivent leur carrière et, corrélativement, sur leurs conduites de développement de leur parcours professionnel. Il devient, en effet, essentiel pour les individus d'essayer d'anticiper leur avenir professionnel avec l'aide, parfois, de différents dispositifs qui se sont développés au cours de ces dernières années, notamment en France (Bilan de Compétences, Validation des Acquis et de l'Expérience, apparition de "cellules mobilité" dans certaines entreprises, développement du conseil de carrière et des pratiques "d'outplacement"...). Plus largement, les étapes de

transitions professionnelles, telles que les périodes de formation de longue durée, sont particulièrement propices aux activités de délibération qui sous-tendent les choix vocationnels et l'élaboration de projets de réorientation en cours de carrière. On peut alors s'interroger sur la nature de ces projets et, plus précisément, sur les intentions qui les anticipent en des situations de transitions qui ne sont pas explicitement consacrées à l'élaboration de nouveaux projets professionnels mais qui sont censées en faciliter l'émergence. En lien avec ce questionnement, l'objectif principal de notre étude est de décrire la nature des intentions de mobilité professionnelle chez des sujets en situation de reprise d'études et de mettre au jour les différents facteurs susceptibles d'expliquer leur variabilité.

## **2. Cadre théorique : les facteurs explicatifs de la mobilité professionnelle**

Dans le champ des sciences humaines et sociales, les études relatives aux phénomènes de mobilité au travail se réduisent trop souvent, dans une perspective essentiellement sociologique, à une simple description des flux de main d'œuvre entre catégories sociales et professionnelles et à une recherche des déterminants liés aux seules caractéristiques des sujets (âge, sexe...) et de leur situation socioprofessionnelle (milieu social d'origine, statut professionnel, situation familiale...). Si, comme nous allons le voir, ce niveau d'analyse est nécessaire à l'éclairage des conduites de mobilité professionnelle, il n'est cependant pas suffisant pour rendre véritablement compte de la complexité de ces conduites. C'est pourquoi, afin de mieux comprendre comment s'opèrent ces mouvements entre catégories socioprofessionnelles, nous évoquerons également les travaux qui visent à mettre au jour l'influence des dynamiques identitaires qui les sous-tendent et, plus spécifiquement, le rôle du Sentiment d'Efficacité Personnelle dans l'explication des conduites d'orientation professionnelle.

### **Influence des caractéristiques des sujets et de leur situation :**

Une des caractéristiques socio-biographiques des sujets souvent mise en avant dans l'explication des conduites de mobilité est l'âge. En effet, les différents travaux et enquêtes s'accordent à reconnaître que la mobilité professionnelle est plus importante chez les sujets les plus jeunes. Il est vrai que les moins de quarante ans cumulent les facteurs de mobilité : moindre niveau de qualification, précarité de l'emploi, aspirations professionnelles plus fortes en début de carrière, situation familiale instable. Au-delà de quarante ans, les taux de mobilité décroissent et les projets de changement d'emploi ou de métier deviennent moins fréquents (Cotton & Tuttle, 1986). On peut aussi ajouter le rôle joué par les préjugés dont peuvent être victimes les sujets les plus âgés dans l'explication d'une baisse du taux de mobilité chez les seniors.

Le sexe et la situation familiale exercent également une influence importante. Qu'elle soit volontaire ou subie, interne ou externe, la mobilité est un peu plus forte chez les hommes que chez les femmes (Monso, 2006), du moins en France. Cette différence renvoie, en partie, à la plus grande présence des femmes dans des emplois où la rotation de la main d'œuvre est faible (emplois administratifs, en entreprise ou dans la fonction publique). Mais elle est aussi liée au rôle et à la place qu'occupent les femmes au sein de la sphère familiale. En effet, la naissance d'un enfant affecte davantage le taux de mobilité des femmes que celui des hommes et l'on constate que celui-ci a tendance à décroître avec le nombre d'enfants. En ce qui concerne plus spécifiquement la mobilité ascendante, de multiples études montrent l'existence d'un effet de "plafond de verre" (Stroth, Brett & Reilly, 1996 ; Laufer, 2005) qui se traduit par

des promotions de carrière moins fréquentes chez les femmes que chez les hommes, y compris pour les bas niveaux de qualification (Ferrer & Martin, 2008).

