

Université de Lausanne
Faculté des sciences sociales et politiques
Institut de Psychologie

Session de Janvier 2016

Comparaison d'un modèle des difficultés face
au choix de carrière en Suisse et au Burkina
Faso

Master en Psychologie
Mémoire de recherche

Travail présenté par : Ruta Areaya

Directeur : Jérôme Rossier
Expert : Albert Moukolo

REMERCIEMENTS

Je remercie tout d'abord le professeur Jérôme Rossier pour avoir accepté de suivre mon travail de mémoire et pour m'avoir fourni des remarques et des conseils pertinents qui ont permis de m'améliorer tout au long de mon travail.

Je voudrais également remercier M. Albert Moukolo pour avoir gentiment accepté le rôle d'expert.

Je remercie le professeur Issa Abdou Moumoula pour la récolte des données du Burkina Faso.

Je remercie mes proches et tout particulièrement mes sœurs et mon copain pour m'avoir soutenu moralement.

TABLES DES MATIERES

1. INTRODUCTION	5
1.1 DEVELOPPEMENT DU CONCEPT DE L'INDECISION.....	6
1.1.1 Typologies de l'indécision.....	8
1.1.2 L'approche multidimensionnelle de l'indécision de carrière	10
1.1.2.1 Sous types d'indécision	11
1.1.2.2 Les modèles de l'indécision vocationnelle	15
1.1.2.3 Les instruments de mesure de l'indécision vocationnelle :	20
1.2 INDECISION A TRAVERS LES CULTURES.....	23
1.2.1 Culture et choix de carrière.....	23
1.2.2 Le modèle des dimensions culturelles de Geert Hofstede	24
1.2.3 Individualisme et collectivisme dans le contexte du choix vocationnel	28
1.2.4 L'évaluation d'un modèle dans un cadre interculturelle	28
1.2.5 L'évaluation de l'indécision dans le contexte culturel	29
1.2.6 Le modèle des difficultés de prise de décision de carrière de Gati à travers les cultures.....	30
1.3 Objectifs de la recherche.....	31
2. METHODE	32
2.1 Population	32
2.2 Mesure	33
2.3 Procédure	34
2.3.1 Analyses statistiques	34
3. RESULTATS	36
3.1 Homogénéité interne et normalité des données	36
3.2 Equivalence structurelle à travers la Suisse et le Burkina Faso	41
3.3 Analyses confirmatoires du modèle des difficultés du choix de carrière de Gati	45
3.4 Les différences de difficultés du choix carrière entre la Suisse et le Burkina Faso	51
4. DISCUSSION	52
4.1 Equivalence structurelle de la taxonomie des difficultés de carrière de Gati à travers la Suisse et le Burkina Faso	52
4.2 Pertinence d'un modèle d'indécision à quatre et cinq facteurs	54
4.3 Les croyances dysfonctionnelles	56

4.4 Différences de difficultés du choix de carrière entre la Suisse et le Burkina Faso	
.....	58
5. CONCLUSION.....	59
6. BIBLIOGRAPHIE	62

1. INTRODUCTION

Dans une société où le monde du travail subit fréquemment des mutations, accompagnées d'une spécialisation accrue des formations, prendre une décision de carrière peut s'avérer être une opération complexe. Tandis que certains individus se décident facilement, d'autres semblent rencontrer des problèmes à faire un choix professionnel (Amir & Gati, 2006). Aux Etats-Unis, environ 50% des étudiants universitaires ressentent des difficultés face au choix vocationnel (Gianakos, 1999). Comprendre les composantes de l'indécision vocationnelle est un objectif important favorisant l'émergence d'interventions efficaces qui aident les clients à faire face aux difficultés (Brown et al., 2015).

Les problématiques de l'indécision vocationnelle ont largement été documentées au cours de ces dernières années et ont contribué à l'élaboration de plusieurs modèles qui ont démontré leur validité. Cependant, l'une des préoccupations majeure en psychologie vocationnelle est la compréhension de l'indécision dans ses divers contextes culturels (Blustein, 2000). En effet, dans l'orientation scolaire et professionnelle la question du choix de carrière a fait que diverses approches ont noté des différences culturelles concernant le choix professionnel. La plupart de ces approches mettent en avant l'impact des variables contextuelles sur le développement du choix professionnel.

En Afrique Subsaharienne, la recherche en psychologie et notamment dans le domaine de la carrière est très peu développée, « les pays se situent encore entre une phase d'introduction et une phase d'adaptation » à la démarche scientifique (Sovet & Atitsogbe, 2015, p.4). C'est le cas au Burkina Faso, un pays francophone où l'implémentation de l'orientation scolaire et professionnelle est encore récente et en somme, la littérature sur l'indécision demeure lacunaire.

Le présent travail s'intéresse à l'influence de la culture sur l'indécision de carrière dans un contexte suisse et burkinabé. Ainsi l'évaluation de la pertinence culturelle de l'indécision vocationnelle consiste à tout d'abord: vérifier que le construit des difficultés de la prise de décision vocationnelle de

Gati et al., (1996) est équivalent à travers la Suisse et le Burkina Faso et ensuite de confirmer la validité du modèle en question.

Dans un premier temps, nous allons définir l'indécision de carrière et les diverses approches qui ont contribué à sa conceptualisation. Puis, dans un second temps, nous consacrerons une partie sur l'indécision et sa relation avec la culture. Enfin, nous testerons l'équivalence et la validité du modèle de l'indécision à travers les deux pays.

1.1 DEVELOPPEMENT DU CONCEPT DE L'INDECISION

Selon Forner (2010) l'indécision de carrière se définit comme : « L'incapacité d'une personne à exprimer un choix pour une activité différenciée lorsqu'elle est incitée à le faire. On fait état d'indécision vocationnelle lorsque le choix porte sur la future activité professionnelle ou sa préparation » (p.2). L'indécision de carrière est souvent connotée négativement, incarnant un obstacle au choix professionnel, elle est décrite comme un état irritant dans lequel la personne indécise est confrontée à des doutes, des hésitations, à un sentiment de malaise (Forner, 2007). Pour certaines personnes, l'état d'indécision est accompagné d'une forte réaction émotionnelle et correspond ainsi à une forte anxiété.

D'un point de vue cognitif, l'indécision résulte d'une *dissonance cognitive* (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002). Si l'on considère la vision de Krumboltz (1992), l'indécision vocationnelle est perçue comme une ouverture d'esprit et plus largement permet de remettre en question le monde professionnel. L'indécision peut être positive en ce qu'elle permet l'exploration professionnelle et ainsi d'éviter de faire un choix trop précipité ou un choix non réaliste. L'indécision est également une manière de prendre position, puisque le fait de ne pas se décider est un choix en lui-même. En somme, l'indécision peut être à la fois un aspect adaptatif et un frein pour le choix professionnel.

Les conceptualisations de l'indécision vocationnelle ont fait l'objet de nombreuses controverses. « En fait, les premières mesures de l'indécision de carrière ont été principalement élaborées indépendamment des modèles théoriques » (Sovet, Tak, & Jung, 2014) (p.662). L'absence d'un cadre théorique général de l'indécision résulte en partie, du fait qu'elle peut être mise en évidence par plusieurs théories du choix de carrière. En effet, chaque auteur la définit en fonction de son approche de prédilection. Par exemple, l'approche cognitive de Peterson, Sampson, Lenz & Reardon (2002) explique que l'indécision de carrière découle d'une *dissonance cognitive* produite par une distance entre un état actuel et un état désiré, et propose un processus de résolution de problème.

Selon Forner (2007), l'investigation de l'indécision vocationnelle s'est tout d'abord inscrite dans une perspective dichotomique. Les premières recherches ont consisté à comparer les individus décidés et indécis afin d'identifier les variables différentielles (Dosnon, 1996) mais cette comparaison n'a pas donné lieu à des distinctions claires en terme d'indécision.

A ce propos, les résultats de l'étude d'Holland et Holland (1977) reflètent l'inadéquation de cette méthode. En comparant les caractéristiques des étudiants lycéens et universitaire indécis et décidés au sujet de leur carrière et en leur administrant des échelles de personnalité, d'habiletés à la prise de décision, d'intérêts et d'attitudes vocationnelles. Les auteurs, dénotent que les étudiants indécis et décidés ne se différencient pas sur la plupart des mesures si ce n'est sur leurs concepts d'identité et de maturité vocationnelle. Les auteurs suggèrent, l'existence de plusieurs sous types d'étudiants indécis.

1.1.1 Typologies de l'indécision

Distinction entre deux formes d'indécision : l'indécision développementale et l'indécision généralisée

La méthodologie de l'approche dichotomique s'est avérée insuffisante dans sa volonté de refléter la réalité des distributions des difficultés du choix professionnel au sein de la population générale. Ce constat a amené toute une série de chercheurs à affiner cette méthodologie et à constater que l'indécision résulte de problèmes différents et qu'elle peut être représentée par une typologie. Par ailleurs, on peut constater que l'indécision n'est pas sans lien avec l'anxiété-état et l'anxiété-trait (Goodstein, 1965). Effectivement, la recherche a souvent montré l'association de l'indécision à l'anxiété. Ce qui a entre autres permis de tout d'abord distinguer deux formes d'indécisions ; l'indécision développementale et l'indécision généralisée.

Indécision développementale

L'indécision développementale s'inscrit dans le cadre des théories du développement de carrière. Les conceptions développementales du choix de carrière décrivent l'indécision de carrière comme une étape faisant partie du développement de l'adolescent et du jeune adulte et qui se résout avec le temps (Dosnon, 1996). Parmi ces conceptions, on y retrouve la notion de maturité vocationnelle de la théorie du développement de carrière de Super (1951). Super (1951) inspiré des travaux d'Erikson décrit le développement de l'individu en termes de stades dans lesquels la transition d'un stade à un autre se fait par l'acquisition d'habiletés. L'adolescent bonifie son identité professionnelle à travers un processus qu'il nomme maturité vocationnelle. La maturité vocationnelle est : « un état préparatoire aux prises de décisions qui augmentent pendant l'adolescence » (Forner, 2007, p. 217). Cet état implique, une aptitude à planifier sa carrière ou son parcours professionnel, une tendance à l'exploration, une connaissance du monde du travail, une capacité de prise de décision en matière professionnelle et d'une connaissance de ses préférences professionnelles. Dans cette perspective, « l'indécision vocationnelle est perçue comme un problème de maturité vocationnelle, résultant d'un manque

d'information sur le monde professionnel et sur soi (Chartrand et al., 1994) (p.55)».

L'explication de l'indécision en terme de stades développementaux (Santos, Ferreira, & Gonçalves, 2014) comporte des limites. Cette approche laisse penser que l'indécision développementale est propre à l'adolescence. Bien que la période d'âge entre quinze et vingt-cinq ans soit critique pour le choix de carrière, une indécision temporaire est également un phénomène observable parmi des adultes plus âgés qui par exemple, souhaitent se réorienter professionnellement.

Indécision généralisée

On a également observé une autre forme d'indécision, qui subsiste dans le temps, l'indécision généralisée (Tyler, 1961), ou indécision chronique (Hartman, Fuqua & Blum, 1985 ; Gati & Asher, 2001). L'indécision chronique est considérée comme une caractéristique individuelle (Forner, 2007). La personne indécise semble posséder des caractéristiques psychologiques (Santos, 2001) qui compliquent la prise de décision au sujet de sa carrière (Rojewski, 1994) et dans d'autres situations de la vie (Santos, Ferreira, & Gonçalves, 2014). Selon Gati et Asher (2001), c'est une indécision qui apparaît avant le début du processus du choix professionnel et qui peut avoir des conséquences négatives importantes pour ce processus (e.g., Gaffner & Hazler, 2002 ; Gati & al., 1996; Gati & Asher, 2001). La dissociation entre indécision développementale et indécision chronique a permis en partie, de rendre compte un profil d'individus d'indécis chronique éprouvant une forte anxiété, une faible confiance en soi (Heppner et Hendricks, 1995; Salomone, 1982, cité dans Germeijs, Verschueren, & Soenens, 2006). Ces personnes peuvent également présenter un comportement d'évitement face à des situations problématiques, comportement qui serait lié à une peur de l'engagement décisionnel (Brown & Rector, 2008). Ainsi une intervention d'orientation, en terme d'informations sur soi et sur le monde professionnel s'avère insuffisante sur ces individus. Une approche de type psychothérapeutique semblerait plus

appropriée pour aider ces types de personnes indécises (Osipow, 1999 ; Gati & Asher, 2001).

