

Sentiment d'efficacité personnelle et coût psychologique de l'insécurité de l'emploi

Feeling of personal efficiency and the psychological cost of job insecurity

TAÏBOUNI Latifa

Université Lounici Ali, Blida 2, l-taibouni@hotmail.fr

Reçu29-04-2021

Accepté: 23-06-2021

Abstract:

The precarious employment in its extent and its continuous progression is a central factor of the social situation in many countries whose Algeria is no exception. The stress impact of job insecurity context is different from one individual to another. According to the results of a lot of researches, this difference is due to personal and social resources which every individual disposes of. The feeling of self-efficacy seems to intervene in the adaptive capacities of the individual and to play a moderator role in the perception of stress.

Keywords: work; job insecurity; sense of self-efficacy; adaptive skills; stress.

Résumé:

La précarisation de l'emploi, de par son ampleur et sa constante progression, est un facteur central de la situation sociale dans de nombreux pays dont l'Algérie ne fait pas exception. L'impact en termes de stress de ce contexte est différent d'un individu à l'autre. Selon les résultats de nombreuses recherches, cette différence est due aux ressources personnelles et sociales dont dispose chaque individu. Parmi les ressources personnelles le sentiment d'efficacité personnelle semble intervenir dans les capacités adaptatives de l'individu et jouer un rôle modérateur dans la perception de stress.

Mots clés: Travail ; précarité de l'emploi ; sentiment d'efficacité personnelle ; capacités adaptatives ; stress.

Introduction

Les environnements dans lesquels vivent les sociétés actuellement se caractérisent par des changements rapides et une complexité grandissante. Alors que le développement des technologies et des savoirs se fait à une vitesse prodigieuse, entraînant des progrès dans tous les domaines, paradoxalement la dégradation de l'environnement, les pollutions en tous genres, les problèmes psychosociaux, le stress et autres altèrent considérablement la qualité de vie et la santé.

Les spécialistes de multiples disciplines essayent d'y remédier en agissant sur les différents domaines concernant l'être humain.

Parmi ceux-ci, l'emploi de par sa précarisation, devient également un sujet de préoccupation de par les répercussions plus ou moins éprouvantes qu'il peut avoir sur le vécu psychologique des individus, particulièrement des individus jeunes qui s'apprêtent à entrer dans la vie active.

L'impact des facteurs psychiques sur la santé jouit d'un intérêt de plus en plus grand et de nombreuses études portent sur les capacités adaptatives des individus face aux événements aversifs de la vie. Dans ce cadre, l'optimisme, le centre de contrôle, la perception de soutien social, l'efficacité personnelle sont mis en avant pour leur rôle dans l'évaluation d'un événement comme stressant. Le sentiment d'efficacité personnelle a fait l'objet de multiples recherches qui ont montré sa corrélation, lorsqu'il est élevé, avec un faible niveau de stress perçu. Ces résultats se retrouvent également dans les recherches portant sur le travail et l'emploi.

1. La précarité de l'emploi

À partir des années 80, on constate un abandon progressif du modèle traditionnel de l'emploi durable qui constituait la norme et le développement de formes atypiques d'emploi parallèlement à un changement du travail tant dans ses contenus que dans son organisation. L'emploi précaire, n'assurant du travail que de manière épisodique et aléatoire, se développe pour répondre à la recherche par les employeurs d'une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre.

Sentiment d'efficacité personnelle et coût psychologique de l'insécurité de l'emploi

Face à l'intensification de la concurrence et aux exigences de l'innovation, la flexibilité est devenue le maître mot dans tous les aspects du travail : dans sa conception, dans les formes d'emploi, dans le temps de travail, dans les horaires et les rémunérations, dans les relations entre les employeurs et leurs employés.

Les garanties de l'emploi disparaissent et le travail précaire prend de plus en plus d'ampleur sous forme de contrats à durée déterminée, de contrats de mission, de contrats saisonniers, de contrats intermittents, de pré-emplois, de stages et placements en apprentissage et autres formes n'assurant que des possibilités d'emploi de courte durée.

De par la mondialisation, ce phénomène s'étend aussi géographiquement et touche pratiquement tous les pays.