Le niveau de qualification exerce également une influence importante. Ainsi, Germe, Monchatre et Pottier (2003) montrent l'existence d'une forte différenciation entre les plus qualifiés, bénéficiant d'emplois stabilisés et de mobilités choisies et les moins qualifiés, circulant sur des emplois précaires et dans le cadre de mobilités le plus souvent contraintes. On remarque en particulier que la mobilité externe, qui est souvent contrainte, concerne principalement les salariés peu qualifiés ou en début de carrière tandis que les cadres bénéficient davantage d'opportunités de mouvement en interne.

Des disparités importantes de taux de mobilité sont observées selon les secteurs d'activités. On observe, par exemple, très peu de mobilités dans les métiers de l'agriculture. Les caractéristiques de l'organisation employeuse, en particulier sa taille, joue également un rôle dans l'explication des différentes formes de mobilité : les grandes structures offrent des possibilités de mobilité internes plus importantes que les petites, notamment au plan ascendant, et des niveaux de rémunération plus élevés. Ce qui a pour effet de rendre les options de mobilité externe moins attractives (Kalleberg & Van Buren, 1996 ; Fujiwara-Greve & Greve, 2000).

Ce ne sont pas seulement les conditions objectives du travail qui vont exercer une influence mais aussi la perception qu'en ont les individus. Tout d'abord, l'évaluation que le sujet fait de sa position sur le marché du travail va être déterminante pour l'engagement dans une mobilité. Ainsi, la perception d'un niveau "d'employabilité" élevé impliquant de nombreuses alternatives d'emplois incitera davantage à s'engager dans une mobilité professionnelle (Dickter, Roznowski, & Harrison, 1996 ; Van Dam, 2005). Un des facteurs les plus fréquemment évoqué dans l'explication des mobilités volontaires concerne la satisfaction au travail. Les études montrent, en effet, que la mobilité volontaire est avant tout liée à la satisfaction au travail (Tett & Meyer, 1993 ; Van Vianen, Feij, Krausz & Taris., 2003) : moins les sujets sont satisfaits de leur situation professionnelle, plus il seront enclins à entreprendre une mobilité professionnelle. Le manque d'autonomie et l'installation dans la routine (Karasek, 1979), un mode de supervision hiérarchique perçu négativement (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000) et un niveau de stress élevé (Applebaum, 2009) sont les dimensions les plus souvent invoquées pour expliquer les mobilités volontaires liées à l'insatisfaction au travail (sous-tendues par ce que nombre d'auteurs appellent les forces "push").

Bien sûr, nous nous limitons ici aux facteurs les plus fréquemment mis en avant dans les enquêtes et travaux portant sur la mobilité professionnelle et de nombreux autres facteurs se rapportant aux caractéristiques des sujets et de leur situation pourraient être mentionnés dans l'explication des conduites de mobilité (pour une revue de travaux, voir par exemple la méta-analyse réalisée par Griffeth, Hom & Gaertner, 2000). Précisons également que les phénomènes analysés doivent être situés dans leurs contextes socio-économiques. Ainsi, les relations observées peuvent varier de manière plus ou moins importante selon les pays ou territoires ainsi qu'en fonction des époques.

### **Le rôle du Sentiment d'Efficacité Personnelle :**

Les logiques sous-jacentes aux conduites de mobilité professionnelle ne relèvent pas uniquement de finalités "instrumentales" (accéder à une situation professionnelle qui corresponde mieux à ses aspirations, plus stable, mieux rémunérée, etc.). Elles mettent également en jeu des dynamiques identitaires<sup>1</sup> (Kaddouri, 2006) liées aux interrogations et

délibérations du sujet à propos des relations entre sa situation professionnelle – et des visées qui lui sont liées – et la représentation qu'il se fait de lui-même, les caractéristiques qu'il s'attribue, c'est-à-dire son identité personnelle. Ainsi, dans le champ de la psychologie de l'orientation, nombre de travaux réalisés au cours des dernières années mettent en évidence l'importance des dimensions identitaires dans l'explication des choix vocationnels initiaux ou dans ceux qui interviennent en cours de carrière (Guichard & Huteau, 2001 ; Lucas, 1999 ; Mégemont, 1998, Négroni, 2005). Une des variables les plus fréquemment évoquées concerne le Sentiment d'Efficacité Personnelle (Bandura, 1977, 2003). Cette notion se réfère aux croyances qu'entretient un individu à propos de sa capacité à réussir une activité donnée. Ce sentiment d'efficacité ne concerne pas tant les connaissances et les compétences détenues réellement par l'individu que le jugement qu'il porte sur ce qu'il croit être en mesure de faire avec ses connaissances et ses compétences dans une situation précise (Grégoire, Bouffard & Cardinal, 2000). Ainsi, un niveau élevé de Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP) constitue une des conditions majeures d'engagement du sujet dans la réalisation de cette activité.