Holland et Holland (1977), décrivaient déjà, « l'existence d'un syndrome d'indécision. Il s'agit d'une minorité d'étudiants contenant des caractéristiques d'une disposition indécise, telle qu'une incapacité à mettre en place les stratégies d'ajustement requises quand ils doivent décider de leur future profession. Leur inadaptation se traduit par une forte anxiété, une identité instable et peu claire, une intolérance à l'ambiguïté ainsi que par des compétences limitées en matière de communication » (Dosnon, 1996, p.133).

L'étude longitudinale de Guay et al., (2006) démontre la validité de l'existence d'une indécision qui tend à se réduire avec le temps et une indécision qui persiste. Ils suggèrent que le niveau de sentiment d'efficacité est un prédicteur de l'indécision, qui permet de rendre compte de la distinction entre les deux groupes d'indécis. En effet, ils observent que pour les indécis développementaux, l'indécision qui diminue est induite par une augmentation du niveau de sentiment d'efficacité vis à vis des activités vocationnelles à travers le temps.

1.1.2 L'approche multidimensionnelle de l'indécision de carrière

L'évaluation de deux types d'indécisions (développementale et chronique) ne suffit pas pour expliquer la notion de l'indécision. Il s'avère que l'investigation de l'indécision est un processus beaucoup plus complexe dont le construit nécessite « des stratégies d'évaluations plus fine et multidimensionnelle ». Ainsi, il existerait plusieurs types d'indécision. En effet, l'étude de Hartman, Fuqua, et Blum (1988) a permis de rendre compte un diagnostic différentiel de l'indécision. A l'aide de mesures d'indécision, d'anxiété, ils ont identifié une typologie de quatre groupes de sujets. Dont deux types de sujets décidés et deux types d'indécis. Dosnon, (1996) décrit cette classification de la manière suivante :

- 1) Des sujets décidés, ne présentant pas d'anxiété, qui ont une identité fermement établie et un locus de contrôle interne.

- 2) Des sujets relativement décidés, modérément anxieux, dont l'identité est moins établie et un locus de contrôle interne.
- 3) Des sujets sérieusement indécis, avec une anxiété modérée et qui ont un locus de contrôle externe et une identité floue.
- 4) Un petit pourcentage de sujets sérieusement indécis, excessivement anxieux, possédant un locus de contrôle externe et une identité peu avancée.

Afin d'évaluer la multi-dimensionnalité de l'indécision, les recherches ont eu recours à deux méthodes statistiques. La première est l'analyse factorielle qui vise à identifier les dimensions indépendantes de l'indécision. La deuxième concerne l'analyse en cluster, une méthode qui permet de classer des groupes d'individus homogènes à partir de leurs ressemblances pour des caractéristiques particulières (Rojeswki, 1994 ; Dosnon, 1996). L'analyse en cluster sert également à classer des symptômes ou des difficultés.

1.1.2.1 Sous types d'indécision

Une multitude de travaux ont porté sur l'identification des dimensions latentes en terme d'indécision ou encore sur une typologie lié à l'indécision, et comme ont pu le constater Brown et Rector (2008) tout un débat s'est instauré sur le nombre de types ou de dimensions à considérer.

Dans leur étude, Wanberg et Muchinsky (1992), ont administré à 390 étudiants universitaires des échelles mesurant dix dimensions de l'indécision de carrière (CDP, CDS et MVS) et neuf construits de personnalité (anxiété trait-état, estime de soi et conscience de soi, etc.). Ils effectuent une analyse en cluster en tenant compte des scores des sujets décidés et indécis à propos de leur carrière. Similairement à l'étude décrite ci-dessus, ils suggèrent une classification de quatre groupes d'individus comportant deux clusters de sujets décidés et deux de sujets indécis.

- 1) Le premier groupe nommé *les décidés confiants* (p.74) (19,7 %) représente des sujets qui sont décidés et confiants par rapport à leur choix de carrière. Ils ont une bonne estime de soi, pas d'anxiété et ont

une bonne connaissance de leurs intérêts professionnels et de leurs objectifs.

- 2) Le deuxième groupe, qui est majoritaire (39,5%) est qualifié de *décidé préoccupé*. Tout comme le premier cluster, ils sont décidés à propos de leur carrière, mais pas totalement. Ils semblent présenter de légers doutes quant au bien-fondé de leur choix professionnel. La différenciation avec le premier groupe est soutenue par une légère anxiété (plus élevée que le groupe 1) et des scores plus bas sur l'estime de soi.
- 3) On retrouve également un troisième groupe qui comporte des *indécis indifférents* (25,4%). Ils semblent rencontrer des problèmes à faire un choix professionnel. Ils ont une faible identité vocationnelle, manquent d'informations professionnelles et manifestent une anxiété et une estime de soi modérée. « Mais ils perçoivent leurs choix de carrière comme un problème moins important pour eux » (Wanberg & Muchinsky, 1992 ; p. 79).
- 4) Enfin, le quatrième groupe appelé *les individus indécis anxieux* (15,4%), ne sont pas au clair avec leur intérêts et buts, et qui expriment un besoin d'être informés sur les filières et les métiers. Ils manifestent également, une forte anxiété et une estime de soi faible.

D'autres études ont cherché à déterminer des sous-types d'individus indécis en ayant comme population de référence uniquement des sujets indécis (Dosnon, 1996).

Notamment, Larson et al. (1988), à partir d'une analyse sur les seuls indécis et à l'aide de mesure d'indécision (CDS), de capacité de résolution, de problème de planification de carrière, et des intérêts professionnels, proposent également quatre sous types d'indécisions. L'étude s'est basée sur une population de 113 étudiants universitaires. Les participants sont qualifiés d'indécis ou de décidés compte tenu du fait qu'ils déclarent avoir choisi (décidé) ou pas (indécis) une filière dans un délai donné. Cette étude a permis d'identifier quatre groupes d'étudiants indécis : *les étudiants sans projets, les étudiants indécis bien*

informés, les étudiants confiants à propos de leur capacité de prise décision mais peu informés sur leur processus de planification de carrière et les individus non informés.

Afin d'enrichir les quatre types d'indécis obtenus par leur étude antérieure, Lucas et Epperson (1990) répliquent cette étude en ajoutant trois nouvelles variables liées à la personnalité. Ils discriminent un échantillon de 196 individus indécis à partir des scores bas obtenus aux échelles d'identité vocationnelle du My Vocationnal Situation (M.V.S). Une fois l'administration de questionnaires mesurant l'anxiété, le locus de contrôle, l'estime de soi, le style décisionnel et la valeur octroyée au travail et aux loisirs, cinq types émergent de l'analyse en cluster ; décrite par Dosnon (1996, p.151) de la manière suivante :

- 1) Un groupe d'individus anxieux de manière générale, présentant un style décisionnel dépendant, et qui accordent peu d'importance au travail ou aux relations. Les sujets présentent également une faible estime de soi et une faible identité vocationnelle. Ils évoquent des obstacles et un manque d'information.
- 2) Un type d'étudiants qui attribuent une importance au travail, aux loisirs et au domaine relationnel. Ces étudiants sont modérément anxieux, et possèdent une faible estime de soi et un locus externe.
- 3) Un groupe de sujets peu anxieux et orienté vers le travail, pour qui davantage d'informations sur les métiers est nécessaire. Ces individus ont un locus interne et montrent une estime de soi moins faible que le deuxième groupe.
- 4) Un groupe d'étudiants présentant peu d'anxiété, un style décisionnel autonome et pour qui le travail prend une place très importante dans leur vie. Ils mentionnent également ne pas rencontrer d'obstacles et ne pas manquer d'informations.
- 5) Un groupe de sujets qui n'investissent pas dans la vie professionnelle, pas anxieux avec un style non dépendant, une forte estime de soi, un

locus externe, qui ne manquent pas d'information et n'entrevoient pas d'obstacles.

Plus récemment, Kelly et Pulver (2003) ont étudié la validité des types d'indécision documentés par la littérature. Les 566 sujets étaient des étudiants en première année d'université indécis à propos de leur carrière. Les auteurs ont utilisé des mesures d'indécision (CDS), de personnalité (FFI), semblables aux études précédentes, ainsi que des mesures d'aptitudes verbales et mathématiques. L'analyse en cluster a permis de dégager une typologie d'indécision en quatre groupes dont les trois catégories sont similaires aux types décrits dans la littérature et aux types que nous avons précédemment illustrés.

Premièrement, les auteurs décrivent un premier groupe nommé « les chercheurs d'information bien ajustés » qui sont caractérisés par un besoin d'information sur le monde du travail et possédant une bonne stabilité émotionnelle (score bas au Névrosisme) ainsi que de bonnes aptitudes scolaires. D'après Kelly & Pulver (2003), ce type a été identifié dans d'autres études telle que le type *confiant mais non informé* (Larson et al., 1988) et en tant qu'*indécis développementaux* (Chartrand et al., 1994).

Deuxièmement, ils décrivent un groupe qualifié de « chercheurs d'information indécis neurotique » (p.451) qui possèdent des caractéristiques communes au type *indécis anxieux* de Wanberg et Muchinsky (1992) ; aux *étudiants sans projet* proposés par Larson et al. (1988), et aux *indécisive* décrits par Chartrand et al. (1994). Dans la présente étude ce type est présenté comme disposant d'une indécision généralisée, de nature très anxieux (score élevé au Névrosisme) et introverti (score bas sur extraversion). Ils expriment également un grand besoin d'informations sur soi et sur le monde du travail. L'ajout de mesures d'aptitudes a permis aux auteurs le repérage d'un troisième type d'indécision inédit dans la littérature, appelé « les chercheurs d'information avec de faibles aptitudes ». En effet, se sont des étudiants qui se distinguent principalement par un fort besoin d'informations professionnelles reliés à leurs faibles aptitudes verbales et mathématiques. On peut les rattacher en partie par leurs partielles similitudes à un type décrit par d'autres auteurs

comme *les confiants mais non informés* (Larson et al., 1988) et *les individus bien ajustés avec un besoin d'information* (Lucas & Epperson, 1990).

Enfin, un quatrième groupe estampillé : « les extravertis non engagés » qui se définissent comme ayant fait un choix de carrière sans être encore engagés dans leur voie de prédilection. En termes de personnalité, ils sont extravertis, agréables et ont une bonne stabilité émotionnelle. Ils présentent également une bonne connaissance de soi. On retrouve une correspondance de ce type chez *les décidés-confiants* (Wanberg & Muchinsky, 1992) et les *ready to decide* (Chartrand et al., 1994).

1.1.2.2 Les modèles de l'indécision vocationnelle

Tinsley (1992) a reproché un manque de mesures rigoureuses élaborées à partir d'un cadre théorique pertinent pour l'évaluation de l'indécision. Ce constat a conduit au développement d'un courant de recherche qui se préoccupait de déterminer les dimensions de l'indécision sur le postulat de théorie de *prise de décision de carrière*. Parmi les modèles que nous allons citer, certains ont développé un modèle de l'indécision à partir de théories normatives de la prise de décision et d'une approche empirique.

Pour une meilleure compréhension des modèles d'indécision présentés par la suite, une brève description des théories normatives de la décision s'impose. Les théories normatives de la décision ont pour objectif général de décrire les procédures nécessaires pour une prise de décision optimale (Germeijs & De Boeck, 2003). En effet, les individus ont tendance à prendre des décisions de manière rationnelle (Schwartz et al., 2002). D'un point de vue cognitif, le choix implique le traitement d'une quantité d'informations dans laquelle les personnes favorisent des heuristiques simples (Rossier, 2013).