Il touche également toutes les catégories d'âge et particulièrement les jeunes qui sont à l'entrée de la vie active et qui de ce fait doivent revoir leur représentation du travail, héritée de leurs aînés. Du seul fait de vivre dans un contexte où l'emploi précaire sous toutes ses formes gagne tous les secteurs, les jeunes mais également les moins jeunes se posent des questions sur leur avenir professionnel même si, pour le moment, ils ne sont pas concernés par ce type d'emploi dans la mesure où ils sont encore étudiants ou en formation ou chômeurs ou même, paradoxalement, occupent un emploi permanent. En effet, même dans ce dernier cas, avec l'économie de marché, synonyme, pour les employeurs des multinationales ou de toute autre entreprise privée, d'une grande marge de manœuvre dans les relations de travail, ils ne sont jamais complètement rassurés quant à leur maintien dans leur emploi. Ils ne le sont pas plus dans les

entreprises étatiques qui, subissant de plein fouet l'évolution rapide des technologies, risquent, de ce fait, de devenir obsolètes du jour au lendemain. Contraintes dans le pire des cas à une fermeture ou tout simplement à une restructuration ou à une compression de personnel ou à une ouverture aux investisseurs privés, les entreprises étatiques, également, ne garantissent plus vraiment la sécurité de l'emploi qui les caractérisait auparavant.

Dans un rapport préparé pour le symposium « Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire » le BIT (Bureau International du Travail) (2011) note que « l'une des tendances les plus importantes de ces dernières décennies est indéniablement la montée de l'insécurité dans le monde du travail. » et que « Dans le monde entier, un nombre grandissant de travailleurs souffrent de conditions de travail précaires, incertaines et imprévisibles, et de l'absence de sécurité »

Ce rapport a ainsi attiré l'attention sur l'expansion de ce phénomène à travers un grand nombre de pays. Il souligne, par exemple, que « les statistiques de l'Algérie montrent que la vaste majorité des emplois créés étaient des contrats à durée déterminée. De 1997 à 2010, alors que le nombre de salariés et rémunérés en Algérie a augmenté de 2,7 millions, 2,2 millions d'entre eux étaient embauchés avec des contrats temporaires ». Les chiffres de l'ONS (Office National des Statistiques) confirment cette tendance à l'augmentation continue des emplois temporaires en Algérie.

Il importe alors, de se demander comment les individus, particulièrement les jeunes, se représentent dans ce contexte de précarité et d'incertitude de l'emploi leur avenir professionnel et quelles en sont les répercussions sur leur vécu psychologique. Comme le soulignent nombre d'auteurs, le contexte où vit l'individu joue un rôle important dans sa manière d'envisager l'avenir, dans son acquisition d'attitudes de planification ainsi que dans le développement de sa vocation. (Super et Bachrach, 1957)

Si la flexibilité des entreprises, obligées de survivre dans un environnement incertain, devient inévitable, il est essentiel de s'assurer que les personnes n'en paient pas le prix. En effet, de nombreux auteurs (Dejours, 1995, 1998, Abecassis et Roche 2001, De Gaulejac, Huez, 2001...) ont montré que des souffrances psychiques multiples sont liées à l'incertitude et à l'insécurité de l'emploi, ce dernier demeurant une valeur essentielle dans la vie des individus.

Barus-Michel (1998) pose une série de questions tout aussi empreintes de pessimisme : « Les petits boulots donneront-ils jamais une vraie reconnaissance sociale, et assureront-ils seulement les besoins ou ne seront-ils qu'une façon de croire qu'on fait encore partie de quelque chose, sans être sujet à part entière.»

Martin, Metzger et Pierre (2004) citent les enquêtes de Dubar et de Paugam, réalisées dans la décennie 90 qui établissent que le rapport au travail et à l'emploi demeure

essentiel à la construction d'une identité personnelle, alors même que les identités professionnelles sont en crise.

Toutes ces études et d'autres encore, montrent le rôle central de la position professionnelle dans la construction d'identité car le travail que l'on fait nous inscrit, nous classe dans un secteur de vie sociale avec tout ce que cela implique en matière de statut, de relations sociales et autres.

Dès lors, il devient intéressant de voir quel est, véritablement, l'impact du contexte de précarité de l'emploi sur les individus et quelles sont ses répercussions éventuelles sur leur vécu psychologique particulièrement en termes de stress.

