



UNIL | Université de Lausanne

FACULTE DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

Les compétences de carrière : validation de la version française du Career Competencies Questionnaire et exploration de ses liens avec des facteurs professionnels

Session d'hiver 2020

Mémoire de maîtrise universitaire ès Science en Psychologie

Orientation Psychologie du Conseil et de l'Orientation

Présenté par Philomène Stalder

Directeur : Jonas Masdonati

Expert : Christian Maggiori

Remerciements

Avant toute chose, je tiens à exprimer ma gratitude à toutes les personnes qui m'ont aidée, d'une façon ou d'une autre, à réaliser ce mémoire.

Je voudrais dans un premier temps remercier mon Directeur de Mémoire, Monsieur Jonas Masdonati, pour ses précieux conseils, sa disponibilité, sa bienveillance et pour m'avoir guidée dans mon travail.

Un grand merci à Monsieur Christian Maggiori, qui a accepté de tenir le rôle d'expert et qui a apporté de nombreux conseils à l'élaboration de cette recherche.

Merci également à Monsieur Jos Akkermans pour sa précieuse collaboration.

Je remercie également Monsieur Robin Zufferey pour sa disponibilité et son aide dans les analyses statistiques.

Pour finir, je voudrais exprimer ma reconnaissance envers ma famille et mes amis, qui m'ont apporté un soutien inestimable tout au long de ce travail.

Résumé

Dans le monde actuel en constante évolution, le marché du travail a entamé une période de grandes transformations et les parcours professionnels sont devenus de moins en moins stables et linéaires ; ainsi, les compétences de carrière permettraient d'aider les individus à gérer l'incertitude liée aux carrières contemporaines. La Suisse étant également concernée par ces évolutions, cette recherche avait pour objectif de traduire et valider le questionnaire des compétences de carrière (CCQ ; Akkermans & al., 2013) dans le contexte Suisse romand, d'examiner ses liens avec des dimensions professionnelles et de vérifier la présence de différences de scores selon des facteurs sociodémographiques. Les résultats ont montré des bonnes qualités métriques du CCQ-Suisse, une structure en trois dimensions (Anticipation, Connaissance de soi et Réseau) et 16 items finaux. De plus, les échelles de satisfaction au travail, finalités du travail, sentiment d'auto-efficacité organisationnelle, insécurité de l'emploi et relations entre la vie privée et professionnelle, sont liées à certaines dimensions du CCQ. Enfin, des différences de scores sont apparues en fonction du sexe, de la présence de chômage, du temps d'occupation et de la catégorie professionnelle.

Note. Dans le présent document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte.

Tables des matières

Introduction	4
I. Problématique	5
1. L'évolution des carrières	5
2. Contexte suisse	7
II. Concepts théoriques	9
1. Les ressources de carrière	9
2. L'adaptabilité de carrière	9
3. Les compétences de carrière	10
III. Objectifs	13
IV. Méthodologie	13
1. Procédure	13
2. Participants	14
3. Mesures	15
4. Analyses	18
V. Résultats	21
1. Structure factorielle et fidélité du CCQ-Suisse	21
2. Corrélations entre le CCQ-Suisse et d'autres facteurs professionnels	24
3. Différences intergroupes	26
VI. Discussion	29
6.1 Validation du CCQ-Suisse	29
6.2 Liens du CCQ-Suisse avec les dimensions professionnelles	32
6.3 Différences intergroupes	34
6.4 Limites et perspectives	36
6.5 Implications pour la pratique	37
VII. Conclusion	39
Bibliographie	41
Annexe 1 : CCQ, version originale, traduite de l'anglais	I
Annexe 2 : CCQ-Suisse	II
Annexe 3 : Questionnaire complet	III

Introduction

Avec les changements occasionnés ces dernières années sur le marché du travail, les carrières ont pris de nouvelles formes et ne sont plus considérées comme stables et linéaires, et les employés deviennent responsables de celles-ci (Delobbe, 2006). Ainsi, ils doivent acquérir un ensemble de ressources et de compétences pour pouvoir naviguer avec succès dans leur carrière et faire face à l'incertitude et à l'ambiguïté qui marquent les parcours contemporains (Colakoglu, 2011 ; Hirschi, 2012).

Dans ce mémoire, nous avons décidé d'explorer d'un peu plus près les ressources et plus précisément les compétences nécessaires à l'autogestion de sa carrière. L'objectif principal de cette recherche est de traduire et de valider la version française du Career Competencies Questionnaire (CCQ) d'Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers et Blonk (2013a), auprès d'un échantillon Suisse romand. Le deuxième objectif est de vérifier les liens potentiels entre le CCQ et d'autres dimensions : la satisfaction au travail, les finalités du travail, le sentiment d'auto-efficacité organisationnelle, l'insécurité de l'emploi et les relations entre la vie privée et la vie professionnelle. En troisième lieu, nous souhaitons vérifier si les scores au CCQ diffèrent en fonction des facteurs sociodémographiques.

En conséquence, notre travail est structuré de la manière suivante : tout d'abord, la problématique et les concepts théoriques seront développés, ainsi que la méthodologie utilisée. Les résultats seront ensuite présentés et feront l'objet d'une discussion. Pour conclure, nous aborderons les limites de la recherche ainsi que les implications pour la pratique en orientation.

I. Problématique

1. L'évolution des carrières

Le concept de carrière est défini comme « le parcours professionnel d'une personne au sein d'une ou plusieurs organisations, dans une profession, ou plus largement en prenant en compte l'ensemble de ses expériences au cours du temps » (Giraud & Roger, 2011, p.14). Depuis les années 30, la notion de carrière a progressé passant d'une conception traditionnelle à une conception nomade ou « sans frontière » (Janand, 2013). Les carrières dites « traditionnelles » garantissaient des carrières et des emplois à vie, limités le plus souvent à une ou deux organisations (Peiperl & Baruch, 1997). Ainsi, elles étaient caractérisées par des parcours linéaires et stables, les entreprises assurant la sécurité de l'emploi des salariés en échange de leur loyauté (Arthur, 1994 ; Sullivan, 1999). L'individu, à la suite de ses études, entrait dans une entreprise et gravissait les échelons hiérarchiques en fonction de son mérite et de son ancienneté et, ainsi, devenait progressivement un élément central et indispensable au fonctionnement de l'entreprise (Delobbe, 2006 ; Sullivan, 1999). Le succès de la carrière se mesurait par le salaire, le statut et les promotions et l'entreprise était responsable de la carrière des individus (Cerdin, 2004).

Au cours de la deuxième moitié des années 90, avec la mondialisation de l'économie, le développement des systèmes d'information et de communication, la numérisation et l'automatisation du travail, le monde du travail a considérablement changé (Delobbe, 2006 ; Hirschi, 2012). Afin d'accroître la productivité et face à la concurrence internationale accrue, une nouvelle organisation du travail a pris place (Bühlmann, 2013). De nouvelles formes d'emploi apparaissent comme le travail en réseau, ainsi que des formes d'emplois atypiques comme le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée ou temporaires, le sous-emploi, le travail à domicile, sur appel, de nuit, de week-end, ou mal rémunérés (Bühlmann, 2013). Ainsi, ces changements survenus au cours des trente dernières années ont encouragé ou forcé les gens à accepter des emplois flexibles et à favoriser le court au long terme (Sennett, 1999, cité par Bühlmann, 2013). Les trajectoires

professionnelles deviennent plus complexes, moins planifiables et sont marquées par un accroissement de ruptures et de réorientations, volontaires ou contraintes (Delobbe, 2006). La tendance des parcours professionnels s'en trouve alors modifiée, passant d'une sécurité de l'emploi à une mobilité accrue, caractérisée notamment par de l'insécurité et de l'incertitude (Colakoglu, 2011). Le travailleur échange sa performance et sa flexibilité contre l'employabilité, se déplace au sein de multiples organisations, devient responsable de la gestion de sa carrière, se forme par la pratique et l'expérience, et progresse davantage par le biais de l'apprentissage que par le respect dû à l'âge (Delobbe, 2006 ; Sullivan, 1999).

Afin de mieux répondre aux transformations du marché du travail, de nouvelles logiques de carrière apparaissent progressivement. Les carrières traditionnelles ont ainsi laissé place à de nouvelles approches dites « contemporaines » (Lebègue, 2015), comme la carrière « protéenne » (Hall, 1996) et la carrière « sans frontières » (Arthur, 1994), traduite en français par « carrière nomade » (Cadin et al., 2003). Ces deux construits sont corrélés mais diffèrent de la manière suivante. La carrière protéenne se concentre sur le succès de carrière subjectif et l'autogestion de carrière, où les valeurs internes des individus guident leurs parcours, tandis que la carrière nomade met l'accent sur la mobilité organisationnelle (Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006). Hirschi (2018) parle même d'une nouvelle forme de carrière sans frontières qui consisterait plutôt à « travailler simultanément pour plusieurs employeurs dans plusieurs projets, dans une séquence courte ou même en parallèle » (p. 196, traduction personnelle). Il semble important de relever que le modèle des carrières traditionnelles n'a pas disparu, mais qu'il n'est plus le seul modèle existant (Baruch, 2006).

Les changements sur le marché du travail susmentionnés, amènent les employés à être responsables de leur carrière, à s'adapter à un environnement de travail de plus en plus dynamique et changeant, et à des carrières plus complexes (Vuori, Toppinen-Tanner, & Mutanen, 2011 ; Akkermans et al., 2013b). Par conséquent, il devient important pour le travailleur de posséder des « aptitudes, connaissances et compétences transférables d'un contexte

organisationnel à un autre » (Delobbe, 2006, p. 154). Les employés ont besoin d'acquérir des ressources et des compétences nécessaires pour faire face aux changements de carrière et transitions, et pour atteindre leurs objectifs professionnels (Hirschi, 2012 ; Akkermans et al., 2013b ; Akkermans & Tims, 2017). Ainsi, les notions de ressources de carrière, d'adaptabilité de carrière et de compétences de carrière ont été développées pour conceptualiser ces nouvelles exigences envers les travailleurs. Ces concepts seront repris et développés dans la partie théorique.

2. Contexte suisse

Le visage de la Suisse a également changé au gré de l'économie, laissant place à une précarisation du marché du travail. Les rapports de travail évoluent et les emplois classiques ont perdu de leur importance, faisant place à des formes de travail plus flexibles (SECO, 2017). Nous nous intéresserons ainsi au contexte plus spécifique de la Suisse et aux changements survenus sur le marché du travail.

2.1 Participation au marché du travail

Selon l'Office Fédéral de la Statistique (OFS, 2019a), la population suisse a un taux d'activité élevé comparativement aux autres pays de l'Union Européenne (UE) (84,2% contre 73,3%) et un taux de personnes occupées à temps partiel presque deux fois plus élevé (35,0% contre 19,4% pour l'UE). Ce taux a augmenté de 9% depuis 1996 et le travail à temps partiel est plus répandu dans le secteur tertiaire et chez les femmes. Les mères, avec des enfants en bas âge, travaillent de plus en plus, occupent une forte proportion de travail à temps partiel et réduisent leur volume de travail pour concilier travail et vie de famille. La différence du taux d'activité entre les femmes et les hommes s'est réduite et se situe à 79,9% et 88,5% respectivement. Une étude réalisée par l'Office Fédéral de la Statistique (OFS, 2018) montre que la multi-activité a fortement progressé en Suisse : 7,6% des actifs exercent plus d'une activité professionnelle. Cette forme de travail concerne surtout les femmes, les classes d'âge centrales (40-54 ans), ceux avec un niveau de formation élevé et ceux avec une activité principale indépendante ; elle est plus répandue en Suisse que dans l'UE (OFS, 2018). Diverses raisons motivent le cumul de

plusieurs emplois, comme ne pas trouver d'emploi au taux souhaité, des raisons financières ou un intérêt personnel. Le Secrétariat d'État à l'Économie (SECO, 2017) a montré que les personnes occupant un emploi atypique précaire, défini comme emploi avec une ou plusieurs insécurités majeures (temporaires ou économiques ; SECO, 2017), étaient d'environ 113 000 (soit 2,5% des actifs occupés). L'insécurité temporaire comprend par exemple les activités à durée déterminée, et l'insécurité économique, le travail sur appel majoritairement (SECO, 2017). Ce type d'emplois se retrouve surtout chez les femmes, les jeunes et ceux avec un faible niveau de formation, ainsi que dans le secteur tertiaire, concentré principalement dans les branches de l'hébergement et de la restauration, des arts, des loisirs, des ménages privés, ainsi que de l'immobilier et des activités administratives (SECO, 2017). Les régions francophones et italophones, particulièrement les Cantons du Tessin et de Genève, sont les plus concernées par les emplois atypiques précaires (SECO, 2017). Au niveau de la mobilité professionnelle, en 2017, 19,3% des actifs ont quitté leur emploi en l'espace d'un an, avec 12,7% qui ont changé d'emploi, et 6,6% qui ont soit perdu leur emploi, soit quitté le marché du travail (OFS, 2019b). Au cours des trente dernières années, le nombre de personnes ayant changé de profession n'a cessé de croître (Flückiger, 2007). Aussi, le taux de diplômés du degré tertiaire a doublé en seulement 20 ans (Meyer, 2018), et augmenté à la suite du CFC (Meyer, 2018 ; Plomb, 2018). Le secteur tertiaire comprend plus de 75% des emplois (Plomb, 2018) et demande de plus en plus d'employés diplômés (Salvisberg & Sacchi, 2014), ce qui péjore les personnes sans formation (11,6% de la population ; OFS, 2019c). En effet, elles se retrouvent en concurrence avec les diplômés pour l'accès à certains emplois (Plomb, 2018).