Selon la théorie de l'utilité attendue (Expected utility theory) (Gati, 1986), prendre la décision la plus optimale consiste à retenir « la ou les options les plus compatibles avec les préférences et les capacités de l'individu » (Gati & Asher, 2001). Etant donné que le choix de carrière est un cas particulier de la prise de décision (Gati, 1986), la même méthode peut être appliquée afin

d'effectuer un choix professionnel de manière rationnelle, qui a pour avantage de réduire les doutes rencontrés durant le processus.

Gati (1996) décrit le processus de décision de carrière en tenant compte des caractéristiques suivantes : un choix doit être effectué, pour cela il existe de nombreuses options contenant chacune une multitude d'informations. Par exemple, le nombre de métiers, de formations, d'entreprises. Afin de déterminer les avantages et inconvénients de chaque alternative, chaque option est évaluée et comparée en fonction de ses aspects et attributs (e.g., la durée de la formation, le degré d'indépendance, l'attente d'un salaire d'au moins 10'000frs). Ainsi l'individu sélectionne l'option qui caractérise ses préférences et qui est la plus réalisable.

Le modèle de Gati : une taxonomie des difficultés du choix de carrière

Selon Gati et al., (1996), le construit de l'indécision vocationnelle est multifactorielle et donc peut être expliqué par les diverses difficultés rencontrés dans le processus du choix de carrière. En se référant aux théories normatives de la décision, les auteurs développent une taxonomie des difficultés dans le choix professionnel. Plus précisément, la taxonomie est élaborée à partir d'un modèle d'un *ideal decision maker* (Gati et al., 1996). Ce que les auteurs entendent par là, « C'est un individu conscient de la nécessité de prendre une décision de carrière, qui est disposé à prendre, à faire un choix de carrière et qui est capable de prendre la bonne décision. Autrement dit, il s'agit de prendre une décision à l'aide d'un processus approprié et compatible avec les objectifs et les ressources de l'individu » (Gati et al., 1996 ; Gati & Osipow, 1999 ; Gati, Osipow & Saka, 2000). Par conséquent, tout écart de la prise de décision idéale est considéré comme une difficulté potentielle. En effet, les difficultés sont caractérisées comme aptes à affecter le processus décisionnel. Soit « parce qu'elles peuvent empêcher l'individu de prendre une décision soit parce qu'elles mènent à une décision partiellement optimale » (Gati et al., 1996).

Alors ils proposent une classification hiérarchique qui comporte trois catégories principales de difficultés. Chaque grande catégorie est subdivisée

par des sous-catégories représentant un total de dix difficultés. Au sein de la première dimension *manque de préparation* on retrouve trois types de difficultés qui peuvent apparaître avant le processus décisionnel (Osipow, Gati, Saka, 2000). Notamment, *un manque de motivation* qui indique que la personne n'est pas prête à s'engager dans le processus du choix de carrière ; *une indécision généralisée* quel que soit le type de décision et *les croyances dysfonctionnelles* c'est-à-dire les attentes irrationnelles de l'individu vis à vis du processus du choix professionnel et envers eux-même. Quant aux deux autres catégories principales ; *manque d'informations* et *informations inconsistantes*, recouvrent les difficultés qui se manifestent durant le processus de décision de carrière. Les quatre difficultés sous-jacentes à *manque d'informations* sont : *un manque de connaissance* à propos des étapes constituant le processus de carrière ; *un manque d'informations sur soi*, *un manque d'information sur les professions* ainsi qu'*un manque d'informations* sur les moyens d'obtenir des informations supplémentaires. Enfin, la dernière dimension *informations inconsistantes* est représentée par les difficultés suivantes : des difficultés de choix de carrière liées à *des informations incohérentes* ; *des conflits internes* liés à des préférences qui se contredisent ; et des *conflit externes*, définis comme des conflits liés à l'opinion des pairs (Gati & Amir, 2006).

Le modèle de Germeijs et de Boeck: une théorie de l'indécision de carrière selon trois facteurs

Le modèle de Germeijs et de Boeck (2002) démontre également l'importance de la contribution des théories normatives de la décision pour la compréhension de l'indécision vocationnelle. Les auteurs en se basant sur des éléments des théories normatives, élaborent un modèle théorique comportant trois causes possibles de l'indécision de carrière. Le modèle a été opérationnalisé auprès de 292 étudiants en dernière année de lycée et qui s'apprêtaient à faire un choix concernant leurs futures études. Les participants, ont répondu à un ensemble de questionnaires mesurant l'indécision vocationnelle dans le courant du dernier mois de l'année scolaire. Les auteurs décrivent trois dimensions théoriques d'indécision.

La première dimension *information* met en exergue une indécision reflétée par un manque d'informations des options liées au choix, de leurs attributs et de leurs finalités. Cette dimension ressemble au facteur *manque d'informations* de la théorie de Gati. La deuxième dimension *valuation*, concerne les problèmes des étudiants à évaluer la pertinence des alternatives par rapport à leurs intérêts professionnels. Enfin, les auteurs définissent une troisième dimension *uncertainty about the outcome* qui concerne l'incertitude que les actuelles alternatives apportent une satisfaction sur le long terme. Suite aux résultats de l'étude, Germeijs et de Boeck (2002) concluent que seuls les facteurs *valuation* et *uncertainty about the outcome* sont associés à l'indécision.

Ce modèle permet de rendre compte des causes sous-jacentes aux problèmes rencontrés pendant le processus du choix de carrière et de discriminer ceux qui apparaissent au début et à la fin du processus décisionnel. En effet, contenu du fait que la population de référence comprenait exclusivement des étudiants qui se trouvaient à un stade final du processus décisionnel ; Germeijs et de Boeck (2002) suggèrent que le facteur « information » est propre à des problèmes qui se situent au stade initial du processus du choix professionnel. Cette conclusion est consistante avec les étapes du processus de décision de carrière dans lequel le choix de carrière s'effectue par une élimination séquentielle d'options (Gati, 1986). La théorie de l'indécision à trois facteurs de Germeijs et de Boeck (2002) permet également d'expliquer l'impact de l'indécision généralisée sur le processus décisionnel. En effet, les auteurs soulignent que les facteurs *valuation* et *uncertainty about the outcome* sont des modérateurs entre l'indécision généralisée et l'indécision de carrière. Ce constat est similaire à la taxonomie de Gati (1996), dans laquelle l'indécision chronique même si elle apparaît avant le processus du choix de carrière, celle-ci peut avoir des répercussions pendant le processus décisionnel.

Le modèle de l'indécision à trois facteurs de Kelly et Lee

Kelly et Lee (2002) ont proposé un modèle empirique des problèmes de décision de carrière. Ils constatent que l'ensemble des problèmes liés au choix de carrière n'est pas exploré de manière rigoureuse. Les auteurs ont conduit des analyses factorielles à l'aide de plusieurs instruments mesurant l'indécision comme le CDS, le CFI et le CDDQ (voir chapitre suivant) qui ont permis de dégager six facteurs faisant référence aux problèmes de décision de carrière. Notamment, un premier facteur qui mesure un *manque d'informations*, le deuxième facteur concerne un *besoin d'informations*. Tandis que le troisième expliquerait une indécision généralisée mais que les auteurs nomment *indécision trait*. Une quatrième dimension associée à l'identité vocationnelle qui est l'*identité diffuse*, est décrite comme une incapacité à l'exploration de carrière. Le cinquième facteur concerne des désaccords avec les autres à propos de notre choix professionnel. Enfin, le sixième facteur est l'anxiété liée au choix de carrière et d'après Kelly et Lee (2002).

L'analyse en cluster de ces six facteurs a également permis de confirmer une structure à trois facteurs semblable au modèle de Gati. Ainsi, Kelly et Lee (2002) proposent la classification suivante : 1) information Deficit/Identity diffusion 2) Decision Process Inhibitors 3) Choice Inhibitors.

Modèle de l'indécision de Brown et collègues

Brown et al., (2012), proposent un modèle des sources des difficultés de carrière à quatre facteurs. Le modèle de Brown a été développé simultanément dans plusieurs langues ce qui a permis entre autres la mesure de l'indécision à l'aide de pôles d'items. C'est un modèle qui est complémentaire à celui de Gati dans la mesure où il permet d'interpréter les causes des difficultés de carrière de manière substantielle (Brown et al., 2012). La première dimension de difficultés, appelée *Neuroticisme négative affectivity (NNA)*, a pour composantes des mesures de traits de névrosisme, d'affects négatifs, de conscience de soi, de vulnérabilité, de style dépendant de décision, l'anxiété-trait et de la peur d'engagement. En effet, les variables décrites ci-dessus, traduisent respectivement : une tendance à expérimenter des affects négatifs, une gêne et une vulnérabilité pendant le processus de décision vocationnelle,

une dépendance à s'accorder aux opinions des autres lors du choix professionnel et un évitement des stratégies de coping (Abrams et al., 2014).

Le deuxième facteur *choice/commitment anxiety (CCA)* comportent des variables hétérogènes mais qui malgré tout saturent sur cette dimension (Brown et al., 2008). Les composantes en question sont les suivantes: « besoin d'informations sur soi et sur les métiers » qui ressemble aux sous-catégories de *manque d'informations* de Gati; « l'expérience d'un conflit de type approche-approche » cette composante correspond à la sous-échelle *conflits internes* du modèle de Gati; « le ressenti d'une anxiété pendant l'étape du choix », « une incapacité à faire un choix car l'individu a de nombreux d'intérêts » et « une peur de renoncer à un choix, la crainte que les objectifs changent » (Abrams et al., 2014, p.226).

Le modèle décrit également un troisième facteur appelé « lack of readiness (LR) » qui contient des difficultés liées à un niveau bas du sentiment d'efficacité du choix de carrière, un style décisionnel peu rationnel, un caractère peu consciencieux et un manque de centration sur les objectifs.

Enfin la quatrième dimension « interpersonal conflicts (IC) » fait référence à des problèmes sous-jacents, à des conflits interpersonnels tels qu'un manque d'appui concernant les projets de carrière, des différends avec les autres à propos des options de carrière ainsi que « l'impression que les pairs apportent des informations biaisées (Brown et al., 2013, p.124) ».

1.1.2.3 Les instruments de mesure de l'indécision vocationnelle :

Ils existent une multitude d'épreuves évaluant l'indécision de carrière. Dans la présente étude nous allons présenter celles qui sont les plus fréquemment utilisées en recherche.

Le Career Decision Scale

Le Career Decision Scale (CDS ; Osipow et al., 1976) est un des premiers instruments de mesure de l'indécision conçu dans une perspective multidimensionnelle. Il a été élaboré indépendamment des modèles théoriques sur l'indécision. Les auteurs se sont basés sur leurs expériences de praticiens pour le développement des items. L'épreuve évalue l'indécision à partir d'une mesure du niveau de certitude à propos du choix de carrière (2 items) et d'items mesurant les motifs d'indécision (16 items) (Forner, 2007).

L'usage actuel du CDS, fait surtout office d'une mesure d'un niveau d'indécision (Brown & Rector, 2008). Le CDS a été le sujet d'un grand débat quant à sa nature multidimensionnelle ou unidimensionnelle (Osipow & Winer, 1996). En effet, de multiples investigations sur la structure factorielle du CDS ont démontré que la majorité des items du CDS saturent sur un seul facteur (Meyer & Winer 1993). On a donc préconisé la prise en compte du score total du CDS comme une mesure globale de l'indécision (Brown & Rector, 2008 ; Martin et al, 1991). Toutefois, d'autres études, à l'aide de méthodes d'analyses factorielles plus fine confirment une structure factorielle du CDS en quatre facteurs : *Diffusion de l'identité, manque de soutien à la prise de décision, conflit de type approche-approche parmi plusieurs alternatives et des barrières internes et externes* (cité dans Brown & Rector, 2008).