2. Le stress

En se projetant, en effet, vers l'avenir à partir du contexte dans lequel il vit, l'individu va analyser ses propres capacités de réponse face aux défis qui lui seront posés. En nous référant au modèle transactionnel du stress proposé par Lazarus et Folkman (1984), nous pouvons supposer que s'il pense qu'il sera débordé ou qu'il risque de l'être, un sentiment de stress pourrait se produire. En effet, ce modèle focalise l'attention sur la façon dont l'individu construit cognitivement la perception d'une situation stressante (stress perçu), analyse sa capacité de faire face (contrôle perçu) et met en place des stratégies de coping. Le stress est créé par un déséquilibre entre la perception des exigences et la capacité d'y faire face. Il ne s'agit pas d'une

évaluation objective du stresser et de ses propres ressources mais de la perception subjective des conditions aversives et des capacités de coping qu'a le sujet.

Ainsi, pour Lazarus et Folkman (1984), le stress « est la condition qui émerge quand les transactions personne-environnement amènent l'individu à percevoir une contradiction - réelle ou imaginée- entre les exigences de la situation, d'une part, et les ressources des systèmes biologiques, psychologiques ou sociaux de la personne d'autre part ».

Dans le même sens Boudarene (2005) note qu' « un sujet est stressé quand il a le sentiment d'être débordé (ou qu'il risque de l'être) par un événement nouveau auquel il doit faire face. Ainsi considéré, le stress apparaît comme un "état de décalage" entre les demandes exigées par la situation nouvelle, telles que perçues par le sujet, et l'idée qu'il se fait de ses possibilités de réponse. Le résultat en est le sentiment de la perte du contrôle. Cette situation, qui est toujours responsable d'un changement, est accompagnée de manifestations physiologiques et psychologiques qui témoignent de la rupture de l'équilibre intérieur du sujet.» Ce décalage peut être objectivement réel ou non réel. Le stress est alors ce que ressent l'individu ou ce que l'on a coutume d'appeler le " stress perçu ".

Les théories cognitives également soulignent toutes, l'importance de la perception de la situation par le sujet et du rôle des interprétations personnelles des événements comme déterminants principaux de leur caractère stressant.

Ainsi la théorie des constructions personnelles de Kelly cherche à appréhender la manière dont l'individu construit le sens de son expérience et adapte son mode de perception du monde au fur et à mesure des transactions avec l'environnement.

Dans son modèle cognitif, Beck reprend le modèle interactionnel de Lazarus et l'approche des constructions personnelles de Kelly. « Il considère une transaction stressante comme le résultat d'un processus actif, continu, qui inclut des analyses, des interprétations et des évaluations successives de la situation externe, des risques, des coûts et des avantages d'une réponse particulière. Les stimuli sont nocifs s'ils sont interprétés comme tels par le sujet. Selon le type d'évaluation et la situation donnée, le sujet est motivé à mettre en place tel ou tel autre comportement ». (Graziani et Swendsen 2004).

Par ailleurs, les théories cognitives s'accordent sur le fait que l'évaluation d'un événement comme stressant et les effets de l'événement stressant sur le sujet dépendent largement de ses capacités adaptatives, et sont aussi fonction d'un grand nombre d'autres paramètres. Lors de la perception d'une situation stressante, l'individu analyse sa capacité de faire face et met en place des stratégies de coping. Pour Lazarus et Folkman (1984b), le terme "coping" désigne « les stratégies adaptatives, les efforts cognitifs et comportementaux du sujet pour aménager (réduire, minimiser, contrôler, dominer ou tolérer) la demande (interne ou

externe) provoquée par son interaction avec l'environnement, évaluée par le sujet comme dépassant ses limites. »

Deux grands types ont été identifiés : le coping centré sur le problème et dont les stratégies sont orientées vers le « management » de l'environnement et le coping centré sur l'émotion qui, lui, regroupe des stratégies qui visent à réguler l'émotion associée à l'évènement stressant.

Holahan et al (1996), soulignent que les auteurs pour lesquels le coping est essentiel à la résistance au stress ont divisé les variables liées à ses modèles en deux catégories : les ressources individuelles et les ressources sociales. « Les ressources individuelles comprennent des qualités cognitives et les variables de la personnalité [...] Les ressources sociales fortifient le processus du coping, en fournissant un soutien qui renforce les sentiments positifs internes. »

Ces variables pourraient aider à mieux comprendre pourquoi dans le contexte de précarité de l'emploi, tout le monde ne réagit pas de la même manière et que certaines personnes perçoivent les mutations dont le travail fait l'objet comme une menace alors que d'autres y voient plutôt l'occasion de diversifier leur expérience, de gagner parfois beaucoup d'argent tout en préservant leur mobilité et leur liberté et donc des opportunités de développement personnel.