Nous avons pu observer avec le marché du travail actuel, que les parcours professionnels se sont diversifiés et sont devenus moins prévisibles en Suisse. En effet, le contexte exige des individus à changer plusieurs fois d'emploi et à faire face à des transitions et des emplois moins stables. Il devient alors important que les employés acquièrent des compétences de carrière, en plus de compétences professionnelles spécifiques, pour anticiper et orienter la suite de leur parcours. Dans ce contexte précaire, pour être prêt à

rebondir et faire face aux défis futurs, il s'agit de se préoccuper préventivement de sa carrière, en développant notamment les compétences de carrière. Il nous a donc semblé intéressant de pouvoir valider le CCQ dans le contexte suisse et ainsi favoriser le développement de nouveaux outils d'évaluation en orientation.

II. Concepts théoriques

1. Les ressources de carrière

Selon Hirschi (2012), il existe plusieurs types de ressources nécessaires au succès de sa gestion de carrière : des ressources psychologiques comme l'optimisme, des ressources d'identité comme l'adaptabilité professionnelle, et des ressources sociales comme le réseautage. Pour gérer les changements de carrière, des comportements d'adaptation proactifs, tels que le maintien de la motivation, l'élaboration de projets et la construction de nouveaux réseaux sociaux, sont à adopter et à maintenir à l'aide des compétences de carrière, des capacités d'adaptation et des ressources de carrière pertinentes (Guan, Arthur, Khapova, Hall, & Lord, 2019). Dans la littérature actuelle, deux ressources de carrière ont fait l'objet d'une attention particulière (Akkermans et al., 2018) : l'adaptabilité de carrière (Savickas, 2005 ; Maggiori, 2013) et les compétences de carrière (Akkermans et al., 2013a). Même si ces termes sont liés, ils diffèrent dans le sens que l'adaptabilité de carrière est plutôt réactive et consiste à s'adapter à des changements constants, tandis que les compétences de carrière sont plutôt proactives et permettent d'aider les individus à s'épanouir sur le marché du travail ; ainsi l'une de ces ressources de carrière permet de gérer les situations et l'autre de s'y préparer (Akkermans & Tims, 2017 ; Akkermans et al., 2018). Ces deux termes sont développés dans les prochains paragraphes.

2. L'adaptabilité de carrière

L'adaptabilité de carrière est définie comme l'ensemble des « ressources de l'individu pour faire face aux transitions et traumatismes précoces dans leurs rôles professionnels qui, dans une certaine mesure modifient leurs relations sociales » (Savickas & Porfeldt, 2012, cités par

Abdelmajid, 2019, p.57). Savickas (2005) décrit l'adaptabilité de carrière à l'aide de quatre dimensions : « *Concern* », « *Control* », « *Curiosity* » et « *Confidence* », lesquels renvoient à la préoccupation, le contrôle, la curiosité et la confiance. Savikas (2005) et Maggiori et al. (2013) décrivent ces dimensions de la manière suivante. La préoccupation reflète la capacité à prendre conscience de son avenir professionnel et le planifier. Le contrôle, quant à lui, correspond à la responsabilité personnelle de la construction de sa carrière. La curiosité se réfère ensuite à la tendance à explorer son environnement et y découvrir des opportunités. Finalement, la confiance est la capacité à croire en soi dans la résolution de problèmes concrets liés à sa carrière. Ces ressources permettent de faire face aux exigences et difficultés de la vie quotidienne en aidant à former des stratégies que les individus utilisent pour diriger leurs comportements adaptatifs (Maggiori et al., 2013). Ainsi, l'adaptabilité de carrière et ses composantes sont conçues « comme des ressources ou des capacités permettant aux individus d'adapter leur comportement aux contraintes environnementales ou à des situations spécifiques » (Rossier et al., 2012, p.735, traduction personnelle). Ce concept est pertinent dans le contexte actuel où l'adaptabilité est fortement sollicitée chez les individus, face aux périodes d'instabilité.

3. Les compétences de carrière

Kuijpers et Scheerens (2006) ont défini les compétences de carrière comme « des compétences permettant à tous les employés de développer leur propre carrière, quel que soit leur emploi » (Kuijpers & Scheerens, 2006, p. 305, traduction personnelle). Ces mêmes chercheurs ont relevé six facteurs pertinents pour le développement de carrière : la capacité de développement de carrière, la réflexion sur les capacités, la réflexion sur les motivations, l'exploration du travail, le contrôle de la carrière et le réseautage. Il existe un certain nombre de compétences différentes proposées dans la littérature, mais beaucoup d'auteurs identifient trois compétences de base: le *knowing-how*, soit les aptitudes et connaissances accumulées tant dans le contexte professionnel qu'extra-professionnel ; le *knowing-why*, qui correspond aux motivations professionnelles d'un individu, à ses valeurs et au sens qu'il donne à son

activité ; et le *knowing-whom*, soit la capacité à se créer et développer des contacts et un réseau professionnel (Colakoglu, 2011). En plus des connaissances et des aptitudes spécifiques à une profession, ces compétences permettent de gérer avec succès les divers défis professionnels (Akkermans et al., 2018).

Plus récemment, Akkermans et al. (2013a) ont voulu développer la compréhension des compétences de carrière, en fournissant un cadre issu de la littérature scientifique et un nouvel instrument de mesure applicable aux ressources humaines et à l'orientation professionnelle. Ils ont ainsi défini les compétences de carrière comme « les connaissances, les aptitudes et les capacités essentielles au développement de carrière, qui peuvent être influencées et développées par la personne » (Akkermans et al., 2013a, p.256, traduction personnelle). Dans leur modèle, trois dimensions sont mises en évidence : les compétences *réflexives*, *communicatives* et *comportementales*, chacune se subdivisant en deux compétences de carrière ou sous-dimensions. Ce qui amène à un total de six compétences de carrière (voir Tableau 1). Les compétences *réflexives* abordent les réflexions personnelles sur la carrière et la sensibilisation à la carrière (Akkermans et al., 2015). Les deux compétences qui composent cette dimension sont la réflexion sur la motivation, qui renvoie à la « réflexion sur les valeurs, les passions et les motivations relatives à la carrière personnelle » (Akkermans et al., 2013a, p.249), et la réflexion sur les qualités, soit sur les « forces, les faiblesses et les aptitudes relatives à sa carrière » (Akkermans et al., 2013a, p.249). Les compétences de carrière *communicatives* concernent la capacité de communiquer efficacement avec des personnes significatives afin d'améliorer ses chances de réussite professionnelle (Akkermans et al., 2015). Elles comprennent le réseautage, soit la « prise de conscience de la présence et de la valeur professionnelle de son réseau et la capacité d'élargir ce réseau à des fins liées à la carrière » (Akkermans et al., 2013a, p.251), et l'auto-profilage, qui consiste à « présenter et communiquer ses connaissances, capacités et aptitudes personnelles au marché du travail interne et externe » (Akkermans et al., 2013a, p.251). Enfin, les compétences de carrière *comportementales* se rapportent à la capacité de façonner sa carrière en agissant et en étant proactif (Akkermans et al., 2015).

Elles englobent l'exploration du travail, qui consiste à « explorer et rechercher activement des opportunités liées au travail et à la carrière sur le marché du travail interne et externe » (Akkermans et al., 2013a, p.251), et le contrôle de carrière, qui consiste à « influencer activement les processus d'apprentissage et de travail liés à sa carrière en se fixant des objectifs et en planifiant leur réalisation » (Akkermans et al., 2013a, p.251).

Tableau 1

Modèle d'Akkermans et al. (2013a)

Dimensions	Compétences de carrière réflexives	Compétences de carrière communicatives	Compétences de carrière comportementales
Compétences	Réflexion sur la motivation	Réseautage	Exploration du travail
	Réflexion sur les qualités	Auto-profilage	Contrôle de carrière

Diverses autres études se sont intéressées aux compétences de carrière : Hackett, Betz et Doty (1985) ont été les premiers à utiliser le terme de « compétences de carrière » pour décrire celles nécessaires à la réussite des femmes dans leur carrière professionnelle au niveau académique. Eby, Butts et Lockwood (2003) ont proposé que les trois compétences *knowing-why*, *knowing-whom* et *knowing-how* prédisaient la réussite professionnelle. Kong, Cheung et Song (2012) ont développé un instrument de mesure des compétences de carrière sur une population d'hôteliers en Chine et ont montré qu'elles étaient corrélées positivement à la réussite professionnelle subjective. Finalement, Akkermans et al. (2014) ont étudié l'efficacité du programme CareerSKILLS, qui a permis notamment d'augmenter les compétences de carrière des participants.

III. Objectifs

Basée sur les particularités du marché du travail suisse, cette étude visait, à valider la version française du CCQ (Akkermans et al., 2013a). Le deuxième objectif était de tester les liens corrélationnels entre les dimensions du CCQ-Suisse et la satisfaction au travail, les finalités du travail, le sentiment d'auto-efficacité organisationnelle, l'insécurité de l'emploi et les relations entre la vie privée et la vie professionnelle. Le troisième objectif était de vérifier l'existence de différences de scores aux dimensions du CCQ-Suisse en fonction du profil sociodémographique.

IV. Méthodologie

1. Procédure

Les passations ont été effectuées et les données collectées sur la plateforme d'enquête statistique en ligne *Limesurvey* (IBM SPSS Statistics 25). La récolte de données a eu lieu de début mai à fin août 2019. Les critères pour participer à l'étude étaient de travailler en Suisse et que le travail soit l'activité principale (incluant le temps partiel). Les participants ont tout d'abord été recrutés au moyen des réseaux sociaux (*Facebook*, *LinkedIn*, *WhatsApp*) et par e-mail. Aussi, des flyers contenant un Quick Response Code (QR Code) permettant d'accéder au questionnaire ont été distribués dans des rues et commerces autour de la gare de Genève, Morges et Sion. Ensuite, afin d'équilibrer l'échantillon et les divers corps de métiers, des demandes ont été envoyées dans différentes entreprises (menuiserie, transports, construction métallique, etc.) et associations (vignerons, paysans, agriculteurs), qui ont partagé le lien du questionnaire avec leurs collaborateurs. Afin de faciliter la démarche, certaines passations ont eu lieu sur place par formulaire papier, dans certaines entreprises et cours de formation continue OACP (ordonnance sur l'admission des chauffeurs à la circulation) pour conducteurs notamment. En effet, les participants se sont montrés plus réceptifs au support papier, spécialement les ouvriers et les artisans.

Le questionnaire, divisé en sept parties (Annexe 3), comprenait des informations personnelles et les six échelles de mesures que nous allons voir

plus loin. Pour les catégories professionnelles¹, quatre groupes ont été retenus, sur la base de la classification de Mercure, Vultur et Fleury (2012): 1) les professions supérieures, qui regroupent les cadres supérieurs et dirigeants et les professions intellectuelles et scientifiques, 2) les professions intermédiaires, 3) les employés, qui regroupent les employés de type administratif et le personnel des services et de la vente et, 4) les travailleurs manuels, qui regroupent les artisans et ouvriers, les conducteurs de machines et robots industriels, les agriculteurs, les pêcheurs et les ouvriers et employés non qualifiés. Aussi, les âges ont été regroupés en trois classes, comme suggéré par l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE)² : les 15 à 24 ans qui font leur entrée sur le marché du travail, les 25 à 54 ans qui sont au plus fort de leur activité professionnelle et les 55 à 64 ans qui approchent de l'âge de la retraite.

Tous les participants ont été informés par écrit, au début du questionnaire, de l'objectif de l'étude, ainsi que de l'anonymat et de la confidentialité des données recueillies.