Le Career Factors Inventory

Le Career Factors Inventory (CFI ; Chartrand et al., 1990) a été élaboré dans le but de fournir une mesure multidimensionnelle de l'indécision de carrière. Les auteurs partent du principe théorique que les antécédents de l'indécision vocationnelle sont régis par des facteurs émotionnels et d'informations. Des analyses factorielles exploratoires et confirmatoires sur la structure factorielle du CFI ont permis de dégager quatre dimensions dont deux facteurs relatifs à l'information : *besoin d'information sur les professions et besoin d'information sur soi*, ainsi que deux facteurs de types affectifs: *indécision généralisée et anxiété face au choix de carrière*. Le CFI est composé de 18 items qui évaluent les quatre échelles présentées ci-dessus. Les échelles du CFI ont montré une

bonne consistance interne qui variait entre .79 (indécision généralisée) à .91 (anxiété de choix de carrière) (Brown & Rector, 2008) et présentent une fidélité test-retest allant de .76 (besoin d'informations sur soi) à .88 (indécision généralisée) (Kelly & Lee, 2002). Selon Chartrand et al. (1990), le CFI peut servir d'outil diagnostic aux praticiens pour déceler les symptômes des problèmes liés au choix de carrière de leurs clients.

Le Career Decision-making Difficulties Questionnaire

Gati et collègues (1996) ont construit le Career Decision-Making Difficulties (CDDQ) afin de tester empiriquement leur théorie sur la taxonomie des difficultés de carrière. Le questionnaire a été testé et validé sur un échantillon américain et israélien. Le CDDQ est composé de 44 items sur les difficultés de la prise de décision vocationnelle. Similairement au modèle théorique, les items permettent de mesurer dix types de difficultés ou trois grandes catégories de difficultés. Le CDDQ est un outil valide pour mesurer l'indécision. En effet, il a une bonne validité convergente avec le CDS et le questionnaire présente de bonnes qualités psychométriques. Notamment, une bonne fidélité test-retest pour le score total (.80) ainsi que pour les échelles sous-jacentes au questionnaire. D'après Lancaster et collègues (1999), le CDDQ permet une bonne discrimination des personnes indécise et décidées. Les mêmes auteurs, confirment également que le CDDQ a une validité discriminante de l'anxiété décisionnelle et de la désirabilité sociale. La version actuelle du CDDQ est une version révisée par Gati et Saka (2001a) et qui comporte 34 items.

Le Career Indecision Profile

Brown et collègues (2013) ont élaboré le questionnaire Career Indecision Profile (CIP-65) afin de fournir une mesure plus économique et évidente des quatre sources de problèmes de choix de carrière décrite par la théorie de Brown et al. (2012). En effet, ces sources de difficultés étaient auparavant évaluées à l'aide de 167 items.

Le CIP contient 65 items qui permettent d'évaluer des difficultés du choix vocationnel associées avec l'indécision telles que: *Neuroticisme négative*

affectivity (NNA); *choice/commitment anxiety* (CCA); *lack of readiness* (LR) et *interpersonal conflicts* (IC). Le CIP a démontré sa validité empirique auprès d'un échantillon d'étudiants universitaires américains ainsi que sa fiabilité variant de .88 à .96 (Hacker et al., 2013, cité dans Brown et al., 2014). Les échelles du CIP sauf IC sont associées négativement et de manière significative avec le niveau de décision reporté par les participants (Brown et al., 2014). Le CIP permet aussi de discriminer parmi les étudiants non diplômés, ceux qui étaient déjà dans un processus d'exploration de carrière (Brown et al., 2014).

1.2 INDECISION A TRAVERS LES CULTURES

1.2.1 Culture et choix de carrière

Selon Marsella et Leong (1995) la culture se manifeste comme « un mode de comportement partagé par ses membres, la culture a des représentations externes (rôles, institutions, artefacts, activités) et internes (valeurs, croyances, conscience). Les expériences culturelles aident à façonner et déterminer nos perceptions de la réalité » (p.205). Etant donné que la culture guide notre vision du monde, l'importance du contexte culturel peut être rattachée aux choix de carrière, en partie parce que la représentation du travail prend des sens différents selon les normes et les valeurs d'une société donnée (Fouad & Winston, 2005). Cette affirmation rejoint la perspective écologique de l'orientation professionnelle de Cook, Heppner et O'Brien (2002) dans laquelle le développement de carrière s'effectue dans l'interaction entre la personne et son écosystème.

D'ailleurs, l'approche sociocognitive de l'orientation scolaire et professionnelle de Lent, Brown et Hackett (2000) est un cadre théorique pertinent qui met en exergue l'incidence de la culture sur le choix de carrière. C'est une théorie qui tient compte de l'influence de la personne et de son environnement sur les déterminants cognitifs du choix professionnel. D'après, cette théorie la culture peut contribuer à modeler le sentiment d'efficacité et les attentes des résultats qui vont à leur tour influencer conjointement les intérêts professionnels ou de manière individuelle le choix de carrière. Les intérêts

professionnels vont ensuite permettre d'élaborer des buts professionnels, buts qui vont orienter le choix d'actions.

Plusieurs travaux ont également constaté que l'importance du contexte culturel sur la prise de décision de carrière (Fouad, 2005 ; Brown, 2002 ; Hartung et al., 1998). Par exemple, l'investigation des différences dans le choix professionnel à travers des sous-groupes (minorités ethniques) a permis de mettre en évidence l'implication des facteurs environnementaux dans le choix professionnel. Notamment, des différences à travers les ethnies. La méta-analyse de Fouad et al. (2005) affirme, en effet, l'existence de différences culturelles, selon l'ethnie, dans la perception des opportunités de carrière et des barrières. Toutefois, le bagage culturel des minorités ethniques aux Etats-Unis n'a pas d'effet significatif sur le développement des préférences professionnelles. Une autre étude concernant le choix professionnel des asiatiques américains révèlent que le sentiment d'efficacité auprès de cette population est fortement influencé par l'acculturation (Tang, Fouad, & Smith, 1999).

1.2.2 Le modèle des dimensions culturelles de Geert Hofstede

Geert Hofstede (1980), a développé une théorie sur les dimensions culturelles qui permet de caractériser les différences culturelles à l'échelle internationale. Son modèle a été élaboré à l'aide d'un répertoire de données issues d'une enquête menée au sein des multiples entreprises IBM réparties dans le monde. Il définit les valeurs comme «un aspect de la culture» (Hofstede, 1980) et propose ainsi un modèle à cinq dimensions représentées par des valeurs (Hofstede, 2001). Le score de chaque dimension est obtenu sur une échelle allant de 1 à 100. Le tableau ci-dessous reflète les scores du Burkina Faso et de la Suisse sur les cinq dimensions culturelles d'Hofstede (décrites à la suite du tableau).

Tableau 1. Scores de la Suisse et du Burkina Faso aux dimensions culturelles d'Hofstede

	SUISSE	BURKINA FASO
DIMENSIONS	Indices	Indices
Distance au pouvoir	34	70
Individualisme-Collectivisme	68	15
Masculinité –Féminité	70	50
Evitement -Incertitude	58	55
Orientation à long - court terme	74	27

Note. Résultats issus du site web : <http://geert-hofstede.com>

Indices : de 1 à 100 ; Moyenne = 50.

La première dimension nommée distance par rapport au pouvoir, est une mesure qui rend compte de l'attente et de l'approbation d'une distribution inégale du pouvoir par les membres des institutions. Un score de 70 dans cette dimension signifie que les Burkinabé ont un grand rapport au pouvoir, et montre donc, que les individus sont conscients et s'accordent à un ordre hiérarchique. Tandis qu'un niveau bas, (le cas de la Suisse), indique que les personnes prônent un traitement égalitaire du pouvoir. En effet, cela reflète bien l'idéologie suisse, dont le système politique est une démocratie semi-directe.

La deuxième dimension, l'individualisme et le collectivisme est le degré de la relation de la personne au groupe. L'individualisme et le collectivisme sont des pôles opposés. L'individualisme se réfère aux individus pour qui l'importance est accordée à ses intérêts personnels et se définissent en termes de « je ». Le collectivisme concerne les personnes dont le « soi » est défini à travers les objectifs du groupe. La Suisse obtient un score de 68, qui indique

que la Suisse est une société tendancielle individualiste dans laquelle les gens développent un « soi » autonome et prennent soin de leur famille uniquement proche. Alors que le Burkina Faso avec un score bas de 15 est considéré comme un pays collectiviste. Selon Triandis et collègues (1990), « le collectivisme représente des modèles culturels mettant l'accent sur l'intégrité sociale et pour ce qui concerne les normes en groupe (par exemple, familial, communautaire ou national » (p.1008). La population accorde de l'importance aux valeurs communautaires, telles que la loyauté, l'entraide envers la famille proche et plus étendue, voir même les membres d'un groupe

Troisièmement, le pôle masculinité-féminité, selon Hofstede représente, « La distribution des rôles émotionnels entre les genres dans un pays ». Un niveau élevé de masculinité fait référence à une nation dans laquelle la distinction entre les statuts féminins et masculins est marquée. Dans une société masculine, les valeurs comme l'ambition, la compétitivité et le pouvoir sont mis en avant. Tandis que dans les cultures dites féminines (indice faible dans cette dimension), les rôles des genres sont moins définis et l'attention est portée sur les relations humaines et par conséquent beaucoup moins aux biens matériels. Par exemple, une culture féminine, peut être une société qui encourage la contribution du père aux soins du bébé par l'octroi d'un long congé paternité. Avec un score de 70, la Suisse peut être perçue comme une société masculine dans laquelle la réussite professionnelle est un facteur important. Un score moyen de 50, indique que pour le Burkina Faso, on ne peut proposer une valeur culturelle dominante.

L'indice évitement-incertitude : « Le niveau de gestion d'une société par rapport à l'incertitude et l'ambiguïté. » Cette dimension est marquée par un degré d'anxiété face à des situations inconnues et incertaines. Un niveau élevé désigne une culture qui tolère moins les situations non prévisibles et qui implémente des structures et des lois strictes afin de réduire cette anxiété face au changement. Un niveau faible de cet indice fait référence à une culture dont l'anxiété est plus faible parce que le changement n'est pas forcément perçu comme une menace.

L'orientation à long et court terme, est un indice qui désigne l'orientation temporelle d'une société. Une culture orientée à court terme a des valeurs qui sont liées au passé et au présent telles que : le respect des traditions et des obligations sociales et la focalisation sur les résultats immédiats. Une culture orientée à long terme, est davantage centrée sur l'avenir et favorise ainsi la modernité, l'évolution économique. On constate une différenciation entre les scores de la Suisse (74) et du Burkina Faso (27) à cette dimension. Un score de 74, indique que la Suisse présente une culture qui s'adapte facilement à la modernité, fait preuve de persévérance afin d'obtenir les résultats escomptés et a une tendance à l'épargne et l'investissement. Un score faible de 27, traduit que le Burkina Faso a une culture très fortement axée sur le respect des traditions, les résultats immédiats et une moindre épargne pour l'avenir.

Ce modèle permet de rendre compte des écarts culturels entre la Suisse et le Burkina Faso, au niveau de *l'orientation à long et court terme*, de *la distance au pouvoir* et principalement au niveau de la dimension *individualisme-collectivisme* ou l'écart entre les deux pays est le plus significatif. Dès lors on peut au moins conclure que la Suisse est une société individualiste et le Burkina une société collectiviste. Par ailleurs, l'individualisme et le collectivisme sont les valeurs les plus souvent utilisées dans la recherche en psychologie interculturelle, puisqu'elles permettent l'interprétation du comportement social d'un individu d'une culture donnée.