On comprend, dès lors, que cette dimension identitaire puisse avoir une influence importante sur les projets et décisions des individus concernant leur orientation de carrière. Ainsi, Betz et Hackett (1983) montrent, par exemple, qu'un SEP élevé dans le domaine des mathématiques favorise l'orientation des individus vers des carrières scientifiques. D'une manière plus générale, nombre de travaux révèlent qu'un faible SEP dans une discipline donnée conduit le sujet à éviter de choisir une carrière en lien avec cette discipline. En corollaire, on remarque que les individus expriment des intérêts plus marqués pour les domaines dans lesquels ils se sentent plus efficaces (Lent., Larkin & Brown, 1989). Cette relation entre Sentiment d'Efficacité Personnelle et conduite d'orientation professionnelle ne concerne pas seulement les choix initiaux, elle est également à l'œuvre dans les décisions de carrière qui interviennent tout au long du parcours de vie du sujet. Il est constaté, par exemple, que les individus tendent à exclure les options de carrière qui requièrent des capacités qu'ils estiment ne pas posséder (Hackett, 1995). On retrouve également l'influence du SEP, et plus largement du sens de l'agentivité, dans l'explication des décisions de mobilité consistant à quitter le statut salarié pour se mettre à son compte ou créer son entreprise (Boyd & Vozikis, 1994 ; Lee & Cochran, 1997).

De nombreux travaux de recherches montrent que ce ne sont pas seulement les capacités perçues à l'égard de l'activité professionnelle qui vont influencer les choix de carrière mais aussi celles qui concernent la décision de carrière elle-même : les sujets peuvent se sentir plus ou moins capables de s'engager dans une orientation de carrière donnée. Pour Betz et Luzzo (1996), le Sentiment d'Efficacité Personnelle relatif à la décision de carrière (Career decision-making self-efficacy) correspond au degré de croyance d'un individu concernant ses capacités à accomplir les activités requises pour réaliser un choix de carrière donné. Un certain nombre d'études montrent l'influence du SEP lié à la décision de carrière dans les choix vocationnels initiaux (Chung, 2002 ; Bergeron & Romano, 1994) On peut supposer que dans le cadre de projets de mobilité professionnelle, ce Sentiment d'Efficacité Personnelle dans le choix de carrière peut également jouer un rôle significatif.

### **3. Dispositif de la recherche**

Afin de répondre à notre objectif de recherche, nous avons réalisé une enquête par questionnaire auprès d'une population de 115 sujets adultes engagés dans la préparation du Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU). Rappelons que ce diplôme permet, pour

les personnes ne possédant pas le baccalauréat, une reprise et une poursuite d'études en vue d'accéder à certains concours, écoles ou de préparer un diplôme dans l'enseignement supérieur. L'échantillon d'enquête, dont les principales caractéristiques sont décrites dans le tableau ci-dessous, est composé de stagiaires DAEU d'une université française de lettres et sciences humaines. La moyenne d'âge de la population d'étude est de 28 ans. Elle est constituée de 43 hommes (37,4%) et 72 femmes (62,6%) âgés de 19 à 57ans. On constate qu'une majorité de sujets vivent seuls (60%) et/ou n'ont pas d'enfant à charge (70,4%). Concernant le niveau de formation, 31,3% sont allés jusqu'en terminale, 46% possèdent un CAP ou BEP, 19,2% possèdent seulement un Brevet des Collèges et 3,5% des sujets n'ont aucun diplôme. Concernant la situation professionnelle, 40% des sujets sont salariés et 60% sont sans emploi.

<b>Caractéristiques des sujets</b>		<b>Effectif</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Âge</b>	19 à 25 ans	<b>60</b>	<b>52,2%</b>
	26 à 57 ans	<b>55</b>	<b>47,8%</b>
<b>Sexe</b>	Homme	<b>43</b>	<b>37,4%</b>
	Femme	<b>72</b>	<b>62,6%</b>
<b>Situation familiale</b>	Vit seul	<b>69</b>	<b>60%</b>
	Vit en couple	<b>46</b>	<b>40%</b>
<b>Enfants à charge</b>	Avec enfants à charge	<b>81</b>	<b>29,6%</b>
	Sans enfants à charge	<b>34</b>	<b>70,4%</b>
<b>Niveau de formation</b>	Sans diplôme	<b>4</b>	<b>3,5%</b>
	Brevet des collèges	<b>22</b>	<b>19,2%</b>
	CAP ou BEP	<b>53</b>	<b>46%</b>
	Niveau Bac	<b>36</b>	<b>31,3%</b>
<b>Situation professionnelle</b>	Salarié	<b>46</b>	<b>40%</b>
	Sans emploi	<b>69</b>	<b>60%</b>