2. Participants

L'étude a été menée sur 299 travailleurs recrutés en Suisse romande, dont 152 femmes (50.8%) et 147 hommes (49.2%). Ils sont âgés de 19 à 73 ans ($M = 37.8$, $ET = 11.9$) et 44.5 % d'entre eux ont un ou des enfants. Concernant le niveau de formation, 7% ont fait l'école obligatoire, 37.5% ont suivi une formation professionnelle initiale (Certificat Fédéral de Capacité [CFC] ou maturité professionnelle), 7.7% ont fait une École Spécialisée (ES), 17.4% une Haute École Spécialisée (HES) ou une Haute École Pédagogique (HEP), 13% ont eu un Master universitaire, et les 17.4 % restants, ont fait un Bachelor universitaire, un Doctorat, une Maturité gymnasiale ou un Baccalauréat, une École de commerce ou de culture générale, un Brevet Fédéral ou un Master of Advanced Studies (MAS). Presque deux tiers des participants sont employés à plein temps (63.2%), avec des horaires de jour réguliers (65.9%). Le salaire

¹ Selon la classification internationale du type des professions (CITP) <https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/classification/isco88/french/groupes/>

² <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-par-groupe-d-age.htm>

annuel brut est compris entre CHF 25'000.- et 50'000 (11.4%), entre CHF 51'000.- et 75'000.- (26.4%), entre CHF 76'000.- et 100'000.- (20.4%), entre CHF 101'000.- et 125'000.- (11%), le reste se situant en-dessous de CHF 25'000.- (4.3%), au-dessus de CHF 125'000.- (17%) et 9.4% ont choisi de ne pas répondre ou ne savent pas. 83.3% sont de nationalité suisse et 36.5% ont déjà été au chômage. Les temps d'occupation du poste actuel se répartissaient de la manière suivante : moins d'un an (16.7%), entre 1 et 5 ans (39.1%), entre 5 et 10 ans (18.7%), entre 10 et 15 ans (10.4%) et plus de 15 ans (15.1%). Finalement, les participants sont employés dans les catégories professionnelles suivantes : 25.4% dans les professions supérieures, 28.4% dans les professions intermédiaires, 20.1% comme employés, et 25.4% comme travailleurs manuels. Il est à noter que deux données sont manquantes, par absence de réponse (0.7%).

3. Mesures

3.1 Compétences de carrière

Les compétences de carrière ont été évaluées grâce à l'adaptation française du « Career Competencies Questionnaire » (CCQ) (Akkermans et al., 2013a). Ce questionnaire est composé de 21 items qui ont été mesurés à l'aide d'une échelle de Likert à 5 modalités, de 1 (complètement en désaccord) à 5 (complètement en accord). Le CCQ est composé de 3 dimensions (comme vu plus haut) divisées en 6 compétences qui sont les suivantes : la réflexion sur sa motivation (3 items, comme « Je sais ce que j'aime dans mon travail »), la réflexion sur ses qualités (4 items, p. ex., « Je connais mes forces dans mon travail »), le réseautage (4 items, p. ex., « Je sais demander conseil aux personnes de mon réseau »), l'auto-profilage (3 items, p. ex., « Je peux clairement montrer aux autres quelles sont mes forces dans mon travail »), l'exploration du travail (3 items, p. ex., « Je sais comment trouver quelles sont mes options pour poursuivre ma formation ») et le contrôle de carrière (4 items, p. ex., « Je peux faire des plans de carrière clairs »). Voir le Tableau 8, page 31.

L'adaptation du CCQ a consisté en un processus de traduction / traduction inversée, inspiré par la méthodologie de validation transculturelle de Vallerand (1989). Les items originaux ont d'abord été traduits de l'anglais vers

le français. Pour ce faire un des chercheurs et le directeur du mémoire ont effectué cette tâche chacun de leur côté, avant de s'accorder sur la version définitive. Dans un deuxième temps, ces items français ont été traduits à nouveau en anglais (traduction inverse) par le second chercheur- bilingue de naissance- qui n'avait pas connaissance de la version originale. Dans un dernier temps, la traduction inverse a été soumise au concepteur du CCQ, qui a suggéré les derniers ajustements.

Cette double traduction et validation par l'auteur permet de vérifier que les items français reflètent bien le sens des items originaux. La version française du CCQ est annexée (Annexe 1).

3.2 Satisfaction au travail

La satisfaction au travail a été mesurée à l'aide de l'échelle développée par Judge et collaborateurs (1998), qui comporte 5 items, comme : « Je me sens satisfait.e de mon emploi actuel » et « Chaque jour de travail semble être sans fin ». Chaque item est évalué par une échelle de Likert à 7 points, allant de 1 (Fortement en désaccord) à 7 (Fortement en accord). Dans l'étude de Judge et al. (1998), les alphas de Cronbach étaient de 0,88. Lors de l'utilisation en Suisse romande, les alphas étaient de 0,90.

3.3 Finalités du travail

Les finalités du travail ont été mesurées à travers l'outil proposé par Fournier et ses collaborateurs (2019). Elles font référence « aux objectifs ou résultats principaux que les personnes cherchent à atteindre par le travail en général, aux principales valeurs qu'elles cherchent à concrétiser par le travail et à l'approche qu'elles adoptent à l'égard du travail » (p. 5). Ce questionnaire comporte 28 items, mesurés par une échelle de Likert à 5 modalités et divisés en 7 sous-dimensions : l'épanouissement personnel et le bien-être (4 items, p. ex., « Par le travail en général, je cherche à être satisfait.e de moi »); l'utilité sociale (5 items, p. ex., « Par le travail en général, je cherche à accomplir quelque chose d'important pour la société »); les contacts sociaux (4 items, p. ex., « Par le travail en général, je cherche à me faire des amis »); l'indépendance financière (4 items, p. ex., « Par le travail en général, je cherche à me sentir financièrement en sécurité »); l'identité sociale et statut social (3 items, p. ex., « Par le travail en général, je cherche à obtenir du prestige

social »); quelque chose à faire (4 items, p. ex., « Par le travail en général, je cherche à me tenir occupé.e »), et l'identité professionnelle (4 items, p. ex., « Par le travail en général, je cherche à sentir que je fais partie d'un groupe de travailleurs.euses exerçant le même métier ou la même profession que moi »). Dans la validation québécoise de cette échelle, les coefficients alpha des sous-dimensions étaient compris entre 0,8 et 0,93.

3.4 Sentiment d'auto efficacité organisationnelle

Le concept d'auto efficacité organisationnelle a été opérationnalisé par Rigotti et ses collaborateurs (2008) et peut être défini comme « la compétence qu'une personne ressent quant à sa capacité à mener à bien les tâches inhérentes à son travail » (p. 239). Traduit en français, il comporte 7 items (p. ex., « quoi qu'il arrive dans ma vie professionnelle, je saurai bien m'en sortir »). Chaque item est évalué sur une échelle de Likert en 6 points allant de 1 (pas du tout vrai) à 6 (tout à fait). Dans leur étude, Rigotti et al. (2008) ont reporté des coefficients de fiabilité entre 0.85 et 0.90 (pour différents pays).

3.5 Insécurité de l'emploi

L'insécurité de l'emploi a été mesurée à travers l'outil développé par Urbanavičiūtė et ses collaborateurs (2015), à l'aide de deux échelles : qualitative (4 items) et quantitative (4 items). L'échelle de l'insécurité quantitative de l'emploi mesure la menace perçue de perdre son emploi (p. ex., « je pense que je pourrais perdre mon emploi dans un avenir rapproché »), tandis que l'échelle de l'insécurité qualitative de l'emploi mesure la menace perçue de subir des changements défavorables dans les conditions de travail (p. ex., « je pense que mon travail changera pour le pire »). Chaque item était évalué à l'aide d'une échelle de Likert en 5 points, allant de 1 (tout à fait d'accord) à 5 (pas du tout d'accord). Dans l'étude de validation, les alphas de Cronbach étaient de 0,88 pour l'insécurité quantitative et de 0,85 pour l'insécurité qualitative.

3.6 Relations entre vie professionnelle et vie privée

Les relations entre vie professionnelle et vie privée ont été mesurées à travers la mesure de Knecht et ses collaborateurs (2016), qui comporte 3 items : « Vos objectifs professionnels et ceux liés aux loisirs s'entravent ou se

soutiennent mutuellement ? », « Vos objectifs professionnels et familiaux s'entravent ou se soutiennent mutuellement ? » et « Vos objectifs familiaux et ceux liés aux loisirs s'entravent ou se soutiennent mutuellement ? ». Chaque item est évalué à l'aide d'une échelle de Likert en 6 points allant de 1 (s'entravent très souvent) à 6 (se soutiennent très souvent).

4. Analyses

Les analyses statistiques ont été effectuées à l'aide du logiciel statistique *SPSS* (IBM SPSS Statistics, version 25).

4.1 Validation du CCQ-Suisse

Une analyse factorielle exploratoire (AFE) a été effectuée avec les items traduits du CCQ, afin de déterminer la dimensionnalité des compétences de carrière en Suisse. Nous avons choisi l'analyse en composantes principales (ACP), « puisqu'elle permet d'expliquer une grande partie de la variance avec un minimum de facteurs » (Hanana & Houfaïdi, 2016, p. 1060). L'analyse factorielle en composantes principales est une « technique préliminaire lors de la construction d'une échelle de mesure » (Gerbing & Anderson, 1988, cité par Gardès, 2018). Celle-ci permet de synthétiser l'information et de découvrir la structure sous-jacente d'un concept. La présence d'un lien entre les variables permet d'extraire les composantes principales.

Le test de Kayser Meyer Olkin (KMO) et le test de sphéricité de Bartlett sont également examinés et permettent d'évaluer l'efficacité éventuelle de l'ACP. Le test KMO « doit être supérieur à 0,5 et celui de Bartlett doit être significatif pour qu'une analyse factorielle soit réalisable » (Hanana & Houfaïdi, 2016). Un KMO élevé indique qu'il existe une solution factorielle statistiquement acceptable qui représente les relations entre les variables (Durand, 2003). La matrice de corrélation est ensuite examinée et une rotation oblique (Oblimin) est effectuée. En effet, afin de déterminer la combinaison de variables qui est la plus associée à chacun des facteurs significatifs, nous avons fait une rotation Oblimin, justifiée par le fait qu'elle a été utilisée par les auteurs du CCQ et que cette rotation est suggérée lorsque la présence de corrélations entre les facteurs est probable (Thompson, 2004). Les faibles coefficients (en-dessous de 0.3) ont été supprimés. Les items qui saturent sur

plusieurs facteurs laissent supposer qu'il s'agisse d'items peu fiables et qu'il peut être nécessaire de les supprimer de l'analyse (Hooper, 2012).

L'analyse factorielle est complétée par l'analyse de la fiabilité, évaluée par l'intermédiaire du coefficient alpha de Cronbach, afin de vérifier si tous les items sont en relation avec un même facteur (Lallemand et al., 2015). Un coefficient alpha de Cronbach supérieur à 0.70 permet de conclure une bonne consistance interne des échelles.

4.2 Liens corrélationnels

Des corrélations (coefficient de corrélation de Pearson) ont été calculées afin d'explorer les associations entre les scores obtenus aux dimensions du CCQ-Suisse et ceux aux autres échelles évaluées : la satisfaction au travail, les finalités du travail, le sentiment d'auto-efficacité organisationnel, l'insécurité de l'emploi et les relations entre la vie privée et professionnelle.

4.3 Différences intergroupes

Afin de vérifier si les caractéristiques sociodémographiques influencent les scores aux sous-dimensions du CCQ, nous avons réalisé des analyses de variance (ANOVAS) considérant la tranche d'âge, le sexe, résidence, niveau de formation, chômage, temps d'occupation, situation professionnelle, catégorie professionnelle, horaires de travail, revenu annuel brut, nationalité, enfants. Les conditions d'utilisation de l'ANOVA sont vérifiées (Field, 2005). Les groupes sont indépendants et aléatoirement tirés de leur population respective et il n'y a pas de relation entre les sujets de chaque échantillon. La vérification de la normalité et de l'homogénéité des variances (test de Levene) est vérifiée à chaque fois³. La condition de normalité, évaluée à l'aide du test de Kolmogorov-Smirnov, n'est pas toujours respectée ; cependant, nous la considérons comme respectée. En effet, « L'analyse de variance est une procédure statistique très robuste, et les conditions d'application peuvent faire l'objet de violations n'entraînant que des effets relativement mineurs. C'est particulièrement vrai pour la condition d'application de la normalité » (Howell, 1998, p. 361). Le test post-hoc avec la comparaison de Bonferonni a été réalisé

³ Les variances de chaque groupe doivent être égales, donc une valeur $>.05$ pour le test de Levene, pour que l'ANOVA soit robuste (Field, 2005).

afin de déterminer où se situent les différences. La taille d'effet (r) qui permet de quantifier l'amplitude de l'écart est également calculée (voir Field, 2005, p.389) ; selon la convention de Cohen, un $r = .10$ correspond à un petit effet, un $r = .30$ à un effet modéré et un $r = .50$ à un grand effet (Field, 2005, p.57).