Hormis les différences de valeurs culturelles entre la Suisse et le Burkina Faso décrites par le modèle d'Hofstede, d'autres éléments (autre que le contexte culturel) peuvent être mis en avant. Notamment, le contexte éducatif, politique et particulièrement le contexte économique peuvent jouer un rôle dans les différences entre deux nations. En effet, l'orientation scolaire et professionnelle dépend du marché de l'emploi et des formations mises à disposition dans un pays donné. De ce fait on constate aussi des différences entre la Suisse et le Burkina Faso. La Suisse, connaît une économie florissante qui est principalement représentée par des professions de services. Ce pays a également un taux de chômage assez bas (3.2%) (Office de la statistique suisse, 2014). Tandis que le Burkina Faso vit essentiellement d'une économie rurale et

présente un taux de chômage élevé chez les jeunes urbains de moins de 24 ans dont 65,3% du taux total de chômeurs (Moumoula, 2013). Des différences entre la Suisse et le Burkina Faso semblent aussi se caractériser au niveau de l'accès à l'éducation qui au Burkina Faso est assez limité en comparaison avec la Suisse.

1.2.3 Individualisme et collectivisme dans le contexte du choix vocationnel

Selon Brown (2002), les valeurs culturelles telles que l'individualisme et le collectivisme sont des variables qui affectent le déroulement du choix vocationnel. On a fait également fréquemment appel dans les études, aux valeurs individualistes et collectivistes en tant que source d'interprétation dans les différences de difficultés de choix vocationnel. Mau (2004), s'est intéressé à l'étude des dimensions culturelles des difficultés face au choix vocationnel à travers les minorités ethniques aux Etats-Unis. Il révèle des variations dans le degré des difficultés de carrière entre les groupes de participants étudiés. Plus précisément, les minorités asiatiques d'Amérique sont celles qui rencontrent plus de difficultés liées au choix professionnel que les autres groupes (afro-américains, hispaniques et américains caucasiens). Tout comme Brown et al. (2002), son explication dans les différences observées peut être relative aux valeurs culturelles individualistes et collectivistes. Notamment, dans la culture asiatique dont les valeurs sont axées sur le collectivisme, les individus ont [...] « *tendance à faire un choix conforme aux aspirations familiales et sociétales* (Mau, 2001, p.362).» et semblent donc entrer en contradiction avec la culture occidentale (individualiste), dont le choix de carrière des individus dépend plus d'eux-mêmes (Mau, 2001 ; Brown, 2002).

1.2.4 L'évaluation d'un modèle dans un cadre interculturelle

D'un point de vue empirique, l'évaluation d'un construit dans des pays différents amène la question de l'universalité et de la spécificité culturelle (Miller & Sheu, 2008). En effet, il ne suffit pas de généraliser un questionnaire élaboré dans un pays (souvent aux Etats-Unis) à un autre pays par la simple

traduction de l'inventaire en question (Chandon & Bartikowski, 2010). Une telle généralisation, peut mener à des interventions inadéquates. Par exemple, le praticien risque d'adopter une posture ethnocentriste dans le diagnostic des problèmes de son client en se basant sur des outils qui ne rendent pas compte de la réalité du client. Afin d'éviter des biais spécifiques à la culture il faut, pour cela, « s'assurer que l'instrument de mesure soit compris de la même manière et que les échelles de mesure soit utilisée de manière identique par les répondants, et que les qualités initiales de fiabilité et de validité seront maintenues d'une culture à une autre (Chandon & Bartikowski, 2010) ». Ainsi, il est important qu'une recherche interculturelle soit menée au moyen de mesures rigoureuses. Selon Rossier (2005), la mesure de l'équivalence structurelle d'un modèle entre des pays est un moyen d'identifier la spécificité culturelle. Bien que des études interculturelles sur des instruments de traits de personnalité ont révélé une certaine stabilité à travers de nombreux pays. Ce n'est pas forcément le cas des instruments du choix de carrière, qui selon Galvin (2004) (cité dans Osborn, 2012) sont des « tests psychosociaux » et donc sensibles au contexte.

1.2.5 L'évaluation de l'indécision dans le contexte culturel

Le présent travail a pour objectif d'étudier l'influence de la culture sur l'indécision, il est donc important d'exhiber les recherches qui se sont également intéressées à cette thématique. Parmi les évaluations culturelles de l'indécision, certains auteurs se sont intéressés à évaluer la pertinence culturelle concernant un aspect de l'indécision. Notamment, par l'analyse de l'indécision généralisée auprès d'une population chinoise et américaine et ceci à l'aide d'un questionnaire mesurant *l'indecisiveness* (Patalno & Wengrovitz, 2006). Les auteurs révèlent que l'indécision généralisée ne fonctionne pas vraiment de manière équivalente en Chine et aux Etats-Unis. Cependant, ils remarquent que certaines mesures de l'échelle d'*indecisiveness* associées à des traits de personnalité (anxiété et inquiétude) sont celles qui peuvent potentiellement être plus stable culturellement.

D'autres auteurs, ont évalué le modèle de l'indécision à quatre facteurs de Brown et Krane (Career Indecision Profile-65 ; CIP-65) au niveau

international. Les mesures d'équivalence sur une population française (Suisse et France), italienne et américaine, confirment l'usage possible du CIP au sein de ces cultures (Carr et al., 2014). Par contre, la structure factorielle du modèle originel ne semble pas être adaptée dans une culture non occidentale telle que la Corée du Sud, les auteurs préconisent un modèle révisé à cinq facteurs pour cette culture (Abrams et al., 2015).

1.2.6 Le modèle des difficultés de prise de décision de carrière de Gati à travers les cultures

La littérature relate bien l'usage pertinent du questionnaire *Career decision-making difficulties* (CDDQ) en tant qu'outil de référence pour l'évaluation de l'indécision dans des contextes culturels. Le CDDQ a été validé et adapté dans plusieurs cultures (Gati, 2013 ; Sovet, Tak & Jung, 2014). Il existe actuellement, plusieurs versions linguistiques du CDDQ validé en arabe, français, allemand, grec, roumains, italien, chinois et slovène (Sovet ; Tak ; Jung, 2014).

Les diverses recherches consacrées à la validation culturelle du CDDQ ont permis l'émergence des résultats suivants. Notamment, la justification dans l'équivalence d'une structure factorielle à dix ou trois facteurs des difficultés de carrière au modèle originel de Gati. En effet, lors de son élaboration en 1996, le modèle empirique de la taxonomie des difficultés du choix professionnel a été validé auprès d'une population israélienne et américaine (Gati et al., 1996). L'étude de Rossier et collègues (en soumission) affirme que le modèle de Gati et al, (1996) à trois facteurs est adapté au contexte Suisse. Ils concluent également, que l'interprétation possible des réponses au CDDQ à partir des mêmes normes pour les étudiants Français et Romands d'âges et de sexe différents.

D'autres auteurs confirment des versions analogues à la structure factorielle du modèle originel, mais propose également quelques réajustements. C'est le cas pour l'étude de Vahedi, Farroki, Mahdavi, & Moradi (2012), dont les difficultés du choix de carrière des étudiants universitaires iraniens s'articulent autour de trois facteurs. Toutefois, ces auteurs dénotent une faible fiabilité au

niveau de la dimension *manque de préparation*. Par contre, parmi les trois catégories de difficultés qu'ils proposent, la sous-échelle *manque d'information sur soi* et l'échelle *informations inconsistantes* forment un facteur unique. Les résultats révèlent également des différences dans le degré des difficultés à travers le genre.

Il semblerait aussi que le CDDQ soit un outil de mesure de l'indécision adéquat auprès des lycéens turcs, pour qui les difficultés rencontrées peuvent différer selon le sexe (Bacanli, 2008). Le modèle de Gati s'est avéré conforme à une population d'étudiant-e-s coréens (Sovet, Tak & Jung, 2014). Ainsi, les auteurs suggèrent que la meilleure manière d'expliquer l'indécision à partir du modèle de Gati auprès de ces sujets, correspond plus à un modèle à neuf facteurs et composés de 28 items du CDDQ. En effet, ils observent que les *croyances dysfonctionnelles* se comportaient différemment dans cette culture (Sovet, Tak & Jung, 2014). Ainsi, le manque de préparation au processus décisionnel chez les étudiants coréens est relatif à un manque de motivation et à une indécision chronique (Sovet, Tak & Jung, 2014). Ce constat a été également retrouvé dans l'étude de la validation chinoise du CDDQ dans laquelle « le manque de préparation » était considéré comme non fiable. En Chine, le modèle de la taxonomie est partiellement validé. En effet, les auteurs proposent pour une population d'adolescents de Chine, un modèle retenant deux facteurs de la taxonomie de Gati, respectivement le manque d'information et les informations inconsistantes.

En conclusion, le CDDQ est un outil qui peut se transposer d'une culture à une autre. Cependant, on retient des études présentées ci-dessus qu'il faut porter une attention particulière à la faible fiabilité de la dimension manque de préparation.

1.3 Objectifs de la recherche

De manière générale l'objectif de cette recherche est d'évaluer l'influence de la culture sur l'indécision vocationnelle, et ceci en se fondant sur la structure théorique du modèle de Gati. En effet, nous avons pu constater que le

CDDQ est un instrument pertinent et fréquemment utilisé pour l'évaluation de l'indécision dans les contextes culturels.

Un premier but est de voir si le modèle théorique de Gati peut être transposable à travers une population burkinabée et une population suisse. Pour cela, notre hypothèse est de mesurer l'équivalence structurelle à travers la Suisse et le Burkina Faso. En sachant que le Burkina Faso et la Suisse sont principalement des pays culturellement distants (Hofstede, 2001), il est probable d'observer des différences au niveau de la structure du modèle.

Le deuxième objectif est de mesurer les difficultés de carrière rencontrées chez les Suisses et les Burkinabé. Etant donné qu'au sein d'une culture collectiviste (Burkina Faso) le choix de carrière est plus influencé par l'opinion des pairs (significant others) et parce que dans une culture individualiste (Suisse) le choix de carrière se fait davantage par l'affirmation de soi, nous nous attendons à ce que les Burkinabé expriment principalement des difficultés de type *conflits externes*.

2. METHODE

2.1 Population

L'échantillon comporte ($N = 1082$) participants dont 539 hommes (49.8 %) et 543 femmes (50.2 %) âgés de 13 à 42 ans ($M = 19.13$, $SD = 5.16$) provenant de deux sous-échantillons de deux pays différents. Un sous échantillon ($n = 290$) est constitué de 141 hommes et 149 femmes étudiants provenant de diverses facultés de l'Université de Koudougou au Burkina Faso. L'autre sous échantillon est composé de 390 hommes et 402 femmes francophones qui étudient en Suisse romande que ce soit au niveau secondaire ou au niveau tertiaire. La majorité des données de la population suisse ($n = 642$) sont issues d'études antérieures sur la validation française du CDDQ.

2.2 Mesure

Le Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ ; Gati et al., 1996)

Le CDDQ contient 34 items dont 32 items qui permettent d'indiquer les scores sur les trois dimensions de difficultés liées au choix de carrière ainsi que le score de chaque sous-échelle (10) qui les composent. Les difficultés liées *au manque de préparation* représentées par les trois sous-échelles (manque de motivation, indécision chronique et croyances dysfonctionnelles) sont évaluées par 10 items tels que « Je sais que je dois choisir une carrière, mais je n'ai pas la motivation de prendre la décision maintenant (je ne la sens pas) », « J'ai habituellement des difficultés à prendre des décisions » et « Je crois qu'il n'existe qu'une seule carrière qui me convienne ». L'échelle *manque d'information* incluant les sous-échelles (manque d'informations sur le processus, manque d'informations sur soi, manque d'informations sur les métiers et difficultés à obtenir de l'information) est mesurée par 12 items avec par exemple, une question qui se présente de la manière suivante : « Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais toujours pas quelles professions m'intéressent. ». Tandis que la dimension *Informations inconsistantes* est évaluée par 10 items comme « Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je suis attiré de façon équivalente par un grand nombre de professions et il m'est difficile de choisir parmi elles ». Parmi les 34 items, deux items ne sont pas retenus dans le calcul des scores mais servent d'items contrôle ; en d'autres termes, de vérifier la qualité des réponses (Amir & Gati 2006). Les items sont évalués à l'aide d'une échelle de Likert en 9 points (1 = *ne me décrit pas* ; 9 = *me décrit bien*). Le degré d'indécision globale est obtenu à partir du score total des 10 sous-échelles. Tandis que le score dans chaque sous-échelle nous indique le type de difficulté rencontré par le répondant.