**Tableau n°1 : Principales caractéristiques de l'échantillon d'enquête**

Afin d'appréhender les intentions de mobilité des sujets, nous leur avons posé la question suivante : "Quelles sont vos intentions concernant votre avenir professionnel pour les prochaines années (d'ici 5-6 ans environ) ? Veuillez indiquer quel est votre degré d'accord avec les options suivantes". Suivent cinq propositions qui doivent être évaluées à l'aide d'une échelle de type Likert à 6 niveaux (de 1="Pas du tout d'accord" à 6="Tout à fait d'accord"). Les options proposées sont les suivantes <sup>2</sup> :

- changer de type d'emploi,
- obtenir un statut professionnel plus élevé,
- changer carrément de métier ou de domaine d'activités
- travailler dans une autre région ou un autre pays,
- me mettre à mon compte ou créer mon entreprise.

L'indice de fiabilité étant relativement satisfaisant (Alpha de Cronbach = 0.71), un score global d'intention de mobilité a été créé.

Pour mesurer le Sentiment d'Efficacité Personnelle des sujets à propos de leur capacité à réaliser un choix de carrière, nous nous sommes inspirés de l'échelle "Career Decision-Making Self-Efficacy Scale", dans sa version courte, de Betz, Klein & Taylor (1996) que nous avons adaptée à la population étudiée (l'échelle de Betz et al. concerne les choix de carrière initiaux et elle n'est applicable que partiellement à l'étude des intentions de mobilité professionnelle). Notre échelle comprend 16 items répartis en 4 catégories : définir des objectifs professionnels pour l'avenir, évaluer ses qualités et intérêts professionnels, rechercher des informations sur les options de carrière possibles, réaliser les activités nécessaires pour changer d'emploi. Les sujets doivent indiquer dans quelle mesure ils se sentent capables de réaliser les activités énoncées sur une échelle allant de 1 = "Pas du tout capable" à 6 = "Très capable". Voici des exemples d'items liés à chacune des quatre catégories définies ci-dessus : "Me fixer des objectifs de carrière clairs", "Définir ce qui m'intéresse vraiment dans un travail", "M'informer sur les différentes possibilités de carrière", "Apprendre une nouvelle activité professionnelle". L'indice de fiabilité étant très satisfaisant (Alpha de Cronbach = 0.92), nous avons pu établir un score global de Sentiment d'Efficacité Personnelle concernant la décision de carrière. L'inventaire ainsi élaboré, sensiblement différent de la version originale de Betz, et al. (car nous l'avons adapté à la situation de sujets en reprise d'études), n'a pu bénéficier des opérations de validation scientifique normalement requises. Aussi, les résultats obtenus devront être interprétés avec une certaine prudence, surtout dans la comparaison éventuelle avec d'autres études ayant eu recours à ce même instrument.

#### 4. Résultats de la recherche

Nous présenterons, dans un premier temps, les résultats relatifs aux intentions de mobilité des stagiaires DAEU et examinerons, en particulier, la répartition des scores selon les options de mobilité proposées. Nous étudierons ensuite l'influence des caractéristiques des sujets et de leur situation sur leurs intentions de mobilité. Précisons que compte tenu des contraintes de terrain (temps de passation des questionnaires limité) et de la nature de la population étudiée (60% des sujets sont sans emploi), nous n'avons pris en compte qu'une partie des facteurs exposés dans notre revue des travaux. La variable "satisfaction au travail", notamment, n'a pu être étudiée dans la mesure où les sujets n'occupent pas tous un emploi salarié. La dernière partie de la présentation des résultats sera consacrée à l'examen du rôle joué par le Sentiment d'Efficacité Personnelle dans l'explication des intentions de mobilité des sujets interrogés.

##### Les intentions de mobilité

Le score moyen d'intention de mobilité (moyenne de l'ensemble des scores obtenus pour chaque item) s'établit à 4,34 sur 6 (écart-type = 1,02), ce qui semble indiquer que les visées de changement professionnel sont relativement fortes pour ces sujets en situation de formation.