V. Résultats

1. Structure factorielle et fidélité du CCQ-Suisse

En premier lieu, nous avons regardé les alphas de Cronbach des données du CCQ-Suisse ($n = 299$), selon la structure originale du questionnaire et nous relevons que la consistance interne des dimensions est très satisfaisante, avec des scores allant de $\alpha = .84$ à $\alpha = .75$ (pour les six sous-dimensions) et allant de $\alpha = .86$ à $\alpha = .82$ (pour les trois dimensions). Puis, nous avons soumis les données à une analyse factorielle exploratoire en composantes principales, avec rotation Oblimin. Les corrélations inter-items sont minimales, et l'analyse de la qualité de représentation des items montre que tous les items ont une qualité supérieure à .20. Le test de sphéricité de Bartlett est significatif, $p < .001$, et la mesure d'adéquation de l'échantillon de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) est de .90. L'analyse factorielle est donc faisable et appropriée et nous pouvons poursuivre l'analyse en composantes principales. Dans le tableau de la variance totale expliquée, nous constatons que quatre facteurs ont une valeur propre initiale plus élevée que 1, et expliquent 61.65 de la variance totale. Après observation du graphique du tracé d'effondrement (Figure 1), la rupture du coude de Cattell se situe après trois facteurs ; nous retenons ainsi trois variables pour l'analyse, ce critère étant le plus rigoureux. Une nouvelle ACP avec extraction en trois facteurs et rotation Oblimin est alors réalisée. Cette solution factorielle en trois facteurs explique 56.36 % de la variance totale. Cependant, nous remarquons que trois items saturent sur plus d'un facteur : l'item 11 sature sur le facteur 1 (.40) et le facteur 3 (.48), l'item 12 sature sur le facteur 1 (.54) et le facteur 2 (.42), et l'item 14 sature sur le facteur 1 (.51) et le facteur 2 (.34). De plus, le contenu des items 12 et 14 n'a pas de lien avec les autres items des facteurs 1 et 2. Pour ces raisons, nous décidons de supprimer les items 11 (« Je suis capable d'approcher les bonnes personnes pour m'aider dans ma carrière »), 12 (« Je peux clairement montrer aux autres quelles sont mes forces dans mon travail ») et 14 (« Je peux montrer aux gens autour de moi ce qui est important pour moi dans mon travail »).

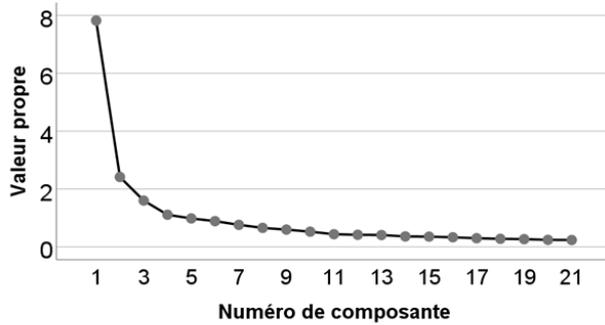


Figure 1. Graphique du tracé d'effondrement

La nouvelle analyse factorielle en composante principale, sans les items supprimés, indique que deux autres items doivent être éliminés parce qu'ils saturent sur plus d'un facteur: l'item 6 (« Je suis conscient de mes talents dans mon travail »), qui sature sur le facteur 2 (.75) et le facteur 3 (-.30), ainsi que l'item 13 (« Je suis capable de montrer aux autres ce que je veux accomplir dans ma carrière »), qui sature sur le facteur 1 (.62) et le facteur 2 (.30).

Une dernière ACP avec extraction en trois facteurs est réalisée sur les 16 items restants, avec une rotation Oblimin. Le test de Bartlett est significatif, $p < .001$ et l'indice KMO est correct : .88. Cette solution factorielle en trois facteurs explique 58.76 % de la variance totale. Le Tableau 2 montre la matrice des composantes après rotation. La première composante retenue explique 37,13 % de la variance totale. La saturation des items est globalement élevée (de .60 à .76). La seconde composante explique quant à elle 13.84 % de la variance totale. La saturation des items est également élevée (de .63 à .84). La troisième et dernière composante explique 7.79 % de la variance totale. La saturation des items est là encore très bonne (de .66 à .81). La consistance interne de ces dimensions (5 items en moins), est également très satisfaisante, avec des scores de $\alpha = .88$ pour l'ensemble des 16 items, de $\alpha = .86$ pour la composante 1, de $\alpha = .84$ pour la composante 2, et de $\alpha = .76$ pour la composante 3.

Tableau 2

Analyse factorielle en composantes principales avec rotation Oblimin.

Items (<i>n</i> = 16)	Composantes		
	1	2	3
20. Je peux faire un plan de ce que je veux accomplir dans ma carrière.	.762		
17. Je suis capable d'explorer mes possibilités sur le marché du travail.	.754		
21. Je suis capable de fixer les objectifs que je veux atteindre dans ma carrière.	.726		
19. Je sais ce que je veux avoir accompli dans ma carrière d'ici un an.	.722		
18. Je peux faire des plans de carrière clairs.	.704		
15. Je sais comment trouver quelles sont mes options pour poursuivre ma formation.	.694		
16. Je sais comment chercher des possibilités de développement dans mon domaine de travail.	.603		
4. Je connais mes forces dans mon travail.		.844	
1. Je sais ce que j'aime dans mon travail.		.775	
7. Je sais quelles compétences je possède.		.705	
3. Je peux clairement voir quelles sont mes passions dans mon travail.		.681	
2. Je sais ce qui est important pour moi dans ma carrière.		.659	
5. Je connais mes lacunes dans mon travail.		.630	
8. Je connais beaucoup de personnes dans mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière.			.805
9. Je connais beaucoup de personnes en dehors de mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière.			.820
10. Je sais demander conseil aux personnes de mon réseau.			.663

Notes. Les saturations inférieures à < .30 ne sont pas affichés dans le tableau ; *n* = 299 ; Composante 1 = anticipation, Composante 2 = connaissance de soi, Composante 3 = réseau.

Après analyse des contenus des items, les trois dimensions seront nommées « Anticipation », « Connaissance de soi », « Réseau ». La dimension « Anticipation » comprend des items orientés vers l'avenir. Elle regroupe les trois items d'« exploration du travail » et les quatre items du « contrôle de carrière », qui forment la dimension « compétence de carrière ».

comportementales » de l'échelle originale. La « Connaissance de soi » regroupe les trois items de la compétence de carrière « réflexion sur la motivation » et trois items de la compétence de carrière « réflexion sur les qualités » de la version originale du CCQ. Ainsi cette deuxième dimension correspond à la dimension « compétences de carrière réflexive » de l'échelle originale. Le « Réseau » regroupe trois des quatre items de la compétence de carrière « réseautage » de la version originale du CCQ, et regroupe quatre des sept items de la dimension « compétence de carrière en communication » de cette même échelle.

Pour finir, la matrice de corrélation entre les facteurs nous montre des corrélations allant de .30 à .40, ce qui indique que les construits mesurés sont liés entre eux et constitueraient le concept global des compétences de carrière.

2. Corrélations entre le CCQ-Suisse et d'autres facteurs professionnels

Le coefficient de corrélation de Pearson a été utilisé pour vérifier les associations entre les variables (Tableau 3). La dimension Anticipation corrèle positivement avec presque toutes les variables retenues, sauf le travail comme source d'indépendance financière, ainsi que négativement avec l'insécurité de l'emploi. La dimension connaissance de soi corrèle positivement avec presque toutes les variables sauf les trois dimensions de relation entre vie privée et professionnelle (professionnel-loisirs, professionnel-familial, familial-loisirs), et négativement avec l'insécurité de l'emploi. Enfin, la dimension réseau corrèle positivement avec presque toutes les variables sauf la dimension travail comme source d'indépendance financière, et négativement avec l'insécurité de l'emploi. Aucune des corrélations n'est forte (la plus élevée étant à .53), ce qui suggère que tous les concepts sont à la fois distincts et interreliés.

Tableau 3

Moyennes, écarts-types et corrélations de Pearson, entre les trois dimensions du CCQ-Suisse et la relation entre vie privée et vie professionnelle, l'insécurité professionnelle, l'auto-efficacité organisationnelle, la satisfaction au travail et les finalités du travail (N = 299)

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Anticipation	3.50	.71	—														
2. Connaissance de soi	4.23	.53	.411**	—													
3. Réseau	3.41	.85	.519**	.424**	—												
4. Professionnel-loisirs	3.29	1.57	.244**	.076	.154**	—											
5. Professionnel-familial	3.27	1.57	.272**	.056	.200**	.637**	—										
6. Familial-loisirs	3.99	1.63	.290**	.042	.140*	.506**	.481**	—									
7. Insécurité prof.	2.26	.83	-.298**	-.157**	-.228**	-.186**	-.235**	-.208**	—								
8. Auto-eff. orga.	4.51	.74	.478**	.459**	.300**	.182**	.187**	.198**	-.233**	—							
9. Satisfaction au travail	5.46	1.28	.290**	.356**	.272**	.234**	.272**	.196**	-.475**	.261**	—						
10. Fin. épanouissement	4.25	.59	.287**	.348**	.261**	.166**	.172**	.186**	-.090	.251**	.171**	—					
11. Fin. utilité sociale	3.34	.86	.194**	.200**	.201**	.112	.122*	.089	-.013	.154**	.068	.456**	—				
12. Fin. contacts sociaux	3.50	.80	.163**	.151**	.369**	.055	.071	.034	-.068	.171**	.111	.306**	.359**	—			
13. Fin. ind. financière	4.12	.60	.089	.181**	.100	.041	-.004	-.012	.117*	.099	-.049	.280**	.198**	.090	—		
14. Fin. id. et statut soc.	2.71	.96	.121*	.150**	.175**	.056	.066	.029	.025	.142*	-.105	.295**	.530**	.345**	.359**	—	
15. Fin. qqch à faire	3.31	.90	.219**	.125*	.229**	.156**	.210**	.064	-.076	.208**	.101	.375**	.300**	.164**	.252**	.212**	—
16. Fin. identité prof.	3.59	.72	.285**	.338**	.397**	.010	.087	.033	-.076	.189**	.107	.498**	.470**	.492**	.203**	.482**	.296**

Note. * p < .05, ** p < .01.

M et ET sont utilisés pour représenter respectivement la moyenne et les écarts-types. Prof = professionnel, auto-eff. orga. = auto-efficacité organisationnelle, fin. = finalité, ind. = indépendance, id. = identité, soc. = social, qqch = quelque chose

3. Différences intergroupes

Effet du facteur sexe :

Pour la dimension Anticipation, le test de Levene pour l'égalité des variances est non-significatif, $F = 3.48$, $p = .063$, *ns*, donc l'homogénéité des variances est confirmée. Il y a une différence significative entre les hommes ($n = 147$) et les femmes ($n = 152$) : les hommes ont une moyenne plus élevée que les femmes en Anticipation. Cependant, la taille d'effet est faible, $\eta^2 = 0.027$.

Tableau 4

Différences selon le sexe

	Hommes		Femmes		<i>T</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>		
Anticipation	3.62	.66	3.39	.74	-2.86	.004*
Connaissance de soi	4.24	.50	4.21	.56	-.63	.530
Réseau	3.48	.81	3.33	.87	-1.51	.132

Notes. * $p < .05$; M = moyenne ; ET = écart-type ; T = test t de Student

Effet du facteur chômage :

Pour la dimension Anticipation, l'homogénéité des variances est confirmée, $F = 2.74$, $p = .099$, *ns*. La différence entre les personnes ayant déjà été au chômage ($n = 108$) et ceux n'ayant jamais été au chômage ($n = 190$) est significative : les premiers ont une moyenne moins élevée en Anticipation que les autres. La taille de l'effet de cette différence est faible, $\eta^2 = 0.013$.

Tableau 5

Différences selon l'expérience de chômage

	Chômage		Pas chômage		<i>T</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>		
Anticipation	3.39	.74	3.56	.69	-2.01	.046*
Connaissance de soi	4.15	.61	4.27	.48	-1.75	.080
Réseau	3.31	.92	3.46	.80	-1.50	.135

Notes. * $p < .05$; M = moyenne ; ET = écart-type ; T = test t de Student

Effet du temps d'occupation :

Il y a un effet significatif de la variable temps d'occupation pour la dimension Réseau. Cela signifie que la moyenne de la compétence de carrière

Réseau change en fonction du temps d'occupation. La véracité de l'hypothèse d'homogénéité des variances est confirmée et mise en évidence par le test de Levene $F(4,294) = 0.94, p = 0.439$. Nous utilisons le test de Bonferroni pour analyser le tableau des comparaisons multiples. Il en ressort que les personnes qui occupent leur poste depuis 10-15 ans ($n = 31$) ont une moyenne supérieure dans la dimension Réseau, que ceux qui occupent leur poste depuis 5-10 ans ($n = 56$). La différence entre les moyennes est de faible à modérée, $r = 0.18$.