2.3 Procédure

Le recrutement des participants burkinabé s'est opéré en collaboration à distance avec un professeur en psychologie de l'Université de Koudougou qui a contribué à la passation de l'inventaire. La version papier du questionnaire CDDQ a été administrée auprès d'étudiants de l'Université de Koudougou. Les autres participants suisses ($n=150$) ont été recrutés par le biais des réseaux sociaux (Facebook, etc.) et par le « bouche à oreille ». Afin de rendre le questionnaire facile d'accès, nous avons créé une version en ligne du CDDQ conforme à sa version papier. Ainsi, les personnes qui souhaitaient participer à l'étude étaient invitées à remplir individuellement le questionnaire sur « Google Forms ». L'usage d'une version online du CDDQ a été confirmé par des études précédentes, les deux formes de passation (papier-crayon versus online) ont été considérées comme significativement équivalentes (Gati & Saka, 2001b ; Sovet, Tak & Jung, 2014).

2.3.1 Analyses statistiques

Afin d'évaluer la cohérence interne des items du questionnaire, nous avons calculé l'alpha de Cronbach pour chaque catégorie et ses sous-échelles ainsi que pour le score total des 10 sous-échelles (total CDDQ). L'interprétation de la valeur de l'alpha se base sur les critères suivants : un alpha égal ou au-dessus de .90 indique une excellente consistance interne ; un alpha égal ou au-dessus de .70 signifie une *bonne* homogénéité interne. Tandis qu'une fiabilité interne *acceptable* est reflétée par un alpha de Cronbach égal ou au-dessus de .60 . Nous avons calculé le coefficient de dissymétrie (Skewness) et le coefficient d'aplatissement (Kurtosis) de manière à examiner la distribution normale des variables. Selon Kline (1998), pour considérer une normalité, les valeurs des deux coefficients ne doivent pas être plus élevées que 1.

En vue d'explorer la similarité d'une structure factorielle entre les deux sous-échantillons nous avons tout d'abord entrepris des analyses en composante principale avec rotation equimax sur les dix échelles du CDDQ et ceci pour le sous-échantillon suisse et le sous-échantillon burkinabé. En effet,

les analyses factorielles exploratoires vont nous permettre de dégager les dimensions sous-jacentes aux échelles pour chaque pays. A partir des saturations dérivées (matrice des transformations) de cette analyse, nous avons effectué une rotation orthogonale procustéenne, en utilisant comme cible, la structure normative suisse. Pour évaluer après rotation, la concordance de la structure factorielle à la structure cible, nous avons calculé les coefficients de congruence (CCs). Un coefficient de congruence plus grand que .90 montre une équivalence structurelle élevée ; une équivalence structurelle est considérée comme limite pour un coefficient de congruence entre .81 et .90. Enfin, un coefficient de congruence égal ou plus petit que .80 indique une équivalence structurelle faible.

Concernant l'évaluation de l'adéquation de modèles théorique et révisé à travers les pays ainsi que le niveau d'invariance, nous avons effectué des analyses confirmatoires multi-groupes en utilisant une modélisation en équation structurale (SEM). Le SEM permet de modéliser les relations entre les variables latentes (les facteurs) et les variables observées (les sous-échelles). L'ajustement des modèles à notre échantillon a été vérifié à l'aide d'indices d'ajustement tels que: le *Comparative fit index* (CFI), le χ^2 par degré de liberté (χ^2/df), le *Root mean square error of approximation* (RMSEA) et le *Tucker-Lewis index* (TLI). Lorsque χ^2/df est égal ou plus petit que 3, le modèle montre un ajustement acceptable. Un CFI et un TLI dont les valeurs sont plus grandes que .90 reflète un ajustement acceptable également. Un RMSEA qui prend une valeur est au-dessous de .08 signifie un bon ajustement et une valeur au-dessous de .05 est considérée comme un très bon ajustement.

Les analyses confirmatoires multi-groupes ont également permis de mesurer le niveau d'invariance à travers les pays, en examinant l'invariance structurelle, métrique et scalaire. L'invariance structurelle permet de démontrer statistiquement que la structure du modèle est similaire à travers les deux pays. L'invariance de configuration est une condition préalable pour calculer l'invariance métrique, tout comme le calcul de l'invariance scalaire dépend de l'invariance métrique. Si la différence entre les indices CFI de l'invariance de configuration et métrique est plus petite que .01 alors l'invariance métrique est

obtenue. L'invariance métrique signifie qu'il y a une équivalence entre les intervalles de réponses à travers les pays. L'invariance scalaire est obtenue si le delta des indices CFI de l'invariance métrique et l'invariance scalaires est en dessous de .01 également. L'invariance scalaire lorsqu'elle n'est pas atteinte indique que l'origine du zéro n'est pas la même pour les deux pays.

Finalement, nous avons effectué des analyses en covariance (ANCOVA) dans le but d'observer les différences des scores entre les deux pays sur les dix sous-échelles et le score total du CDDQ en contrôlant statistiquement l'âge et le sexe. L'échantillon (comportant deux sous-échantillons) était la variable indépendante, les échelles et sous-échelles du CDDQ ont été considérées comme variables dépendantes et l'âge et le sexe en tant que covariables.

3. RESULTATS

3.1 Homogénéité interne et normalité des données

Le tableau 2 (ci-dessous), montre la fidélité interne des échelles du CDDQ pour les deux sous-échantillons (Suisse et le Burkina Faso). De manière générale, on observe une bonne consistance interne pour les deux pays, avec une fidélité interne du score total du CDDQ de .93 pour la suisse et .87 pour le Burkina Faso. La Suisse montre une cohérence interne plus grande que le Burkina Faso. Les consistances internes des neuf sous-échelles et des trois catégories du CCDQ de l'échantillon Suisse sont acceptables allant de .60 à .93 tandis que la sous-échelle *croyances dysfonctionnelles* montre une fidélité interne limite de .58. Les consistances internes des sous-échelles et des dimensions du CDDQ pour le Burkina Faso sont plus basses variant de .42 à .81. Notamment, les consistances internes de la *dimension manque de préparation* et ses composantes (manque de motivation, indécision chronique et croyances dysfonctionnelles) sont toutes au-dessous de .60, allant ainsi de .52 à .42. Tout comme dans l'échantillon suisse, la cohérence interne la plus faible dans le sous-échantillon burkinabé se situe sur les croyances dysfonctionnelles (.42). Les coefficients de dissymétrie (Skewness) et les coefficients d'aplatissement (Kurtosis) ont tous des valeurs en dessous de 1, ce qui indique que les données de l'échantillon sont normalement distribuées.

Tableau 2.*Statistiques descriptives pour le questionnaire « Career Decision-making Difficulties »*

Echelles	No. items	α	Suisse ($n = 792$)				Burkina Faso ($n = 290$)				
			M	SD	S	K	α	M	SD	S	K
CDDQ score totale	32	.93	3.68	1.31	0.31	-0.58	.87	4.06	1.37	0.23	-0.16
Manque de préparation	10	.60	4.13	1.12	0.28	0.00	.52	4.79	1.28	0.16	-0.09
Manque de motivation	3	.66	3.11	1.17	0.72	-0.13	.47	3.03	1.97	0.76	-0.27
Indécision chronique	3	.68	5.01	1.93	-0.65	-0.70	.45	5.81	2.08	-0.29	-0.51
Croyances dysfonctionnelles	4	.58	4.27	1.57	0.22	-0.32	.42	5.26	1.75	0.05	-0.21
Manque d'informations	12	.93	3.78	1.75	0.22	-0.79	.87	3.92	1.95	0.37	-0.48
Sur le processus	3	.86	4.07	2.02	0.22	-0.77	.76	4.23	2.45	0.29	-1.00
Sur soi	4	.84	3.76	2.03	0.40	-0.77	.74	3.48	2.17	0.65	-0.46
Sur les professions	3	.79	3.89	2.02	0.35	-0.81	.70	4.08	2.36	0.38	-0.89
Difficultés à obtenir des informations	2	.72	3.39	1.96	0.55	-0.50	.61	3.80	2.51	0.53	-0.80
Informations inconsistantes	10	.87	3.09	1.54	0.61	-0.27	.79	3.53	1.77	0.53	-0.29
Informations incohérentes	3	.76	3.29	1.84	0.58	-0.43	.58	3.72	2.17	0.46	-0.71
Conflits internes	5	.76	3.46	1.71	0.36	-0.65	.66	3.58	1.90	0.54	-0.32
Conflits externes	2	.79	2.51	1.84	1.20	0.59	.81	3.29	2.63	0.92	-0.47

Note. CDDQ = Career Decision-making Difficulties Questionnaire; M = Moyenne; SD = Ecart-type; S = Skweness; K = Kurtosis; α = alpha de Cronbach

3.2 Equivalence structurelle à travers la Suisse et le Burkina Faso

3.2.1 Analyses en composante principale avec rotation equimax

Afin d'obtenir des informations sur les structures factorielles de chaque sous-échantillon, nous avons tout d'abord effectué des analyses en composante principale avec rotation equimax sur les dix échelles du CDDQ pour chaque sous-échantillon compte tenu d'un critère à 3 facteurs puis d'un à 5 facteurs. Les analyses préliminaires pour l'ACP dans chacun des sous-échantillon montrent toutes, des indices de Kaiser-Meyer-Olkin au-dessus de .80 et les tests de sphéricité de Barlett sont tous significatifs, ces résultats nous indiquent que nos données sont factorisables. Les trois premières valeurs propres tenues pour l'analyse factorielle de l'échantillon suisse sont 5.17; 1.10; et 0.82 et ceux retenues pour l'analyse factorielle de l'échantillon burkinabé sont 3.95; 1.25; et 1.00. Les analyses en composante principale avec rotation equimax ont permis de conserver une solution à 3 facteurs qui expliquerait 70.83 % de la variance totale (ACP pour l'échantillon suisse) et 62.03% de la variance totale de l'échantillon burkinabé. Une répartition des variables sur 5 facteurs a également été retenue au sein des deux sous-groupes expliquant respectivement 84.02% (groupe suisse) et 77.37 % (groupe Burkina Faso) de la variance totale.

3.2.2 Rotation orthogonale procrustéenne et coefficients de congruence

Nous avons ensuite testé successivement l'équivalence entre le modèle à trois facteurs et le modèle à cinq facteurs en soumettant les matrices des saturations obtenues à une rotation orthogonale procrustéenne. La structure normative suisse a été employée comme cible. Les tableaux 3 et 4 révèlent les saturations et les coefficients de congruence des deux structures factorielles.

Les résultats du tableau 3 montrent que la structure à trois facteurs des deux sous-échantillons (Suisse et Burkina Faso) est équivalente. En effet, la valeur du coefficient de congruence totale (.95) indique une haute équivalence structurelle. De plus, les coefficients de congruence pour chaque échelle sont élevés, variant ainsi de .87 à 1.00. Ainsi, en Suisse et au Burkina Faso les sous-échelles du CDDQ mesurent bien trois dimensions différentes. Notamment, les sous-échelles *informations incohérentes*,

conflits internes, conflits externes et manque de motivation saturent fortement sur le premier facteur (entre .59 et .79) tandis que les sous-échelles *manque d'informations sur le processus, manque d'informations sur soi, manque d'informations sur les métiers, difficultés à obtenir des informations et indécision chronique* ont des saturations élevés sur le deuxième facteur (allant de .55 à .74). Ainsi, seule l'échelle *croyances dysfonctionnelles* sature fortement sur le troisième facteur (.85).

Tableau 3.