Types de mobilité envisagée :	Moyenne (sur 6)	Ecart-Type
Accéder à un statut professionnel plus élevé	5,33	1,01
Changer de type d'emploi	4,71	1,62
Changer de métier ou de domaine d'activités	4,45	1,79

Travailler dans une autre région ou un autre pays	3,64	1,81
Me mettre à mon compte ou créer mon entreprise	3,19	1,84

**Tableau n°2 : Scores moyens d'intentions de mobilité**

Nous constatons que l'option de mobilité ascendante obtient le score moyen d'intention le plus élevé (précisons que lorsqu'on dichotomise les réponses, on obtient près de 95% de réponses favorables pour cet item). Mais des changements plus radicaux concernant le type d'emploi ou même le métier exercé sont également envisagés favorablement (respectivement 82% et 71% de réponses positives). Il est à noter que l'option de carrière consistant à abandonner le statut salarié pour se mettre à son compte ou créer son entreprise obtient un score moyen assez élevé compte tenu de la filière dans laquelle les sujets sont engagés (lettres et sciences humaines).

### **Influence des caractéristiques des sujets et de leur situation sur leurs intentions de mobilité**

#### - L'influence de l'âge

Les résultats concernant la relation entre l'âge et les intentions de mobilité sont conformes à ceux rapportés par la plupart des études sur la mobilité : ce sont les sujets les plus jeunes qui présentent les scores d'intention de mobilité les plus élevés ( $r = -.22$ ,  $p = .02$ ). On remarque que cette relation est plus marquée pour ce qui concerne l'option "Me mettre à mon compte ou créer mon entreprise" ( $r = -.24$ ,  $p = .01$ ).

#### - Influence du sexe

Concernant la comparaison des intentions de mobilité entre hommes et femmes, on ne note pas de différence significative concernant les intentions globales de mobilité. On observe, par contre, que l'option qui correspond à une mobilité ascendante recueille plus de suffrages chez les femmes que chez les hommes ( $t = -2$ ,  $p < .05$ ).

#### - Influence de la situation familiale

Les résultats indiquent que la situation familiale exerce une influence significative sur les intentions de mobilité des sujets. En effet, les sujets qui vivent seuls (célibataires, veufs, divorcés) présentent des scores d'intention de mobilité plus élevés que les sujets qui vivent en couple ( $t = 1.75$ ,  $p < .05$ ). Nous remarquons également que les sujets sans enfant à charge présentent des scores d'intention de mobilité plus élevés que ceux qui ont des enfants à charge ( $t = 1.76$  ;  $p < .05$ ). Les différences sont plus particulièrement significatives pour les options relatives à la mobilité géographique ( $t = 2.10$  ;  $p < .03$ ) et à la création d'entreprise ( $t = 2.20$  ;  $p < .02$ ).

#### - Influence des expériences de mobilité antérieures

Les études montrent que les sujets qui ont déjà eu des expériences de mobilité ont tendance à être plus favorables à la mobilité que les sujets qui n'ont jamais vécu ce type d'expérience. Nous trouvons bien des différences de scores d'intention de mobilité selon cette variable : les sujets qui obtiennent les scores d'intention de mobilité les plus élevés sont ceux qui ont déjà vécu une ou plusieurs expériences de mobilité significatives. ( $t = -1.80$ ,  $p < .05$ ).

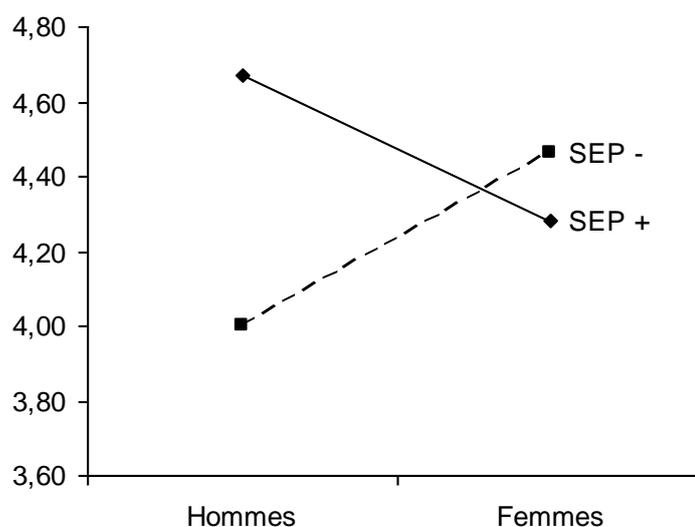
#### - Influence du niveau d'employabilité perçue

Nous avons également vérifié s'il existait une relation significative entre la perception par les sujets de leur position sur le marché du travail – c'est-à-dire la perception de leur niveau

d'employabilité – et leur score d'intention de mobilité. La question posée est : "Avec votre expérience professionnelle actuelle et après l'obtention de votre diplôme, comment percevez-vous votre position sur le marché du travail ?". Les sujets doivent indiquer leur degré d'accord concernant différentes propositions. Par exemple : "Ma qualification et mon expérience professionnelle sont recherchées sur le marché du travail". Contrairement à nos attentes, nous constatons qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les scores d'intention de mobilité selon le niveau d'employabilité perçu.