Tableau 6

Différences selon le temps d'occupation

		<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Anticipation	Moins d'un an	3.50	.67	.86	.488
	Entre 1 et 5 ans	3.51	.76		
	Entre 5 et 10 ans	3.36	.64		
	Entre 10 et 15 ans	3.61	.65		
	Plus de 15 ans	3.57	.74		
Connaissance de soi	Moins d'un an	4.18	.53	1.29	.275
	Entre 1 et 5 ans	4.17	.49		
	Entre 5 et 10 ans	4.24	.43		
	Entre 10 et 15 ans	4.28	.86		
	Plus de 15 ans	4.36	.46		
Réseau	Moins d'un an	3.35	1.01	2.48	.044*
	Entre 1 et 5 ans	3.48	.81		
	Entre 5 et 10 ans	3.17	.80		
	Entre 10 et 15 ans	3.71	.76		
	Plus de 15 ans	3.35	.78		

Notes. * $p < .05$; M = moyenne ; ET = écart-type ; F = test F

Effet de la catégorie professionnelle :

Il y a un effet significatif de la variable catégorie professionnelle pour les dimensions Anticipation, Réseau et Connaissance de soi. L'hypothèse d'homogénéité des variances est confirmée pour Anticipation, $F(3,293) = 0.98, p = 0.402$ et Réseau, $F(3,293) = 0.71, p = 0.550$. Le test de Bonferroni montre que le score d'Anticipation des travailleurs manuels ($n = 76$) est supérieur à celui des employés ($n = 60$) et des professions intermédiaires ($n =$

85) ; effet de taille de petit à modéré, $r = 0.20$. De plus, le score Réseau des travailleurs manuels est supérieur à celui des employés et des professions intermédiaires ; effet de petit à modéré, $r = 0.21$. Pour la dimension Connaissance de soi, l'homogénéité des variances n'étant pas respectée, nous utilisons le test de Tamhane's T2, pour les comparaisons multiples. Il en ressort que la moyenne des travailleurs manuels est plus élevée que pour les professions intermédiaires ; petit effet de taille, $r = 0.17$.

Tableau 7

Différences selon la catégorie professionnelle

		<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Anticipation	Professions supérieures	3.52	.73	4.06	.008*
	Professions intermédiaires	3.38	.70		
	Employés	3.38	.73		
	Travailleurs manuels	3.72	.65		
Connaissance de soi	Professions supérieures	4.22	.50	2.76	.043*
	Professions intermédiaires	4.16	.38		
	Employés	4.15	.68		
	Travailleurs manuels	4.37	.54		
Réseau	Professions supérieures	3.48	.80	4.43	.005*
	Professions intermédiaires	3.27	.81		
	Employés	3.19	.93		
	Travailleurs manuels	3.65	.82		

Notes. * $p < .05$; M = moyenne ; ET = écart-type ; F = test F

VI. Discussion

6.1 Validation du CCQ-Suisse

Pour rappel, la présente étude avait pour but premier de traduire et valider le CCQ (Akkermans et al., 2013a) en français, à destination de la population suisse romande. Dans l'ensemble, les résultats tendent à montrer de bonnes propriétés psychométriques de cette version. Les 21 items de l'échelle ont été soumis à une ACP, qui a fait ressortir une structure à trois facteurs. Le questionnaire à 21 items a montré une très bonne consistance interne.

À la suite de chevauchement d'items sur deux facteurs et en analysant leur contenu, cinq items ont été supprimés de la version originale. Le questionnaire à 16 items présente également une bonne consistance interne. L'étude des items composant chacun des facteurs a permis de dégager un sens commun et d'en donner un titre unificateur pour les représenter. Ainsi, trois types de compétences de carrière ont été mis en avant : Anticipation, Connaissance de soi et Réseau. En comparaison à l'échelle originale, notre dimension Anticipation correspond à la dimension Compétence de carrière comportementale, notre compétence Connaissance de soi correspond à la dimension Compétence de carrière réflexive, avec un item en moins, et notre compétence Réseau correspond à la sous-dimension Réseautage, avec un item en moins. La sous-dimension d'Auto-profilage n'est plus présente dans la version suisse. Cette différence peut être expliquée par une mauvaise traduction ou compréhension de l'item, une différence de population ou par une différence liée au contexte. La disparition de cette sous-dimension, définie comme le fait de se mettre en avant sur le marché du travail, pourrait justifier la croyance populaire selon laquelle les Suisses sont plutôt neutres, moins expressifs et se mettent peu en avant (Talerman, 2018). Cette justification reste évidemment très hypothétique, étant donné le caractère non scientifique de cette interprétation. Une autre explication possible serait liée à notre échantillon : il est composé de travailleurs âgés de 38 ans en moyenne, donc pour lesquels les compétences d'auto-profilage sont moins importantes que pour la population de l'échelle originale, composée de jeunes travailleurs âgés en moyenne de 19 ans et qui ont juste commencé leur carrière. En effet, les

jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail, doivent présenter leurs forces et capacités lors des entretiens d'embauche, afin de réussir sur ce marché (Koivisto, Vuori, & Nykyri, 2007). Le tableau 8 compare les deux versions du CCQ.

Tableau 8

Comparaison de la version originale du CCQ à la version suisse

Version originale (21 items)	Version Suisse (16 items)
<p>Compétences de carrière réflexive</p> <p>Réflexion sur la motivation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je sais ce que j'aime dans mon travail. 2. Je sais ce qui est important pour moi dans ma carrière. 3. Je peux clairement voir quelles sont mes passions dans mon travail. <p>Réflexion sur les qualités</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Je connais mes forces dans mon travail. 5. Je connais mes lacunes dans mon travail. 6. Je suis conscient de mes talents dans mon travail. 7. Je sais quelles compétences je possède. 	<p>Connaissance de soi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je sais ce que j'aime dans mon travail. 2. Je sais ce qui est important pour moi dans ma carrière. 3. Je peux clairement voir quelles sont mes passions dans mon travail. 4. Je connais mes forces dans mon travail. 5. Je connais mes lacunes dans mon travail. 7. Je sais quelles compétences je possède.
<p>Compétences de carrière en communication</p> <p>Réseautage</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Je connais beaucoup de personnes dans mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière. 9. Je connais beaucoup de personnes en dehors de mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière. 10. Je sais demander conseil aux personnes de mon réseau. 11. Je suis capable d'approcher les bonnes personnes pour m'aider dans ma carrière. 	<p>Réseau</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Je connais beaucoup de personnes dans mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière. 9. Je connais beaucoup de personnes en dehors de mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière. 10. Je sais demander conseil aux personnes de mon réseau.

<p>Auto-profilage</p> <p>12. Je peux clairement montrer aux autres quelles sont mes forces dans mon travail.</p> <p>13. Je suis capable de montrer aux autres ce que je veux accomplir dans ma carrière.</p> <p>14. Je peux montrer aux gens autour de moi ce qui est important pour moi dans mon travail.</p>	
<p>Compétences de carrière comportementales</p> <p>Exploration du travail</p> <p>15. Je sais comment trouver quelles sont mes options pour poursuivre ma formation.</p> <p>16. Je sais comment chercher des possibilités de développement dans mon domaine de travail.</p> <p>17. Je suis capable d'explorer mes possibilités sur le marché du travail.</p> <p>Contrôle de carrière</p> <p>18. Je peux faire des plans de carrière clairs.</p> <p>19. Je sais ce que je veux avoir accompli dans ma carrière d'ici un an.</p> <p>20. Je peux faire un plan de ce que je veux accomplir dans ma carrière.</p> <p>21. Je suis capable de fixer les objectifs que je veux atteindre dans ma carrière.</p>	<p>Anticipation</p> <p>15. Je sais comment trouver quelles sont mes options pour poursuivre ma formation.</p> <p>16. Je sais comment chercher des possibilités de développement dans mon domaine de travail.</p> <p>17. Je suis capable d'explorer mes possibilités sur le marché du travail.</p> <p>18. Je peux faire des plans de carrière clairs.</p> <p>19. Je sais ce que je veux avoir accompli dans ma carrière d'ici un an.</p> <p>20. Je peux faire un plan de ce que je veux accomplir dans ma carrière.</p> <p>21. Je suis capable de fixer les objectifs que je veux atteindre dans ma carrière.</p>

6.2 Liens du CCQ-Suisse avec les dimensions professionnelles

Nous avons calculé des corrélations bivariées pour les trois compétences de carrière (Anticipation, Connaissance de soi et Réseau) avec l'échelle de relation entre vie professionnelle et vie privée, l'échelle d'insécurité de l'emploi, l'échelle d'auto-efficacité organisationnelle, l'échelle de satisfaction au travail, et l'échelle des finalités au travail. Des corrélations

significatives positives et négatives ont été trouvées, mais aucune n'est extrêmement élevée, ce qui montre que les concepts sont liés mais distincts.

Les trois sous-dimensions de l'échelle de relation entre vie privée et vie professionnelle (professionnel-loisir, professionnel-familial, familial-loisir) étaient corrélées positivement et significativement aux compétences d'Anticipation et de Réseau. Nous pouvons expliquer ces résultats de la manière suivante : développer et utiliser ces compétences dans une des trois sphères travail-loisir-famille, peut se transférer également dans une des autres sphères. Ainsi, connaître de nombreuses personnes et leur demander conseil, anticiper et faire des plans d'avenir, que ce soit dans la sphère familiale, des loisirs ou professionnelle, peut se généraliser dans une des autres sphères. Cette explication peut être justifiée par la théorie de contagion de Staines (1980, cité par Wiese et al., 2010) qui montre que les émotions et les comportements dans une sphère se transmettent à une autre. À ce sujet également, l'étude de Wiese, Seiger, Schmid et Freund (2010) a montré que le transfert des compétences du travail à la sphère familiale permet une satisfaction dans ces deux domaines. Ainsi ce transfert de compétences est lié à un bon agencement travail-loisir-famille.

Dans nos résultats, nous avons observé que l'insécurité de l'emploi était liée négativement et significativement aux compétences d'Anticipation, de Connaissance de soi et de Réseau. L'insécurité de l'emploi est vue comme un facteur de stress (Urbanavičiūtė, et al., 2015) qui nécessite de bonnes ressources afin de gérer au mieux sa carrière. En outre, Colakoglu (2011) a montré que les compétences de carrière étaient associées négativement à l'insécurité de la carrière (sentiment d'impuissance pour maintenir l'employabilité souhaitée dans la carrière). Partant de là, les compétences de carrière pourraient aider à gérer le stress lié à l'insécurité de l'emploi.

Nous avons relevé que l'auto-efficacité organisationnelle était liée positivement et significativement aux trois compétences de carrière. Ce résultat va dans le même sens que l'étude d'Akkermans et collaborateurs (2013a), qui a montré que l'auto-efficacité est liée aux compétences professionnelles et à

l'employabilité perçue. Nos résultats semblent donc confirmer que l'auto-efficacité appliquée au contexte du travail contribue à définir les forces et intérêts personnels (ce qui renvoie à la Connaissance de soi), favorise les relations sociales au travail (ce qui renvoie au Réseau) et facilite la recherche de possibilités et d'orientation de sa carrière (ce qui renvoie à l'Anticipation) (Vuori et al., 2011, cité par Akkermans et al., 2015).

Nos résultats ont montré que la satisfaction au travail était liée positivement et significativement aux trois compétences de carrière. Ce résultat soutient l'étude d'Eby et al. (2003) qui a montré que les compétences de carrière avaient une relation positive avec la satisfaction professionnelle. Ainsi, se connaître professionnellement, posséder un réseau et anticiper son futur, augmenterait sa satisfaction professionnelle.

Concernant les finalités du travail, les sept buts étaient liés positivement et significativement à la Connaissance de soi. Ce résultat peut être expliqué de la manière suivante : les finalités du travail donnent du sens à notre travail (Fournier et al., 2019) ; ainsi, se connaître semble nécessaire afin de savoir ce à quoi nous aspirons en allant travailler. En d'autres termes, quand nous nous connaissons, nous savons les raisons qui nous poussent à exercer un emploi. Inversement, quand nous avons conscience des finalités de notre travail, cela peut ajouter un plus à notre connaissance de soi. Aussi, toutes les finalités, excepté celle de l'indépendance financière étaient liées positivement et significativement aux compétences de carrière Réseau et Anticipation. Les finalités « utilité sociale », « contacts sociaux », « identité et statut social » et « identité professionnelle » comportent toutes une dimension sociale, ce qui expliquerait le lien avec la compétence Réseau. Les résultats pour la compétence Anticipation sont cependant difficilement interprétables, ainsi que pour la finalité « quelque chose à faire ».