Les évènements stressants ne sont donc pas perçus de la même façon par tous les individus. Les processus d'évaluation dépendent des caractéristiques de l'individu et de facteurs contextuels. Parmi les variables de personnalité, le sentiment

d'efficacité personnelle a retenu l'attention de nombreux chercheurs qui ont montré son rôle modulateur dans la perception de stress et dans les capacités d'adaptation de l'individu.

3. Le sentiment d'efficacité personnelle

3. 1. Origine du concept

3.1.1. La théorie sociale cognitive

Le concept de sentiment d'efficacité personnelle a été développé à partir des années 80 par Albert Bandura, psychologue américain né en 1925. Celui-ci débute par des travaux où il montre, avec ses collègues, qu'il suffit que des enfants observent le comportement des adultes pour le reproduire, allant ainsi à l'encontre de la théorie behavioriste de l'apprentissage dont l'idée maîtresse est que tout comportement a besoin d'une récompense pour être renforcé. Il lance alors un programme de recherche à l'origine de la théorie de l'apprentissage social, dit aussi « apprentissage vicariant » qui met l'accent sur le rôle de l'observation, de l'imitation et de la coopération dans l'apprentissage des conduites. Ce programme de recherche est également à l'origine de la théorie sociale cognitive. Dans des propos recueillis par Gaëtane Chapelle (2004), il la définit comme suit : « La théorie sociale cognitive considère l'humain comme l'agent - on pourrait dire l'acteur - de son développement, de son adaptation et de son changement.

Être acteur de sa vie consiste à influencer intentionnellement son propre fonctionnement et son environnement. Chaque individu n'est donc pas seulement le résultat des circonstances de sa vie. Il en est aussi l'origine. » Bandura parle d'« agentivité » en ce sens que l'individu est un agent actif dans le façonnement de sa vie. Il souligne que la théorie sociale cognitive propose un ensemble de compétences qui seraient l'essence de l'humain.

Il y a d'abord chez l'être humain une grande capacité symbolique qui lui permet de comprendre son environnement, de lui donner une structure, un sens et une continuité, et par là-même lui permet de gérer les aspects pratiques de sa vie.

Il y a ensuite ce que Bandura appelle le modelage social qui met en œuvre la deuxième compétence, à savoir la grande capacité qu'a l'être humain à vivre « par procuration », capacité qui lui permet, en regardant les autres, d'accroître considérablement ses connaissances et ses compétences. Ce modelage social est encore accru par les progrès des technologies de l'information et de la communication qui ont une influence extraordinaire sur les attitudes, les valeurs et les comportements et ce, à travers le monde entier.

Une autre compétence de l'humain qui contribue à son « agentivité » est sa capacité à anticiper. En imaginant son futur, il se fixe des objectifs et anticipe les conséquences de ses actions, orientant et motivant ainsi ses efforts.

Une quatrième compétence que Bandura appelle « l'autoréactivité » est la capacité qu'a l'individu de contrôler et de réguler ses actions en fonction de standards personnels enracinés dans un système de valeurs.

L'autre compétence proprement humaine et qu'il considère comme centrale dans la théorie sociale cognitive est la capacité de réflexivité de l'individu qui le rend à même de réfléchir sur son propre fonctionnement cognitif, affectif et comportemental. De ce fait, il évalue son efficacité ainsi que la validité de ses pensées et de ses actions et apporte les ajustements si cela est nécessaire.

Enfin, partant du fait que l'homme ne vit pas isolé mais doit, pour vivre dans de bonnes conditions, collaborer avec les autres, la théorie sociale cognitive étend sa conception de l'agentivité humaine à celle d'agentivité collective : « l'interdépendance croissante de la vie sociale et économique nécessite l'exercice d'une agentivité collective locale, nationale et transnationale pour atteindre les changements sociaux désirés. » (Chapelle 2004). A cela s'ajoutent les évolutions rapides dans tous les domaines (informationnel, social, technologique) qui transforment les rapports à tous les paramètres de la vie : espace, temps, soi-même et les autres ; ce qui rend le statut de l'agentivité humaine plus que jamais prioritaire. Or comme le souligne Rondier (2003), il apparaît que le sentiment d'efficacité personnelle est justement la pierre angulaire du principe d'agentivité humaine, dans le sens de l'exercice de l'individu d'une influence personnelle sur son propre fonctionnement et sur l'environnement.