### Rôle joué par le Sentiment d'Efficacité Personnelle

Les résultats ne montrent pas de relation significative entre le SEP des sujets et le score global d'intention de mobilité. Par contre, lorsqu'on cible l'analyse sur les différentes options de mobilité, on remarque que le SEP a une influence sur le projet de mobilité ascendante : plus les sujets présentent un Sentiment d'Efficacité Personnelle élevé, plus ils ont l'intention d'accéder à un statut professionnel supérieur ( $r = .39, p < .000$ ). Le Sentiment d'Efficacité Personnelle exerce également une influence modératrice sur la relation entre certaines caractéristiques des sujets et leurs intentions de mobilité. On observe en particulier (voir schéma ci-dessous) que les hommes présentent des scores d'intention de mobilité globale plus élevés lorsqu'ils ont un SEP fort que lorsqu'ils ont un SEP faible, tandis que les intentions de mobilité des femmes se différencient peu en fonction de leur niveau de Sentiment d'Efficacité Personnelle ( $F = 4,37, p < .05$ ).



**Figure n°1 : Effet d'interaction entre sexe et sentiment d'efficacité sur le score d'intention de mobilité**

## 6. Discussion

Les résultats obtenus vont globalement dans le sens des différents travaux réalisés sur les conduites de mobilité professionnelle. Ils apportent toutefois des données nouvelles susceptibles, d'une part, de stimuler de nouvelles recherches en psychologie sociale et des organisations relatives aux problématiques de réorientation en cours de carrière, d'autre part,

d'ouvrir des pistes de réflexion et des perspectives d'application pour les professionnels du conseil de carrière.

On observe tout d'abord que les intentions de mobilité sont relativement importantes chez des sujets engagés dans des parcours de reprise d'étude et qu'il est sans doute utile, en complément des objectifs de formation, de prévoir l'aménagement de dispositifs d'aide à la mobilité professionnelle. A la lumière de nos résultats, on peut supposer, notamment, que les individus qui n'ont jamais vécu d'expérience de mobilité auront besoin de davantage de soutien (en terme d'information, de conseil, etc.) que ceux qui ont déjà changé d'emploi ou de métier auparavant. De même, les sujets les plus âgés seront sans doute demandeurs d'une aide plus importante que des sujets plus jeunes. Sans revenir sur l'ensemble des données de notre enquête, nous voulons souligner que les personnes présentent un positionnement différent à l'égard de la mobilité professionnelle selon leurs caractéristiques socio-biographiques et qu'il est sans doute important de pouvoir différencier, en conséquence, les pratiques d'accompagnement des trajectoires professionnelles.

Il peut paraître étonnant de constater que la perception de leur niveau d'employabilité n'a pas d'influence sur les intentions de mobilité des sujets de notre étude. Ce qui semble indiquer, en contrepoint de certains travaux (Power & Rothausen, 2003) et à l'appui d'autres études que nous avons menées (Dupuy, le Blanc et Mègemont, 2006), que les conduites d'orientation en cours de carrière ne sont pas dictées par la seule analyse du marché du travail et par l'évaluation précise des risques et opportunités qui le caractérise. Cette observation souligne la nécessité d'amener le sujet à mieux rationaliser ses choix, à mieux objectiver les sources et conséquences d'un changement professionnel qui peut se révéler difficile à vivre, même lorsqu'il est souhaité. Il s'agit d'éviter les désillusions auxquelles peut aboutir la réalisation d'une mobilité dont les enjeux, les finalités et les conditions n'ont pas été suffisamment bien clarifiés au départ.