6.3 Différences intergroupes

La comparaison entre sous-groupes de participants a montré des différences entre hommes et femmes par rapport à la dimension Anticipation, en faveur des hommes. Cependant, les tailles d'effet étaient très petites. Le

résultat du sexe pourrait être expliqué par l'étude de Widmer, Levy, Pollien, Hammer et Gauthier (2003), qui montre que les femmes priorisent la sphère familiale à la sphère professionnelle, ce qui générerait une anticipation moins forte de leur part concernant leur carrière professionnelle. Les auteurs ont également souligné des trajectoires féminines caractérisées par de nombreuses bifurcations, comparativement aux hommes, axés sur le travail à plein temps. De plus, comme nous l'avons vu dans la partie Contexte suisse, les femmes sont davantage concernées par le temps partiel et les emplois précaires que les hommes. Ainsi, les trajectoires professionnelles de celles-ci sont plus précaires que celles des hommes, ce qui pourrait expliquer une anticipation professionnelle plus difficile pour elles.

Des différences entre chômeur et non-chômeur sont également ressorties de nos données, les personnes ayant déjà été au chômage anticipant moins que celles n'ayant jamais connu de période sans emploi. Ce résultat pourrait signifier que les personnes n'ayant jamais été au chômage suivent un parcours plus stable et ainsi anticipent leur avenir professionnel avec plus d'aisance. A l'opposé, afin de sortir du chômage, les personnes sans emploi acceptent plus facilement des emplois atypiques précaires, c'est-à-dire plus instables et moins anticipables qu'un emploi traditionnel⁴. De même, peut-être que les personnes ayant plus de compétences en anticipation se prémunissent naturellement contre des périodes sans emploi.

Nous avons constaté que les personnes en emploi depuis 10-15 ans ont des compétences Réseau supérieures aux 5-10 ans. Cela pourrait vouloir dire qu'après 10-15 ans dans un emploi, avec l'âge et l'expérience, notre réseau s'agrandit.

Les résultats ont montré que les travailleurs manuels ont un score en Anticipation supérieur à celui des employés et à celui des professions intermédiaires. Ce résultat pourrait être expliqué de la manière suivante. Nous avons mentionné auparavant que, dans le contexte suisse, les emplois précaires se retrouvaient majoritairement dans le secteur tertiaire. L'avenir de ces

⁴ <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2010.msg-id-35391.html>

professions étant incertain, il est plus difficile d'anticiper son futur, que pour les travailleurs manuels (secteurs primaires et secondaires). Nous avons également constaté que les travailleurs manuels avaient un score en Réseau supérieur à celui des employés et à celui des professions intermédiaires. Aussi, les travailleurs manuels avaient un score en Connaissance de soi supérieur à celui des professions intermédiaires. Cela voudrait dire que les travailleurs manuels ont peut-être un plus grand réseau et y font plus appel que les employés et travailleurs des professions intermédiaires, et se connaissent mieux que ces derniers. Ces résultats pourraient être intéressants à approfondir.

6.4 Limites et perspectives

Concernant les limites, nous nous sommes questionnés sur notre canevas : au vu de certains retours, les catégories professionnelles choisies n'étaient pas claires pour tous les participants. Une liste des métiers pour chaque catégorie aurait pu les aider. De plus, nous n'avons pas d'information sur le taux de travail des participants. Il aurait pu être intéressant de vérifier les différences en fonction de cette variable. Pour finir, des biais peuvent avoir affecté la récolte de données, par exemple certaines passations se sont faites sur ordinateur/téléphone, d'autres sur papier.

Au niveau des perspectives, notre échantillon provient d'une région spécifique de la Suisse, soit la Romandie, et il se peut que les résultats ne soient pas généralisables à la Suisse alémanique par exemple. Hofstede (2010) a montré que la Suisse francophone préfère plus fortement éviter les incertitudes que la Suisse alémanique, donc nous pourrions nous attendre à ce que la population francophone ait un meilleur score en compétences de carrière. De plus, les questionnaires étant auto-reportés, il serait intéressant d'avoir un point de vue externe (collègues par exemple) pour amener une précision supplémentaire dans la maîtrise réelle des compétences professionnelles des employés (comme souligné par Akkermans et al., 2013a). Par ailleurs, concernant l'analyse de nos résultats, une analyse factorielle confirmatoire pourrait être intéressante afin de vérifier la structure obtenue en trois facteurs, car l'analyse exploratoire seule ne permet pas de statuer sur la validité structurale de l'échelle (Camus, Berjot, & Ernst-Vintila, 2014). Pour

finir, à la suite des corrélations, des régressions linéaires auraient pu être examinées afin d'analyser la relation d'une variable par rapport à une ou des autres, donner un sens à nos corrélations et, ainsi, établir une distinction entre les variables dépendante et indépendante.

6.5 Implications pour la pratique

La vitesse croissante à laquelle évoluent les professions actuelles, la numérisation et l'automatisation, de grands changements sont en cours et auront lieu dans les carrières au cours des prochaines décennies (Frey & Osborne, 2017). Dans ce contexte, les professionnels de carrière joueront un rôle de plus en plus important puisque les parcours professionnels seront moins prévisibles, que de nouveaux métiers apparaîtront et que d'autres disparaîtront.

Les personnes qui travaillent leurs compétences de carrière peuvent développer une meilleure idée de leurs forces et de ce qu'elles aiment, faire appel à leur réseau et agir de manière proactive en explorant les opportunités et en se fixant des objectifs (Akkermans et al., 2013b). Elles seront ainsi mieux en mesure de naviguer dans un marché du travail changeant et imprévisible. Dans ce contexte, il nous paraît pertinent pour les conseillers en orientation de disposer d'un outil psychométrique permettant de mesurer les compétences de carrière et de les développer auprès de leurs consultants. Il serait même imaginable de former les élèves dans les écoles (comme proposé par Akkermans et al., 2015) pour les préparer aux transitions futures.

Les compétences réflexives, nommées dans notre étude « Connaissance de soi », peuvent être travaillées en se concentrant sur ce que nous aimons ou non au travail, sur nos qualités, sur le type de travail ou d'environnement souhaité (Akkermans et al., 2015). Pour les compétences communicatives, c'est-à-dire le « réseau » dans notre étude, il s'agirait d'apprendre à élaborer des stratégies de sollicitation d'un partenaire ou collègue pour parvenir à la situation souhaitée (Akkermans et al., 2015). Enfin, pour les compétences comportementales, « anticipation » dans notre étude, il est possible de promouvoir des stratégies menant à un plan d'action et à une recherche active d'occasions de mettre en œuvre ce plan (Akkermans et al., 2015).

Nous pourrions proposer de développer ces compétences dans deux types de populations en situation précaire. Tout d'abord, dans une population d'ouvriers devant changer de métier à la suite d'un accident par exemple, l'utilisation de la compétence Réseau pourrait être très bénéfique. En effet, nous pouvons imaginer que ces travailleurs ont sûrement côtoyé différents corps de métiers, ont fait partie de certains groupes, se sont réunis entre personnes de même communauté, mais ne penseront pas nécessairement à faire appel à leur réseau en cas de réorientation par exemple. Il est fort probable également, qu'ils aient besoin d'aide afin de réfléchir à leurs qualités. Ainsi, dans cette phase de transition remplie d'insécurité, tant au niveau professionnel que physique, faire appel aux compétences de carrière et les améliorer, leur redonneraient peut-être une certaine confiance dans leur avenir professionnel et un bagage supplémentaire pour affronter cette période difficile. Ensuite, dans un contexte un peu différent, celui des prisonniers, les compétences de carrière pourraient être utilisées dans leur programme de réinsertion professionnelle. En effet, le taux de récidive des détenus en Suisse étant de 15%⁵, mettre en lumière des qualités peut-être insoupçonnées, construire de nouveaux projets professionnels et trier le réseau afin de le rendre bénéfique pourrait apporter de nouvelles clés en main.

⁵ <https://www.tdg.ch/societe/enferme-humain-peut-reinserer/story/13864611>

VII. Conclusion

La présente étude visait à proposer une traduction et validation française du CCQ (Akkermans et al., 2013a), échelle mesurant les compétences de carrière. L'échantillon comprenait 299 participants de la Suisse romande, travaillant en Suisse et pour qui le travail était l'activité principale. Les données obtenues dans cette étude montrent les bonnes qualités métriques du CCQ-Suisse, au niveau de la fidélité et de la validité. En effet, ce questionnaire a présenté une bonne cohérence interne et l'analyse en composantes principales a permis de faire ressortir trois dimensions « Anticipation, Connaissance de soi et Réseau », qui se rapprochent de celles du CCQ original. Seize des 21 items du questionnaire original ont été conservés.

Des analyses statistiques supplémentaires ont permis d'observer les corrélations des dimensions du CCQ-Suisse avec les échelles de satisfaction au travail, des finalités du travail, du sentiment d'auto-efficacité organisationnelle, de l'insécurité de l'emploi et des relations entre la vie privée et professionnelle. Les compétences d'Anticipation et de Réseau augmentaient avec l'équilibre travail-loisir-famille. Les compétences d'Anticipation, de Réseau et de Connaissance de soi augmentaient avec l'auto-efficacité organisationnelle et la satisfaction, et diminuaient avec l'insécurité de l'emploi. Les trois compétences augmentaient également avec le travail comme source d'épanouissement, de contacts sociaux, d'identité et statut social, d'identité professionnelle et comme quelque chose à faire ; mais pour le travail comme source d'indépendance financière, uniquement la Connaissance de soi augmentait. Enfin, des différences de scores sont apparues en fonction du sexe, de la présence de chômage, du temps d'occupation et de la catégorie professionnelle. Les hommes ont montré des compétences d'Anticipation plus fortes que les femmes. Aussi, les personnes ayant déjà été au chômage anticipent moins que celles n'ayant pas connu ces périodes sans emploi. De plus, les personnes en emploi depuis 10-15 ans ont des compétences Réseau supérieures aux 5-10 ans. Finalement, les travailleurs manuels ont montré des compétences d'Anticipation et de Réseau supérieures aux employés et professions intermédiaires ; ainsi que des compétences en Connaissance de soi supérieures aux professions intermédiaires.

Pour conclure, ce questionnaire validé au contexte Suisse permettrait de soutenir le développement de carrière. Comme nous l'avons vu dans le début de ce travail, le marché du travail a entamé une période de grandes transformations et les parcours professionnels sont devenus de moins en moins stables et linéaires (Delobbe, 2006 ; Hirschi, 2012). Nous avons montré que l'insécurité de l'emploi augmentait lorsque les compétences de carrière étaient faibles. Ainsi, il est possible d'avancer que le développement des compétences de carrière pourrait apporter une base pour mener à bien les transitions professionnelles et pour se préparer à faire face à l'instabilité des carrières. Comme soulevé par Akkermans et collaborateurs (2015), ces compétences peuvent constituer un élément de base pour les interventions visant à promouvoir le développement de carrière. Le CCQ pourrait être intégré dans un travail d'orientation ou dans un module scolaire. Finalement, afin de soutenir les personnes face aux transitions et aléas du marché du travail, le CCQ aurait son importance dans des programmes destinés aux populations en situation précaire comme les accidentés du travail devant changer d'emploi et les personnes incarcérées.

Bibliographie

- Abdelmajid, B. J. L. N. (2019). *Les ressources psychologiques au service du bien-être dans l'orientation tout au long de la vie* (Doctoral dissertation, Paris, CNAM).
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013a). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267. doi: 10.1177/0894845312467501
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W. (2015). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54(4), 533-551. doi: 10.1002/hrm.21633
- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013b). The role of career competencies in the Job Demands—Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366. doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.011
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168-195. doi: 10.1111/apps.12082
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2018). The Best of Both Worlds: The Role of Career Adaptability and Career Competencies in Students' Well-Being and Performance. *Frontiers in psychology*, 9, 1678. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01678
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 295-306. doi: 10.1002/job.4030150402
- Bakker, A. B., Vergel, A. I. S., & Kuntze, J. (2015). Student engagement and performance: A weekly diary study on the role of openness. *Motivation and Emotion*, 39(1), 49-62. doi:10.1007/s11031-014-9422-5

- Balin, E., & Hirschi, A. (2010). Who seeks career counselling? A prospective study of personality and career variables among Swiss adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 10*(3), 161-176. doi: 10.1007/s10775-010-9183-y
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review, 16*(2), 125-138. doi: 10.1016/j.hrmmr.2006.03.002
- Bühlmann, F. (2013). Catch me if you can. Configurations of atypical and precarious employment in Switzerland. *Espace populations sociétés. Space populations societies, (2013/3)*, 73-90. doi: 10.4000/eps.5554
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior, 69*(1), 30-47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Calasanti, T., & Repetti, M. (2018). Swiss Retirees as “Active Agers”: A Critical Look at this New Social Role. *Journal of Population Ageing, 11*(1), 23-41. doi: 10.1007/s12062-017-9212-4
- Camus, G., Berjot, S., & Ernst-Vintila, A. (2014). Validation française de l'échelle de prise en considération des conséquences futures de nos actes (CFC-14). *Revue internationale de psychologie sociale, 27*(1), 35-63.
- Cerdin, J. L. (2004). Les carrières dans un contexte global. *Management Avenir, (1)*, 155-175. doi:10.3917/mav.001.0155.
- Chancellerie fédérale (2019). *La Confédération en bref*. (Article n°104.617.f). Consulté le 15 novembre 2019. URL: <https://www.bk.admin.ch/bk/fr/home/documentation/la-confederation-en-bref.html>
- Cheng, G.H.L., & Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review, 57*(2), 272–303. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and