3.1.2. Le sentiment d'efficacité personnelle

Dans les années 80, Bandura a élaboré la notion de « sentiment d'efficacité personnelle » qu'il définit comme étant « la croyance qu'a chacun d'être capable d'influencer son fonctionnement psychosocial et les événements qui affectent sa vie. » (in Chapelle 2004). Pour Lent, Brown et Hacket (1996) le sentiment d'efficacité personnelle représente les croyances des individus concernant leur capacité de faire les actions requises pour réaliser les performances envisagées. Schunk et Pajares (2005) soulignent quant à eux que le sentiment d'efficacité personnelle, autrement appelé auto-efficacité, est la croyance qu'a une personne de ce qu'elle est capable de faire et non de ce qu'elle sait faire.

Pour Bandura, cette croyance est véritablement au cœur de la motivation et de l'action. Carré (2003) souligne cette conviction de Bandura quant à cette importance du sentiment d'efficacité personnelle dans la motivation en rapportant les propos, régulièrement tenus par lui, à ce sujet : « si les gens ne croient pas qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils désirent grâce à leurs actes, ils ont bien peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés. » La même conviction paraît dans les déclarations faites à Chapelle (2004) au sujet de l'individu : « Peu importe l'ensemble des facteurs qui le guident ou le motivent, ils sont tous ancrés dans la conviction fondamentale qu'il a le pouvoir de changer les choses par l'action. » Partant de là, il considère que le sentiment d'efficacité personnelle est également le fondement des réalisations et du bien-être humain en ce sens que plus il est grand, plus les objectifs que s'impose une personne et son engagement dans leur poursuite sont élevés

Pour Desmette (1999), le sentiment d'efficacité personnelle « est une facette de l'image de soi qui correspond à une perception de capacité : il s'agit de l'évaluation que fait une personne de sa capacité à atteindre un but déterminé. Cette représentation personnelle se construit sur la base de l'évaluation de ses propres capacités physiques, intellectuelles et affectives, qui doivent être mobilisées dans une situation particulière et dans un but spécifique ». Elle précise par ailleurs, à la suite de Bandura et de ses collaborateurs, qu'il s'agit d'un jugement sur « ce que l'on croit pouvoir faire avec les capacités que l'on a », et non de la mesure de ses capacités réelles. Elle souligne également que le sentiment d'efficacité personnelle se fonde sur certains déterminants internes qui renvoient aux caractéristiques du sujet lui-même et intègre aussi des déterminants externes qui appartiennent à la tâche (difficile, familière,...) ou au contexte (informations normatives, support social...).

3.2. Les domaines d'application du sentiment d'efficacité personnelle

Bandura signale, que la théorie du sentiment d'efficacité personnelle est utilisée dans de nombreux domaines tels l'éducation, la santé, la psychothérapie, le monde du travail, le sport et ce, parce que les croyances dans nos capacités concernent toutes les sphères de la vie.

Dans le domaine du travail, il fait remarquer que face à la rapidité des changements, les compétences technologiques et

Sentiment d'efficacité personnelle et coût psychologique de l'insécurité de l'emploi

techniques deviennent rapidement inopérantes. Une capacité d'adaptation efficace devient alors primordiale, tant au niveau de l'individu qui doit souvent assumer lui-même sa remise à niveau, que sur le plan de l'organisation qui doit faire preuve d'innovation pour s'adapter aux nouvelles technologies.

Dans le domaine de la santé, la qualité de vie est de plus en plus dépendante des habitudes de vie et le sentiment d'efficacité personnelle renforce la volonté des individus à changer leurs habitudes et à persévérer jusqu'à l'obtention des changements décidés. Il influence également leur capacité à reprendre le contrôle après des échecs et à conserver les bonnes habitudes prises. Toujours d'après Bandura, le sentiment d'efficacité personnelle est également un facteur clé dans le traitement des troubles mentaux, comme les troubles anxieux et phobiques, la dépression, les troubles alimentaires et la dépendance à l'alcool ou à la drogue.