Nous constatons que les individus présentent aussi des positionnements différenciés selon les mobilités suggérées (mobilité ascendante, reconversion, création d'entreprise...). En conséquence, il n'est pas fondé de distinguer des individus qui seraient par essence "mobiles" et d'autres pas. Certains peuvent, par exemple, envisager une mobilité ascendante mais à condition de rester dans le même type d'emploi ou de métier, d'autres sont susceptibles de s'engager dans une reconversion si celle-ci ne s'accompagne pas d'une mobilité géographique, etc. Ici aussi, il est nécessaire de différencier des dispositifs et des pratiques d'aide à la mobilité selon le type de changement professionnel envisagé. Une mobilité géographique, une reconversion vers un nouveau métier, un projet de création d'entreprise, etc. supposent des moyens d'accompagnement très différents en termes de soutien, de conseil, d'information...

Une des interrogations sous-jacentes à l'élaboration de notre projet de recherche portait sur le rôle susceptible d'être joué par les dynamiques identitaires sur les conduites de mobilité professionnelle. Nous avons plus précisément examiné en quoi les intentions de mobilité dépendent en partie du jugement que le sujet porte sur lui-même en termes de capacité de réalisation des activités requises pour l'accomplissement d'une mobilité professionnelle. Les résultats indiquent que cette variable exerce bien une influence mais uniquement sur les intentions de mobilité ascendante. Ainsi, le projet d'accéder à un statut professionnel supérieur dépend du jugement que le sujet porte sur ses capacités à entreprendre une mobilité. Ces résultats confirment, après d'autres études, l'importance que joue le Sentiment d'Efficacité Personnelle dans l'accomplissement d'une mobilité professionnelle. Ce facteur mériterait sans doute d'être davantage pris en compte dans les pratiques d'accompagnement à la mobilité : il

est possible, par le recours à certaines techniques, de favoriser le développement d'un Sentiment d'Efficacité Personnelle positif (Cervone et Walter, 2002). Ce qui permettrait au sujet d'élargir l'éventail de ses options de carrière. Les effets d'interaction constatés entre les caractéristiques des sujets et leur niveau de SEP, dont nous avons rapporté un exemple, suggèrent que l'accompagnement psychologique que nécessitent les situations de transition de carrière doit être différencié en fonction des caractéristiques des personnes.

## Auteurs

Jean-Luc Mègemont est Maître de Conférences à l'université de Toulouse-le Mirail (France) et membre de l'équipe "Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations" du laboratoire PDPS au sein de cette même université. Ses travaux portent principalement sur les conduites de mobilité professionnelle tout au long de la carrière. Courriel : megemont@univ-tlse2.fr  
Adresse : Université de Toulouse-le Mirail, UFR de Psychologie, 5 allées Antonio Machado, 31058 Toulouse cedex 9.

## Notes

<sup>1</sup> La notion de "dynamiques identitaires" rend compte des processus par lesquels le sujet construit et déconstruit, tout au long de sa vie, les représentations qu'il se fait de lui-même.

<sup>2</sup> Les sujets sans emploi au moment de l'enquête devaient se référer au dernier emploi significatif exercé (d'une durée supérieure à 3 mois)

## Abstract

The presented study examines the occupational mobility intentions from adults returners in education. The investigation was carried out on a sample of 115 subjects preparing for a diploma allowing to enroll in higher education (DAEU). The obtained results allow, first of all, to describe the relations between the various forms of intention of mobility and the characteristics of the subjects and their professional situation. The results also show that the Perceived Self Efficacy influence only the intentions of upward mobility and that it plays a moderating role in the relation between some characteristics of the subjects and their global scores of mobility intentions. These results allow to formulate some recommendations at the address of the professionals in charge of career transition counselling.

## Références

APPLEBAUM, DIANE HELEN (2009). *The relationship between physical work environmental factors, perceived stress, job satisfaction and turnover intention among inpatient acute care nurses*. Dissertation Abstracts International, section B: The Sciences and Engineering, vol 69, p. 4118.

ARTHUR, M. B., ROUSSEAU, D. M. (1996). *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.

BANDURA, A. (1977). Self-efficacy : toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, vol. 84, p. 191-215.