- career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47-59. doi: 10.1016/j.jvb.2010.09.011
- Corff, Y. L., & Gingras, M. (2011). L'Inventaire des préoccupations de carrière: une mesure de l'adaptabilité à la carrière. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (40/1).
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 307-324. doi:10.1002/job.4030150403
- Delobbe, N. (2006). Comment gérer les carrières aujourd'hui ? Dans C. Levy-Leboyer, M. Huteau, C. Louche, J-P. Roland (Eds.) *RH, les apports de la psychologie du travail : Tome 2, Management des Organisations* (p. 151-174). Paris : Les Éditions d'Organisation.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. doi:10.1348/096317909X471013
- Durand, C. (2003). L'analyse factorielle et l'analyse de fidélité. Notes de cours, manuscrit inédit. Université de Montréal.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708. doi:10.1002/job.214
- Field, A. (2005). *Discovering statistical analyses using SPSS*, 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Flückiger, Y. (2007). Le système suisse de formation face aux mutations du marché du travail. *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, (100), 5-14.
- Fournier, G., Lachance, L., Viviers, S., Lahrizi, I. Z., Goyer, L., & Masdonati, J. (2019). Development and initial validation of a multidimensional questionnaire on the relationship to work (RWQ). *International Journal*

- for Educational and Vocational Guidance*, 1-46. doi: 10.1007/s10775-019-09397-0
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280. doi:10.1016/j.techfore.2016.08.019
- Gardès, N. (2018). Développement et validation d'une échelle de mesure de la compétence relationnelle du dirigeant et analyse de son impact sur l'accompagnement financier. *Finance Contrôle Stratégie*, (21-1). doi: 10.4000/fcs.2038
- Giraud, L. & Roger, A. (2011). Les étapes de carrière à l'épreuve du temps. *Humanisme et Entreprise*, 302(2), 13-28. doi:10.3917/hume.302.0013
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390-402. doi:10.1016/j.jvb.2018.05.013
- Hackett, G., Betz, N. E., & Doty, M. S. (1985). The development of a taxonomy of career competencies for professional women. *Sex roles*, 12(3-4), 393-409. doi:10.1007/BF00287604
- Hanana, E. B., & Houfaïdi, S. (2016). Satisfaction du personnel: validation d'une échelle de mesure dans le contexte des administrations publiques Marocaines/People satisfaction: Validation of a measuring scale in the context of Moroccan public administrations. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 18(4), 1056.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 55-74. doi:10.1006/jvbe.1994.1004
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. doi:10.1080/03069885.2012.700506

- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The career development quarterly*, 66(3), 192-204. doi:10.1002/cdq.12142
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Hooper, D. (2012), Exploratory Factor Analysis. In Chen, H. (Ed.), *Approaches to Quantitative Research – Theory and its Practical Application: A Guide to Dissertation Students*. Cork, Ireland: Oak Tree Press.
- Janand, A. (2013). La carrière intra organisationnelle en mouvement: les apports du mouvement brownien à l'étude de la mobilité interne des cadres des grandes entreprises françaises. *Management Avenir*, (6), 96-117. doi:10.3917/mav.064.0096
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17-34. doi:10.1037/0021-9010.83.1.17
- Knecht, M., Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2016). Going beyond work and family: A longitudinal study on the role of leisure in the work–life interplay. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 1061-1077. doi:10.1002/job.2098
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. doi : 10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E. (2007). Effects of the school-to-work group method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 277-296. doi:10.1016/j.jvb.2006.12.001
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 712-719. doi:10.1016/j.ijhm.2011.09.007

- Krieger, R., Graf, M., & Vanis, M. (2017). *Sixième Enquête européenne sur les conditions de travail en 2015*. Résultats choisis, tirés de l'Enquête sur les conditions de travail des travailleurs salariés en Suisse, Berne: SECO.
- Kuijpers, M. A. C. T., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 21-30. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.005
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of career development*, 32(4), 303-319. doi:10.1177/0894845305283006
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178. doi:10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x
- Lallemand, C., Koenig, V., Gronier, G., & Martin, R. (2015). Création et validation d'une version française du questionnaire AttrakDiff pour l'évaluation de l'expérience utilisateur des systèmes interactifs. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 65(5), 239-252. doi:10.1016/j.erap.2015.08.002
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.001
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. doi:10.1016/j.jvb.2018.11.004
- Mayotte, G. A. (2003). Stepping stones to success: Previously developed career competencies and their benefits to career switchers transitioning to teaching. *Teaching and Teacher Education*, 19(7), 681-695. doi:10.1016/j.tate.2003.03.002
- Mercure, D., Vultur, M., & Fleury, C. (2012). Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec: une analyse

- intergénérationnelle. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 67(2), 177-198.
- Meyer, T. (2018). De l'école à l'âge adulte: parcours de formation et d'emploi en Suisse. *Social Change in Switzerland*.: Vol. 13. Lausanne: FORS. doi: 10.22019/SC-2018-00001
- Müller, M., Lanfranconi, L. M., Fuchs, G., & Rabhi-Sidler, S. (2017). *Gleichstellen. ch–E-Learning Box–L'égalité dans le domaine de la carrière en Suisse*. Lucerne: Haute école spécialisée de Lucerne–Travail social. Consulté le 14 novembre 2019. URL: http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere_Franzoesisch.pdf
- Naguib, C., Baruffini, M., & Maggi, R. (2019). Do wages and job satisfaction really depend on educational mismatch? Evidence from an international sample of master graduates. *Education+ Training*, 61(2), 201-221. doi: 10.1108/ET-06-2018-0137
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.010
- Office fédéral de la statistique (2018). *Enquête suisse sur la population active (ESPA). La multiactivité en Suisse 2017*. Consulté le 15 novembre 2019. URL : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/conditions-travail/multiactivite.assetdetail.5546049.html>
- Office fédéral de la statistique (2019a). *L'ESPA en bref 2018. L'enquête suisse sur la population active*. Consulté le 15 novembre 2019. URL : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/espa.assetdetail.9008091.html>
- Office fédéral de la statistique (2019b). *Mobilité professionnelle* [communiqué de presse]. Consulté le 15 novembre 2019. URL : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/mobilite-professionnelle.html>

- Office fédéral de la statistique (2019c). *Rapport social statistique suisse 2019*. Consulté le 15 novembre 2019. URL : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/securite-sociale/rapports-protection-sociale/rapport-social-statistique-suisse.assetdetail.9026638.html>
- Peiperl, M. & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22. doi:10.1016/S0090-2616(97)90033-4
- Piguet, E. (2017). Immigration et diversité: la Suisse a-t-elle un secret. *Questions internationales*, (87), 91-103.
- Plomb, F. (2018). Le rapport au travail face à la diversité des mondes économiques des jeunes. *Agora débats/jeunesses*, (2), 103-118. doi: 10.3917/agora.079.0103
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Savickas, M.-L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42–70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Urbanavičiūtė, I., Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė-Zabielskė, J., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2015). The role of career factors in qualitative and quantitative job insecurity: A study in different organizational contexts. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, (16), 23-45. doi: 10.7220/2345-024X.16.2
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.004
- Salvisberg, A., & Sacchi, S. (2014). Labour market prospects of Swiss career entrants after completion of vocational education and training.

European societies, 16(2), 255-274.
doi:10.1080/14616696.2013.821623

Secrétariat d'Etat à l'économie (2017). *L'évolution des emplois atypiques précaires en Suisse*. SECO publication. Consulté le 17 novembre 2019.

URL:

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistung_en/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/entwicklung_atypisch_prekaererarbeitsverhaelt_nisse.html

Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25(3), 457-484. doi:10.1016/S0149-2063(99)00009-4

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571. doi: 10.1177/0149206309350082

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201. doi:10.1080/03069888108258214

Talerman, D. (2018, novembre 2). *11 choses que ceux qui ont un emploi en Suisse ne font pas*. Récupéré sur Travailler en Suisse: <https://www.travailler-en-suisse.ch/11-choses-emploi-suisse-font-pas.html>

Thompson, B. (2004). Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications. *American Psychological Association*.

Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 30(4), 662. doi:10.1037/h0079856

- Wanner, P., & Steiner, I. (2018). Une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse. *Social Change in Switzerland No 16*. doi:10.22019/SC-2018-00007
- Widmer, E., Levy, R., Pollien, A., Hammer, R., & Gauthier, J. A. (2003). Une analyse exploratoire des insertions professionnelles et familiales: Trajectoires de couples résidant en Suisse. *Revue suisse de Sociologie*, 29, 35-67.
- Wiese, B. S., Seiger, C. P., Schmid, C. M., & Freund, A. M. (2010). Beyond conflict: Functional facets of the work–family interplay. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 104-117. doi:10.1016/j.jvb.2010.02.011

Annexe 1 : CCQ, version originale, traduite de l'anglais

Les prochaines déclarations concernent le développement de votre carrière, c'est-à-dire votre travail dans le présent et le futur. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec elles.

- 1 = Complètement en désaccord
- 2 = En désaccord
- 3 = Ni en accord, ni en désaccord (neutre)
- 4 = En accord
- 5 = Complètement en accord

1. Je sais ce que j'aime dans mon travail.
2. Je sais ce qui est important pour moi dans ma carrière.
3. Je peux clairement voir quelles sont mes passions dans mon travail.
4. Je connais mes forces dans mon travail.
5. Je connais mes lacunes dans mon travail.
6. Je suis conscient de mes talents dans mon travail.
7. Je sais quelles compétences je possède.
8. Je connais beaucoup de personnes dans mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière.
9. Je connais beaucoup de personnes en dehors de mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière.
10. Je sais demander conseil aux personnes de mon réseau.
11. Je suis capable d'approcher les bonnes personnes pour m'aider dans ma carrière.
12. Je peux clairement montrer aux autres quelles sont mes forces dans mon travail.
13. Je suis capable de montrer aux autres ce que je veux accomplir dans ma carrière.
14. Je peux montrer aux gens autour de moi ce qui est important pour moi dans mon travail.
15. Je sais comment trouver quelles sont mes options pour poursuivre ma formation.
16. Je sais comment chercher des possibilités de développement dans mon domaine de travail.
17. Je suis capable d'explorer mes possibilités sur le marché du travail.
18. Je peux faire des plans de carrière clairs.
19. Je sais ce que je veux avoir accompli dans ma carrière d'ici un an.
20. Je peux faire un plan de ce que je veux accomplir dans ma carrière.
21. Je suis capable de fixer les objectifs que je veux atteindre dans ma carrière.

Annexe 2 : CCQ-Suisse

Les prochaines déclarations concernent le développement de votre carrière, c'est-à-dire votre travail dans le présent et le futur. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec elles.

1 = Complètement en désaccord

2 = En désaccord

3 = Ni en accord, ni en désaccord (neutre)

4 = En accord

5 = Complètement en accord

1. Je sais ce que j'aime dans mon travail.
2. Je sais ce qui est important pour moi dans ma carrière.
3. Je peux clairement voir quelles sont mes passions dans mon travail.
4. Je connais mes forces dans mon travail.
5. Je connais mes lacunes dans mon travail.
6. Je sais quelles compétences je possède.
7. Je connais beaucoup de personnes dans mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière.
8. Je connais beaucoup de personnes en dehors de mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière.
9. Je sais demander conseil aux personnes de mon réseau.
10. Je sais comment trouver quelles sont mes options pour poursuivre ma formation.
11. Je sais comment chercher des possibilités de développement dans mon domaine de travail.
12. Je suis capable d'explorer mes possibilités sur le marché du travail.
13. Je peux faire des plans de carrière clairs.
14. Je sais ce que je veux avoir accompli dans ma carrière d'ici un an.
15. Je peux faire un plan de ce que je veux accomplir dans ma carrière.
16. Je suis capable de fixer les objectifs que je veux atteindre dans ma carrière.

Annexe 3 : Questionnaire complet

Adaptation de l'échelle des compétences de carrière (Career Competencies Questionnaire) au contexte Suisse et ses relations avec d'autres échelles.

Ce questionnaire d'une durée d'environ 10 minutes, a pour objectif d'adapter l'échelle des compétences de carrière (Career Competencies Questionnaire) au contexte Suisse et de voir ses relations avec d'autres échelles. Plus précisément, il vise à comprendre la façon dont vous percevez votre travail actuellement et la façon dont vous vous projetez dans votre avenir professionnel. Il comporte les sections suivantes : compétences de carrière, satisfaction professionnelle, finalités du travail, sentiment d'efficacité, insécurité professionnelle, relation entre vie personnelle et vie professionnelle, ainsi que différentes questions sur votre situation actuelle.