Dans le domaine du sport le sentiment d'efficacité personnelle influence aussi bien l'acquisition d'habiletés que les réactions aux chutes de performance. Il influence également le contrôle du stress et la qualité de l'entraînement.

Le sentiment d'efficacité personnelle influence, selon lui, les choix, les aspirations ainsi que la persévérance et les efforts mobilisés pour les concrétiser. Il a également un impact sur le niveau de stress et les risques de dépression chez les individus.

Krampen (1988) souligne également que les individus ayant un sentiment d'efficacité plus élevé semblent moins sujets aux émotions négatives qui peuvent générer des baisses de performance.

Avant de clore ce chapitre, il est utile de noter la distinction effectuée entre le sentiment d'efficacité personnelle spécifique et le sentiment d'efficacité personnelle général. Le sentiment d'efficacité personnelle spécifique tel que le définit Bandura est lié à un domaine particulier impliquant l'individu. Les autres domaines de sa vie peuvent connaître des niveaux de sentiment d'efficacité différents. Le concept d'efficacité personnelle générale introduit par Sherer et *al.* (1982) est défini comme un trait de personnalité, donc relativement stable et influençant les attentes des individus quel que soit le domaine concerné.

Bandura (1977,1986), en introduisant le concept d'auto-efficacité, met l'accent sur son influence sur l'évaluation des actes de l'individu avant qu'il agisse ou abandonne, sur sa vulnérabilité au stress et à la dépression. Ainsi plus le sentiment d'efficacité est élevé plus l'individu interprète les situations difficiles comme gérables et de ce fait, la perception de la divergence (qui est à l'origine du stress) entre les exigences de cette situation et ses capacités à y répondre s'efface. Il estime (2003) que le sentiment d'être efficace dans le contrôle des événements jugés menaçants joue un rôle central dans l'activation de l'anxiété du fait que le sentiment d'efficacité personnelle détermine en grande partie la dangerosité perçue des événements. Il souligne également que plus les croyances d'efficacité personnelle de l'individu sont grandes, plus le choix d'activités et d'environnements qu'il considère sera vaste.

Les individus qui croient posséder les capacités pour réussir ont tendance à mobiliser plus d'efforts et à soutenir leurs

efforts en vue d'atteindre l'objectif visé. Il considère que le SEP influence la persévérance dans une tâche donnée ou face aux difficultés, le niveau de stress ainsi que les risques de dépression chez les individus.

Pour Krampen (1988), les individus ayant un sentiment d'efficacité élevé semblent être moins sujets aux émotions négatives telles que l'anxiété.

Pour Lecomte (2004), les personnes qui croient fortement en leurs possibilités « abordent les menaces ou les stressseurs potentiels avec la confiance qu'elles peuvent exercer un certain contrôle sur eux. Cette perspective efficace améliore les performances, réduit le stress et diminue la vulnérabilité à la dépression ». À l'inverse, les personnes ayant des doutes sur leurs capacités, si elles se trouvent dans des situations éprouvantes, « s'appesantissent sur leurs insuffisances, sur les difficultés de la tâche à accomplir et sur les conséquences problématiques de l'échec. [...] Ce sont des victimes désignées du stress et de la dépression ».

Pour Desmette (1999), un sentiment d'efficacité personnelle élevé permet à l'individu d'avoir des objectifs plus ambitieux et plus diversifiés et de s'investir plus dans ses tâches avec moins de risque d'abandon « même face à une situation d'échec, où il fera preuve d'une plus grande flexibilité dans ses modes de résolution de problèmes et par laquelle il sera moins affecté sur le plan émotionnel. »

Légeron (2002) fait état de nombreux travaux qui ont révélé le lien existant entre le sentiment d'avoir les capacités pour contrôler une situation et le stress perçu par l'individu. C'est ainsi

qu'il souligne que « l'évaluation que le sujet fait de ses capacités à faire face à une situation stressante détermine largement son niveau de stress ».

Si on applique cette réflexion aux jeunes, dans un contexte d'insécurité de l'emploi, l'on peut considérer que ceux ayant un sentiment d'efficacité personnelle élevée ne percevront pas cette situation comme menaçante mais plutôt comme un espace de diverses opportunités qu'ils pourront saisir et exploiter avec succès grâce à leurs capacités. Là intervient l'agentivité dont parle Bandura, cette capacité qu'ont les individus à être les agents de leurs propres vies en anticipant et en ajustant leurs actes en vue d'objectifs définis leur permettant d'être en phase avec tout changement pouvant survenir dans leur parcours professionnel.