Saturations sur 3 facteurs et coefficient de congruence après rotation procrustéenne

CDDQ	Saturations CH			Saturations BF			CCs
	F1	F2	F3	L	I	Rd	
Rm	.69	.17	-.15	.59	.20	-.09	.99
Ri	-.03	.82	.22	.18	.55	.44	.88
Rd	.01	.03	.92	-.08	.25	.85	.96
Lp	.43	.73	-.02	.31	.72	-.06	.99
Ls	.61	.60	-.09	.47	.63	-.11	.99
Lo	.51	.67	-.13	.30	.75	-.21	.96
La	.51	.67	.05	.26	.74	-.17	.92
Iu	.69	.45	.15	.65	.36	.12	1.00
Ii	.72	.40	-.08	.79	.13	.24	.87
Ie	.73	.15	.38	.73	-.09	.29	.95
CCs				.97	.95	.90	.95

Note. Rm = Manque de motivation; Ri = Indécision chronique ; Rd = Croyances dysfonctionnelles ; Lp = Manque d'informations sur le processus ; Ls = Manque d'informations sur soi ; Lo = Manque d'informations sur les métiers La = Difficulté à obtenir des informations ; Iu = Informations incohérentes ; Ii = conflits internes ; Ie = Conflits externes. CDDQ = échelles du CDDQ ; CH = échantillon de la Suisse ; BF = échantillon du Burkina Faso. CCs = coefficients de congruence.

En gras sont les saturations $\geq .50$.

Les résultats du tableau 4 indiquent après rotation, une structure factorielle à cinq dimensions. En effet, on observe que les sous-échelles *manque d'informations sur le processus, manque d'informations sur les professions, manque d'informations sur soi* et *difficultés à obtenir des informations* saturent de manière élevée sur le premier facteur (allant de .59 à .82). On constate également que les *informations incohérentes*,

conflits internes et conflits externes ont des saturations élevées sur le deuxième facteur (entre .53 et .90). Alors que la sous-échelle *manque de motivation* sature uniquement sur le troisième facteur (.93), *indécision chronique* sur le quatrième facteurs (.95), et *croyances dysfonctionnelles* sur le cinquième (.99). Les valeurs des coefficients de congruence révèlent une forte équivalence de la structure à cinq facteurs à travers l'échantillon suisse et burkinabé (allant de .94 à .1.00). D'ailleurs, on remarque aussi que les saturations obtenues après rotation procrustéenne du groupe burkinabé sont élevés et proches des saturations issues de la solution factorielle suisse. Par exemple, pour *manque de motivation* les saturations entre les deux groupes (Suisse et Burkina Faso) varie de .93 à .97 et même que pour les croyances dysfonctionnelles les saturations sont identiques (.99).

De manière générale, on remarque que la structure est équivalente pour les deux pays. Les coefficients de congruence pour les deux modèles factorielles sont tous plus élevé que .90. Selon les tableaux des résultats le modèle à 5 facteurs présente un meilleur coefficient de congruence totale que celui à 3 facteurs (.98 versus .95). Pour le modèle à 5 facteurs, on observe que les sous-échelles saturent mieux sur chaque facteur, et les coefficients de congruence des facteurs varie de .96 à .99 et ceux des sous-échelles de .94 à 1.

Tableau 4.

Saturations sur 5 facteurs et coefficients de congruence après rotation procrustéenne

CDDQ	Saturations CH					Saturations BF					CCs
	F1	F2	F3	F4	F5	L	I	Rm	Ri	Rd	
Rm	.11	.14	.97	.10	.00	.08	.12	.93	.05	.04	1.00
Ri	.11	.11	.09	.98	.07	.10	.12	.03	.95	.13	1.00
Rd	.00	.06	-.01	.04	.99	-.03	-.01	.05	.11	.99	.99
Lp	.73	.17	.32	.34	.07	.61	.10	.33	.36	.08	.99
Ls	.62	.35	.43	.28	-.05	.59	.23	.47	.20	-.04	.99
Lo	.77	.26	.30	.23	.05	.81	.22	.10	.23	-.03	.97
La	.73	.37	.19	.28	.07	.82	.20	.08	.13	.09	.95
Iu	.39	.68	.24	.29	.03	.26	.53	.31	.35	.04	.97
Ii	.33	.70	.29	.26	.04	.05	.70	.37	.27	-.02	.94
Ie	.09	.84	.20	.14	.20	.01	.90	.02	.01	.16	.95
CCs						.97	.98	.96	.98	.99	.98

Note. Rm = Manque de motivation; Ri= Indécision chronique ; Rd = Croyances dysfonctionnelles ; Lp = Manque d'informations sur le processus ; Ls = Manque d'informations sur soi ; Lo = Manque d'information sur les métiers La = Difficulté à obtenir des informations ; Iu = Informations incohérentes ; Ii = conflits internes ; Ie = Conflits externes. CDDQ = échelles du CDDQ ; CH = échantillon de la Suisse ; BF = échantillon du Burkina Faso. CCs = coefficients de congruence.

En gras sont les saturations $\geq .50$.

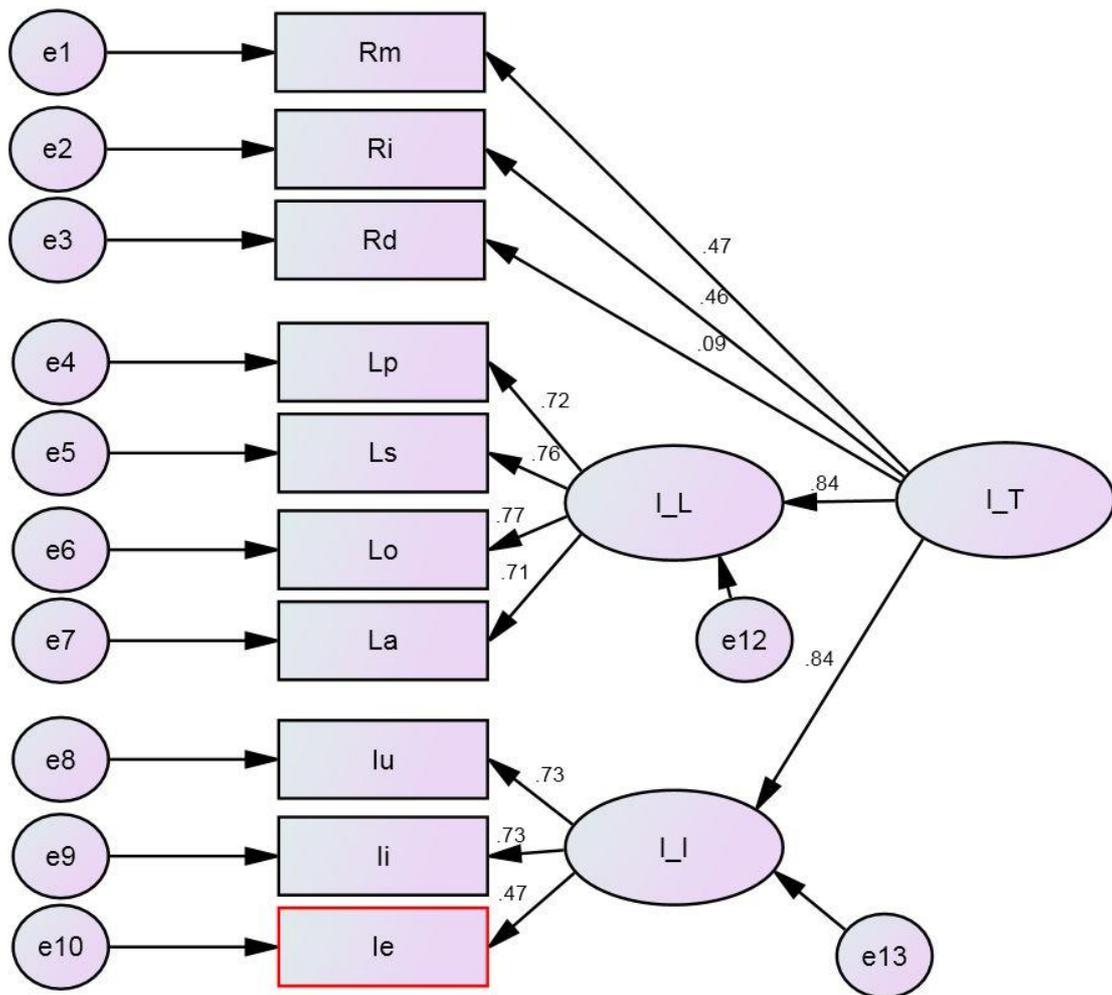
3.3 Analyses confirmatoires du modèle des difficultés du choix de carrière de Gati

Les résultats des analyses précédentes ont permis de dégager une structure factorielle équivalente au modèle théorique du CDDQ à travers les pays. Le SEM qui tient compte du fait que notre échantillon est stratifié va essayer de trouver un modèle et des coefficients qui s'appliquent aussi bien au groupe suisse qu'au groupe burkinabé. La matrice des saturations dérivée de notre rotation orthogonale procrustéenne a été incorporée dans le SEM qui a donné lieu au modèle hypothétique illustré par la figure 1. Les analyses confirmatoires vont permettre, dans un premier temps, de confirmer l'ajustement du modèle théorique suivant (figure1) à nos données.

La figure 1 (ci-dessous) indique que les corrélations entre les variables (sous-échelles du CDDQ) et les facteurs latents sont presque toutes au-dessus de .40 et montrent donc des liens satisfaisants. A l'exception de la sous-échelle *croyances dysfonctionnelles* (Rd) pour qui sa relation avec l'indécision totale est très faible (.09). Quatre sous-échelles corrélaient avec un facteur latent *manque d'information* variant de .71 à .76 et trois sous-échelles avec un autre facteur latent *Informations inconsistantes* dont les saturations vont de .47 à .73. Alors que les trois sous-échelles de premier ordre (Rm, Ri, Rd) sont considérées chacune comme un facteur contribuant de manière directe à l'indécision totale.

Le tableau 5 (sous invariance configural) montre déjà que les indices d'ajustements sont bons pour ce modèle. En effet, les valeurs du CFI (= .957) et du TLI (= .940) ainsi qu'un RMSEA (= .054) < que .08 viennent confirmer l'ajustement du modèle hypothétique à cinq facteurs aux données des deux sous-échantillons. D'ailleurs les indices décrits ci-dessus montre également que l'invariance configuration est atteint, en d'autres termes, la structure factorielle du modèle est similaire au sein de l'échantillon stratifié.

Figure 1. Modèle hypothétique du CDDQ à cinq facteurs



Le SEM a également permis de trouver un modèle révisé à quatre facteurs présenté par la figure 2 (ci-dessous). Etant donné, la faible contribution de Rd à l'indécision, le modèle de la figure 2 a été construit en supprimant la sous-échelle Rd qui mesure les items 8, 9, 10 et 11 du CDDQ.

Dans ce cas de figure, le modèle de l'indécision est expliqué par quatre dimensions. La première dimension est **Rm** (manque de motivation) qui corrèle de manière acceptable avec l'indécision (.54). La deuxième dimension **Ri** (indécision chronique) a également une relation acceptable avec l'indécision (.51). Les deux autres dimensions latentes **I_L** (manque d'information) dont la corrélation est de .91 et **I_I** (informations inconsistantes) qui a une corrélation de (.87) contribuent beaucoup à l'explication de l'indécision totale. Le tableau 5 (ci-dessous) montre les résultats de la qualité d'ajustement du modèle ajusté à quatre facteurs. Les indices

d'ajustement CFI et le TLI de l'invariance de configuration pour le modèle sont tous plus grands que .90 et le coefficient d'ajustement RMSEA est $<.08$. Ceci, indique un bon ajustement du modèle et de sa structure factorielle à nos données.