- BANDURA, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : De Boeck.
- BERGERON, L. M., & ROMANO, J. L. (1994). The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, vol. 35, p. 19-24.
- BETZ, N., KLEIN, K., TAYLOR, K. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, vol. 4, p. 47-57.
- BETZ, N., HACKETT, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 23, n°3, p. 329-345.
- BETZ, N. E., & LUZZO, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, vol. 4, p. 413-428
- BÖCKERMAN, P. (2004). Perception of job instability in Europe. *Social Indicators Research*, vol. 67, p. 283–314.
- BOYD, N. G., VOZIKIS, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 18, n°4, p. 63–77.
- CADIN L., BENDER A-F., DE SAINT-GINIEZ V. (2003). *Carrières nomades : les enseignements d'une comparaison internationale*. Paris : Vuibert.
- CERVONE, D., WALTER, S. (2002). Self-efficacy theory of behavioral change : foundations, conceptual issues, and therapeutic implications. Dans : Donahue, W. O. et Krasner, L. (Eds), *Theories of behavior therapy : exploring behavior change*. Washington: APA.
- CHUNG, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, vol. 28, p. 277-284.
- COTTON, J. L.; TUTTLE, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, Vol 11, n°11, p. 55-70.
- DICKTER, D. N., ROZNOWSKI, M., & HARRISON, D. A. (1996). Temporal tempering: An event history analysis of the process of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 81, 705–716.
- DUPUY, R., LE BLANC, A., & MEGEMONT, J.-L. (2006). Incertitudes au cours de la carrière et construction des perspectives temporelles. *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 12, n°3, p. 167-183.
- FERRER, A., MARTIN, J.Ph. (2008). La mobilité professionnelle, vecteur d'ascension sociale pour les jeunes et les ouvriers. *Emploi*, n°304, source : [www.insee.fr/ile-de-france](http://www.insee.fr/ile-de-france).
- FUJIWARA-GREVE; T., GREVE, H.R. (2000). Organizational ecology and job mobility. *Social Forces*, vol. 79, n°2, p. 547-568.
- GERME J.-F., MONCHATRE S., POTTIER F. (2003). *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*. Paris : Commissariat général du Plan.
- GUICHARD, J., HUTEAU, M. (2001). *Psychologie de l'Orientation*. Paris : Dunod.
- GREGOIRE, S., BOUFFARD, Th., CARDINAL, L. (2000). Le sentiment d'efficacité personnelle et la transition de carrière. *Revue québécoise de psychologie*, vol. 21, n°3; p. 93-109.

- GRIFFETH, R. W., HOM, P. W., & GAERTNER, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, vol. 26, n°3, p. 463–488.
- HACKETT, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. Dans : Banudura, A. (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* Cambridge : University Press, p. 232-259.
- KADDOURI, M. (2006). Dynamiques identitaires et rapport à la formation. Dans : Barbier, J.M., Bourgeois, E., de Villers, G., Kaddouri, M. (Eds), *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paris : l'Harmattan.
- KALLEBERG, A.L., VAN BUREN, M.E.(1996). Is bigger better? Explaining the relationship between organization size and job rewards. *American Sociological Review*, vol. 61, p. 47-66.
- KARASEK, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, n°2, p. 285-308.
- LAUFER, J. (2005). La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et Emploi*, n° 102, p. 31-44.
- LEANA, C.R. (2002). The changing organizational context of careers. Dans : Feldman, C. (éd.), *Work careers : a developmental perspective*. San Francisco : Jossey-Bass, p.274-293.
- LEE, G. COCHRAN, L. (1997). Becoming self-employed. *The Career Development Quarterly*, vol. 46, p. 98-109.
- LENT, R. W., LARKIN, K. C. ET. BROWN, S. D. (1989). Relation of self-efficacy in inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 34, p.279-288.
- LUCAS, M.S. (1999). Adult career changers : a developmental context. *Journal of Employment Counseling*, vol.36, p. 115- 118.
- MEGEMONT, J.L. (1998). Mobilité professionnelle : construction de l'identité et formation de la personne. Dans : Baubion-Broye, A. (Ed), *Événements de vie, transitions et construction de la personne*. Toulouse : Eres, pp. 87-109.
- MONSO, O. (2006). Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt. *Insee première*, n°112, source: [www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1112/ip1112.html](http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1112/ip1112.html).
- NEGRONI, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de reconversion de soi. *Carriérologie*, vol. 10, n°1, p. 331-348.
- POWER, S.J., ROTHAUSEN, T.J. (2003). The work-oriented midcareer development model : An extension of Super's maintenance stage. *The Counselling Psychologist*, vol. 31, n°2, p. 157-197.
- STROTH, L.K., BRETT, J.M., REILLY, A.H. (1996). Family structure, glass ceiling, and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 49, n°1, p.99-118.
- TETT, R. P., MEYER, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, vol. 46, p. 259-293.

VAN DAM, K. (2005). Employee attitudes toward job changes : an application and extension of Rusbult and Farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 78, p. 253-272.

VAN VIANEN, A.E.M., FEIJ, J.A., KRAUSZ, M., TARIS., R. (2003). Personality Factors and Adult Attachment Affecting Job Mobility. *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 11, n°4, p. 253-264.