Conclusion

L'impact du contexte de précarité de l'emploi sur le vécu psychologique, particulièrement en termes de perception de stress varie d'une personne à l'autre et ce en fonction de l'évaluation que chacune fait de ses capacités à faire face à une situation stressante. Les nombreuses études qui ont pour objectif la compréhension des processus en jeu dans l'émergence du stress confortent le rôle modérateur de certaines variables de la personnalité. Parmi celles-ci, le sentiment d'efficacité personnelle est en bonne place en ce sens que la confiance qu'a le sujet en ses capacités à contrôler une situation contribue à la diminution de sa perception de stress. De ce fait il serait intéressant de se pencher sur les conditions susceptibles de le promouvoir afin de réduire le

coût psychologique de la précarisation du travail et des nouvelles
données de l'emploi.

Bibliographie

- ABECASSIS F. et ROCHE P., (2001), *Précarisation du travail et lien social
Des hommes en trop ?*, l'Harmattan, France.
- BANDURA A., (1986), *Social Foundations of Thought and Action, a Social-
cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- BARUS-MICHEL J., (1998) Crises et mutations. Les avatars du sujet social. *In
Bulletin de psychologie* /tome 51 (1) / 433 / janvier-février 1998.
- BOUDARENE M., (2005), *Le stress. Entre bien-être et souffrance*. BERTI
Editions, Alger.
- CARRÉ P. (2003), La double dimension de l'apprentissage autodirigé :
contribution à une théorie du sujet social apprenant, *La revue canadienne pour
l'étude de l'éducation des adultes*, 17.
- CHAPELLE G., (2004), Rencontre avec Albert Bandura « J'y arriverai » : le
sentiment d'efficacité personnelle, *Sciences Humaines*, n°148.
- de GAULEJAC, V., (2001), De la lutte des classes à la lutte des places *in*
Abecassis F. et Roche P., *Précarisation du travail et lien social*, L'Harmattan, France.
- DEJOURS, C., (1995) Doctrine et théorie en psychosomatique. Dans *Revue
française de psychosomatique* 1995/1 (n°7).
- DEJOURS, C., (1998), Centralité ou déclin du travail ? *in* Kergoat J. et coll., *Le
monde du travail*, Editions La Découverte, Paris, France.
- DESMETTE, D. (1999), Le sentiment d'efficacité personnelle : une ressource à
développer ? Une analyse en formation d'adultes. In Depover C., Noel B. (Ed.)
*L'évaluation des compétences et des processus cognitifs. Modèles, pratiques et
contextes*. De Boeck Bruxelles.

- GRAZIANI P., SWENDSEN J., (2004) *LE STRESS Emotions et stratégies d'adaptation*. Nathan/SEJER, 2004.
- HOLAHAN C.J., MOOS R.H., (1991), « Life Stressors, Personal and Social Resources, and Depression: A4-Year Structural Model », *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 1.
- KRAMPEN, G. (1988). Competence and control orientations as predictors of test anxiety in students: longitudinal results. *Anxiety Research*, 1 (3).
- LAZARUS R.S., FOLKMAN S., (1984) *Stress and coping*, New York, Springer.
- LECOMTE J. (2003), Y arriver malgré tout, *Sciences Humaines Hors-Série* n°40.
- LENT R.W., BROWN S.D. et HACKET G. (1996) Career Development from a social cognitive perspective. Dans D. Brown, L. Brooks et Coll., *Career choice and development* 3^{ème} éd. San Francisco : Jossey-Bass. P.373-421.
- MARTIN D., METZER J.-L. et PIERRE PH., (2004) La mondialisation menace-t-elle le travail? In *Sciences Humaines* n° 150 Juin 2004.
- SHERER, M., Maddux, J.E. Mercandante, B., Prentice-DUMM. J., JACOB, B. & ROGERS, R.W. (1982). The self-efficacy scale: construction et validation: *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- SHUNK D.H. et PAJARES F. 2005, dans Andrew J.E. et Carol S. *Handbook of competence and motivation*. Ed. Dweck, Guilford.
- SUPER D.E. et BACHRACH P.B. (1957), *Scientific careers and vocational development theory*. New York : Teachers College, Columbia University.