- Toutes ces informations sont anonymes et gérées de manière confidentielle.
- Si vous démarrez le questionnaire mais n'avez pas le temps de le terminer, vous pourrez sauvegarder et reprendre plus tard, **sinon vos informations seront perdues.**
- Appuyez sur le bouton « Terminé » (à la dernière page) lorsque vous avez terminé.

Nous vous remercions d'avance pour votre participation !

Nous menons cette recherche dans le cadre d'un mémoire en Maîtrise ès Sciences en Psychologie à l'Université de Lausanne, sous la direction du professeur Masdonati.

Pour tout renseignement complémentaire vous pouvez nous écrire à l'une des deux adresses e-mails suivantes : philomene.stalder@unil.ch ou michael.wuethrich@unil.ch

Mme Stalder et M. Wuethrich.

Attention ! Merci de remplir ce questionnaire uniquement si vous remplissez les deux conditions suivantes: vous devez travailler en Suisse depuis 2 mois minimum et votre travail doit être votre activité principale (pas un job étudiant par exemple).

Remarques importantes : Le « travail » est ici compris comme une activité principale pour laquelle une personne reçoit une rémunération, soit un salaire. Ainsi, sans réduire l'importance des autres activités humaines, telles que le travail bénévole ou domestique, toutes les questions qui vous sont adressées concernent uniquement le travail rémunéré. Enfin, notez qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse : c'est votre point de vue personnel qui est important.

Instructions : En haut de chaque page, vous trouverez un explicatif de ce qui est attendu. Veuillez bien lire ces quelques lignes.

Remarque sur la protection de la vie privée

Ce questionnaire est anonyme. L'enregistrement de vos réponses à ce questionnaire ne contient aucune information permettant de vous identifier, à moins que l'une des questions ne vous le demande explicitement. Si vous avez utilisé un code pour accéder à ce questionnaire, soyez assuré qu'aucune information concernant ce code ne peut être enregistrée avec vos réponses. Il est géré sur une base séparée où il sera uniquement indiqué que vous avez (ou non) finalisé ce questionnaire. Il n'existe pas de moyen pour faire correspondre votre code à vos réponses sur ce questionnaire.

Pour commencer, veuillez répondre aux deux questions suivantes :

*** Travaillez-vous en Suisse?**

- Oui
- Non

*** Votre emploi est-il votre activité principale ?**

- Oui
- Non

Partie 1 : Informations personnelles

Veillez répondre aux questions ci-dessous. Vos réponses seront confidentielles et réservées à l'usage de l'étude.

1. Quel est votre âge ?

___ (entrer un nombre)

2. Quel est votre sexe ?

- Féminin
- Masculin

3. Quel est votre état civil actuel ?

- Célibataire
- En couple sans être marié.e
- Marié.e
- Séparé.e
- Divorcé.e
- Veuf/veuve
- Autre : ___

4. Je réside

- seul.e (appartement ou maison)
- avec ma ou mon conjoint.e
- avec ma ou mon conjoint.e et mes enfants
- avec mon ou mes parent.s (principalement)
- en colocation (1 ou plusieurs colocataires)
- Autre : ___

5. Quel est votre niveau de formation ?

- École obligatoire
- CFC ou maturité professionnelle (Formation professionnelle initiale)
- École de commerce / culture générale
- Maturité gymnasiale / baccalauréat
- École supérieure (ES)
- Haute École Spécialisées (HES) ou Haute École Pédagogique (HEP)
- Université : niveau Bachelor
- Université : niveau Master
- Doctorat
- Autre : ___

6. Avez-vous déjà été au chômage ?

- Oui
- Non

7. Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel?

- Moins d'un an
- Entre 1 et 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 10 et 15 ans
- Plus de 15 ans

8. Quelle est votre situation professionnelle actuelle?

- Employé-e à plein temps
- Employé-e à temps partiel
- Indépendant-e à plein temps
- Indépendant-e à temps partiel
- Autre :

9. A quelle catégorie professionnelle appartenez-vous?

- Dirigeant-e-s, cadres supérieurs, cadres de direction
- Professions intellectuelles et scientifiques (ingénieur-e-s, médecins, professeurs, avocat-e-s, etc.)
- Professions intermédiaires (technicien-ne-s, infirmier-ère-s, comptables, inspecteur-trice-s de police, etc.)
- Employé-e-s de type administratif (secrétaires, standardistes, guichetier-ère-s, etc.)
- Personnel des services et de la vente (cuisinier-ère-s, serveur-euse-s, coiffeur-euse-s, pompier-ère-s, guides, vendeur-euse-s, etc.)
- Agriculteur-trice-s, pêcheur-euse-s, etc.
- Artisan-e-s et ouvrier-ère-s (maçon-ne-s, charpentier-ère-s, couvreur-euse-s, plâtrier-ère-s, potier-ère-s, orfèvres, boucher-ère-s, boulanger-ère-s, ébénistes, couturier-ière-s, etc.)
- Conducteur-trice-s de machine et de robots industriels, grutier-ère-s, chauffeur-euse-s de taxi, pilotes de locomotive, etc.
- Ouvrier-ère-s et employé-e-s non qualifié-e-s (manutentionnaires, éboueur-euse-s, livreur-euse-s, aides de ménage, vendeur-euse-s ambulants, etc.)
- Autre : ____

10. Quels sont vos horaires de travail?

- Horaire de jour irrégulier (horaires différents tous les jours)
- Horaire de jour régulier (tous les jours le même horaire)
- Horaire de nuit irrégulier (horaires différents les nuits)
- Horaire de nuit régulier (toutes les nuits le même horaire)

11. Quel est le revenu annuel brut de votre ménage (CHF)?

- Moins de 25'000.-
- entre 25'000 et 50'000.-
- entre 51'000 et 75'000.-
- entre 76'000 et 100'000.-
- entre 101'000 et 125'000.-
- entre 126'000 et 150'000.-
- entre 151'000 et 175'000.-
- entre 176'000 et 200'000.-
- plus de 201'000.-
- je ne sais pas ou je préfère ne pas répondre

12. Quelle est votre nationalité ?

13. Avez-vous des enfants?

- Oui
- Non

Partie 2 : Compétences de carrière

Les affirmations suivantes portent sur votre développement de carrière, c'est-à-dire votre travail dans le présent et le futur. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacune de ces affirmations.

	Complètement en désaccord	En désaccord	Ni en accord, ni en désaccord (neutre)	En accord	Complètement en accord
Je sais ce que j'aime dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sais ce qui est important pour moi dans ma carrière.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux clairement voir quelles sont mes passions dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je connais mes forces dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je connais mes lacunes dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis conscient de mes talents dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sais quelles compétences je possède.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je connais beaucoup de personnes dans mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je connais beaucoup de personnes en dehors de mon travail qui peuvent m'aider dans ma carrière.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sais demander conseil aux personnes de mon réseau.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis capable d'approcher les bonnes personnes pour m'aider dans ma carrière.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Je peux clairement montrer aux autres quelles sont mes forces dans mon travail.

Je suis capable de montrer aux autres ce que je veux accomplir dans ma carrière.

Je peux montrer aux gens autour de moi ce qui est important pour moi dans mon travail.

Je sais comment trouver quelles sont mes options pour poursuivre ma formation.

Je sais comment chercher des possibilités de développement dans mon domaine de travail.

Je suis capable d'explorer mes possibilités sur le marché du travail.

Je peux faire des plans de carrière clairs.

Je sais ce que je veux avoir accompli dans ma carrière d'ici un an.

Je peux faire un plan de ce que je veux accomplir dans ma carrière.

Je suis capable de fixer les objectifs que je veux atteindre dans ma carrière.

Partie 3 : Satisfaction au travail

En pensant à votre travail actuel, indiquez votre degré d'accord avec chacun des énoncés suivants.

	Fortement en désaccord	En désaccord	Légèrement en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Légèrement en accord	En accord	Fortement en accord
Je me sens satisfait.e de mon emploi actuel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La plupart des jours, je me sens enthousiaste vis-à-vis de mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chaque jour de travail semble être sans fin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je trouve un réel plaisir dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je considère mon emploi plutôt désagréable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Partie 4 : Finalités du travail

Les affirmations suivantes représentent des buts que vous pourriez personnellement chercher à atteindre par le travail en général. En considérant l'ensemble de vos expériences sur le marché du travail – plutôt que votre emploi ou votre situation professionnelle actuelle – indiquez à quel point l'atteinte de ces buts est importante pour vous.

*** Par le travail en général, je cherche à...**

	pas du tout important	peu important	moyennement important	important	très important
... rencontrer des gens.	<input type="radio"/>				
... obtenir du prestige social.	<input type="radio"/>				
... créer des liens avec des personnes.	<input type="radio"/>				
... sentir que je fais partie d'un groupe de travailleurs.euses exerçant le même métier ou la même profession que moi.	<input type="radio"/>				
... avoir un statut dans la société.	<input type="radio"/>				
... me faire des amis.	<input type="radio"/>				
... m'accomplir.	<input type="radio"/>				
... être reconnu.e par le groupe de personnes exerçant le même métier ou la même profession que moi.	<input type="radio"/>				
... être satisfait.e de moi.	<input type="radio"/>				
... avoir un certain pouvoir dans la société.	<input type="radio"/>				
... me sentir financièrement en sécurité.	<input type="radio"/>				
... me tenir occupé.e.	<input type="radio"/>				
... me sentir compétent.e dans mon métier ou ma profession.	<input type="radio"/>				

... m'identifier aux personnes exerçant le même métier ou la même profession que moi	<input type="radio"/>				
... accomplir quelque chose d'important pour la société.	<input type="radio"/>				
... être fier/fière de moi.	<input type="radio"/>				
... structurer mes journées.	<input type="radio"/>				
... m'enrichir financièrement.	<input type="radio"/>				
... faire avancer la société.	<input type="radio"/>				
... avoir des revenus suffisants pour réaliser mes principaux projets de vie.	<input type="radio"/>				
... faire quelque chose de mes journées.	<input type="radio"/>				
... me désennuyer.	<input type="radio"/>				
... me sentir utile à la société.	<input type="radio"/>				
... m'épanouir.	<input type="radio"/>				
... faire une différence dans la société.	<input type="radio"/>				
... occuper une place dans la société.	<input type="radio"/>				
... avoir une vie sociale.	<input type="radio"/>				
... être autonome financièrement.	<input type="radio"/>				

Partie 5 : Sentiment de compétence au travail

Veillez indiquer dans quelle mesure les affirmations suivantes correspondent à votre situation :

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Si une situation inattendue surgit dans mon travail, je sais toujours comment me comporter.	<input type="radio"/>					
J'ai une solution à tout problème se posant dans mon travail.	<input type="radio"/>					
J'affronte les difficultés professionnelles avec calme, car je peux toujours compter sur mes aptitudes.	<input type="radio"/>					
Quoi qu'il arrive dans ma vie professionnelle, je saurai bien m'en sortir.	<input type="radio"/>					
Grâce à mon expérience professionnelle passée, je suis bien préparé-e à mon avenir professionnel.	<input type="radio"/>					
J'atteins les objectifs professionnels que je me fixe.	<input type="radio"/>					
Je me sens à la hauteur de la plupart des exigences professionnelles.	<input type="radio"/>					

Partie 6 : Insécurité professionnelle

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
Je pense que mon travail se dégradera dans un avenir proche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis dans l'incertitude quant au contenu et aux conditions de mon emploi à l'avenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me fais des soucis par rapport à ce que sera mon travail à l'avenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il se peut que mon travail change de manière négative.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il se peut que je perde mon emploi sous peu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis dans l'incertitude quant à l'avenir de mon emploi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je pense que je perdrai mon emploi dans un avenir proche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis persuadé-e que je pourrai conserver mon emploi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Partie 7 : Relation entre vie professionnelle et vie privée

Ces questions portent sur les buts que vous poursuivez dans la vie et les liens entre eux. Certains de ces buts peuvent interagir positivement. En effet, le fait d'en atteindre un aide à réaliser l'autre.

Par exemple, l'objectif « Augmenter mes heures de travail » a un effet positif sur l'objectif « Avoir plus d'argent pour voyager ». D'autres buts peuvent au contraire être incompatibles.

*** Dans l'ensemble, pensez-vous que**

	S'entrav ent très souvent	S'entrav ent parfois	S'entrav ent raremen t	Se soutienn ent raremen t	Se soutienn ent parfois	Se soutienn ent très souvent
Vos objectifs profession nels et ceux liés aux loisirs...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vos objectifs profession nels et familiaux...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vos objectifs familiaux et ceux liés aux loisirs...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Message de fin :

Nous vous remercions du temps que vous avez consacré à remplir ce questionnaire. Nous vous en sommes très reconnaissants ! Nous restons à votre entière disposition pour tout commentaire ou toute question complémentaire (michael.wuethrich@unil.ch ou philomene.stalder@unil.ch).