Le tableau 5, nous montre également les résultats des analyses confirmatoires multi-groupes pour chacun des modèles. On constate que l'invariance métrique est obtenue à travers les pays, tous les CFIs et TLIs pour l'invariance métrique ont des valeurs satisfaisantes pour un bon ajustement. En effet, les variations entre les CFIs de l'invariance métrique et de configuration sont de .01 pour les deux modèles. Les valeurs des χ^2/df des différents niveaux d'invariance sont tous plus grands que 3. Bien que ces valeurs ne respectent pas les conditions d'un ajustement acceptable ($\chi^2/df \leq 3$), elles sont quand même significatives ($p < .001$). En effet, selon Hu et Bentler (1999), le χ^2 perd de sa significativité en fonction de la grandeur de l'échantillon.

Concernant l'invariance scalaire, elle est obtenue de manière limitée pour le modèle ajusté ($\Delta CFI = .015$ et $\Delta TLI = .012$). Cependant, l'invariance scalaire du modèle à 5 facteurs n'est pas atteinte, puisque le delta entre le CFI de l'invariance scalaire et le ΔCFI de l'invariance métrique est $>.01$. Globalement, le modèle ajusté présente une meilleure qualité d'ajustement puisqu'il a l'avantage de confirmer une équivalence de l'intercept à travers les deux pays. En d'autres termes, avec le modèle ajusté la comparaison des moyennes des scores obtenus dans les sous-échantillons est possible.

Figure 2. Modèle ajusté à quatre facteurs (sans Rd)

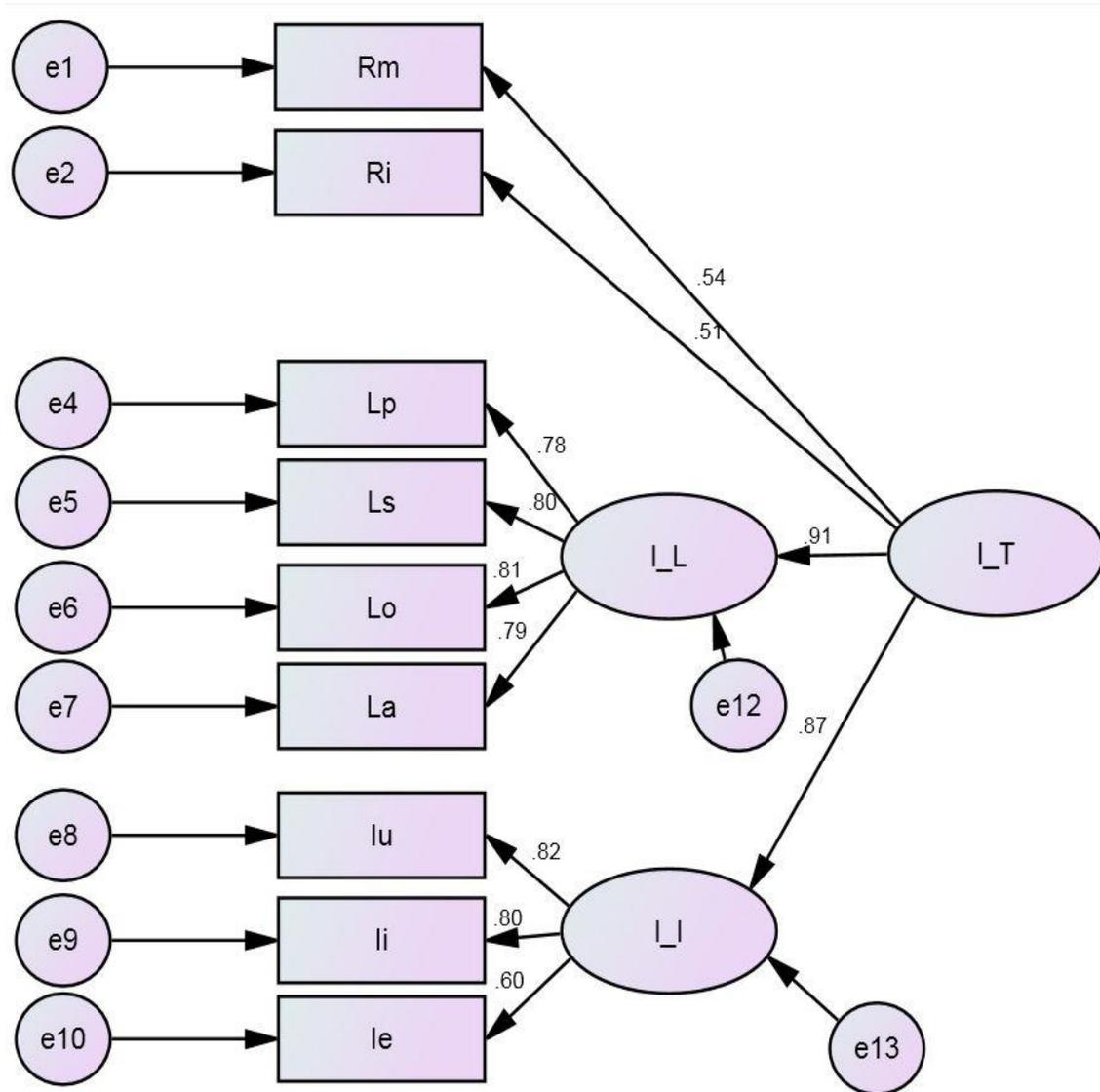


Tableau 5.

Niveau d'invariance des modèles à travers les pays

	χ^2	Df	χ^2/df	<i>p</i>	CFI	TLI	RMSEA A	$\Delta\chi^2$	Δdf	<i>p</i>	ΔCFI	ΔTLI	$\Delta RMSEA$
Modèle à cinq facteurs													
Configural Invariance	273.14	66	4.14	< .001	.957	.940	.054						
Metric Invariance	283.08	75	3.77	< .001	.957	.948	.051	9.94	9	0.36	.000	-.007	-.003
Scalar Invariance	468.05	85	5.51	< .001	.920	.916	.065	184.98	10	< .001	.037	.032	.014
Modèle ajusté													
Configural Invariance	197.29	50	3.95	< .001	.969	.955	.052						
Metric Invariance	202.97	57	3.56	< .001	.969	.961	.049	5.68	7	0.58	.000	-.006	-.003
Scalar Invariance	286.01	66	4.33	< .001	.954	.949	.056	83.04	9	< .001	.015	.012	.007

Note. CFI = Comparative fit index ; χ^2/df = Chi carré par degré de liberté; RMSEA = Root mean square error of approximation ; TLI = Tucker-Lewis index

3.4 Les différences de difficultés du choix carrière entre la Suisse et le Burkina Faso

Les résultats des analyses en covariance (ANCOVAs) montrent qu'une fois l'âge et le sexe contrôlés, il n'y a pas d'effets significatifs de l'échantillon sur les variables suivantes : *manque de motivation*, *manque d'informations sur soi*, *manque d'information sur les métiers et conflits internes*. Par contre, on constate des différences significatives entre les deux sous-échantillons adjointes à des petites tailles d'effet sur *manque de préparation* ($F(1, 1079) = 66.84, p <.001; \eta^2 = .06$), *informations inconsistantes* ($F(1, 1079) = 66.84, p <.001; \eta^2 = .06$). Ainsi que sur *manque d'informations* pour qui la taille de l'effet est négligeable ($F(1, 1079) = 8.97, p <.001; \eta^2 = .008$). Les scores pour le sous-échantillon du Burkina Faso sont significativement plus grands sur les trois échelles décrites ci-dessus. Les résultats indiquent également un impact significatif mais petit de l'échantillon sur l'indécision chronique ($F(1, 1079) = 24.05, p <.001; \eta^2 = .02$) et sur les conflits externes ($F(1, 1078) = 51.76, p <.001; \eta^2 = .05$) au sein desquels les scores du Burkina Faso sont plus élevés. De plus on observe des différences significatives entre les deux sous-échantillons dont la taille d'effet n'est pas importante sur *manque d'informations sur le processus* ($F(1, 1079) = 12.42, p <.001; \eta^2 = .01$), *difficultés à obtenir des informations* ($F(1, 1079) = 14.65, p <.001; \eta^2 = .01$) et *informations incohérentes* ($F(1, 1079) = 17.56, p <.001; \eta^2 = .01$) contenant des scores plus élevés du Burkina Faso. Enfin, un effet significatif de l'échantillon sur les *croyances dysfonctionnelles* a été relevé. Ainsi l'échantillon explique 12.8 % de la variance sur les *croyances dysfonctionnelles* ($F(1, 1077) = 157.4, p <.001; \eta^2 = .128$).

Globalement, il existe des différences significatives entre les deux pays sur le score total du CDDQ ($F(1, 1079) = 32.55, p <.001; \eta^2 = .03$). Comme il a été souvent observé sur les autres dimensions et sous échelles du CDDQ, les scores du Burkina Faso sont plus grands sur le CDDQ total.

Les analyses en covariance ont aussi mis en évidence certains effets principaux sur les composantes du CDDQ. Notamment, des effets principaux significatifs de l'âge dont les tailles d'effets sont négligeables, sur les trois grandes catégories,

manque de préparation ($F(1, 1079) = 9.06, p <.05; \eta^2 = .008$), et *manque d'informations* ($F(1, 1079) = 9.81, p <.001; \eta^2 = .009$), et *informations inconsistantes* ($F(1, 1079) = 12.36, p <.001; \eta^2 = .003$). Il y a également des effets significatifs et de petites tailles de l'âge sur les sous catégories *croyances dysfonctionnelles* ($F(1, 1077) = 35.47, p <.001; \eta^2 = .03$), *manque d'informations sur les processus* ($F(1, 1079) = 16.49, p <.001; \eta^2 = .02$), *conflits externes* ($F(1, 1078) = 22.42, p <.001; \eta^2 = .02$), *manque d'informations sur soi* ($F(1, 1077) = 11.7, p = .001; \eta^2 = .01$) et le score du CDDQ inclut ($F(1, 1079) = 14.42, p <.001; \eta^2 = .01$). A l'exception de *manque de motivation, conflits internes et manque d'informations sur les professions*. Concernant, les impacts significatifs du sexe, ceux-ci ont été observés sur le *manque de motivation* ($F(1, 1079) = 7.99, p <.001; \eta^2 = .007$) et les *croyances dysfonctionnelles* ($F(1, 1077) = 4.4, p <.001; \eta^2 = .004$). Etant donné que l'échantillon explique 12.8 % de la variance sur *les croyances dysfonctionnelles*, une dernière analyse en covariance a été menée. Celle-ci a consisté à évaluer l'impact de l'échantillon sur la variable CDDQ en ne considérant pas les scores de la sous-échelle *croyances dysfonctionnelles* au score total du CDDQ. L'objectif de cette manœuvre étant d'observer s'il y avait tout de même un effet significatif lorsque la variance est réduite. Les résultats montrent des différences significatives entre les pays sur le score total du CDDQ indiquant un niveau d'indécision plus grand pour le Burkina Faso ($F(1, 1079) = 32.55, p <.001; \eta^2 = .03$).

4. DISCUSSION

4.1 Equivalence structurelle de la taxonomie des difficultés de carrière de Gati à travers la Suisse et le Burkina Faso

La présente étude a permis de démontrer la validité interculturelle du modèle de Gati. Les structures factorielles obtenues dans ce travail indiquent des compositions quasi similaires au modèle théorique élaboré par Gati et collègues (1996). Le questionnaire mesure bien l'indécision de carrière auprès d'une population suisse et burkinabé telle qu'il a été proposé par le modèle théorique de Gati et collègues (1996). Les qualités psychométriques du CDDQ sont principalement attestées pour les sous-échantillons de la Suisse et celui du Burkina Faso montrant ainsi une bonne consistance interne du niveau d'indécision globale. La fiabilité pour la Suisse était plus grande que celle du Burkina Faso. En effet, pour le sous échantillon suisse il y a

une bonne fiabilité des échelles du CDDQ montrant ainsi que les items sont bien corrélés avec leurs sous-échelles respectives. Toutefois, les valeurs des alphas de Cronbachs de la dimension *manque de préparation* et ses trois sous-échelles (manque de motivation, indécision chronique et croyances dysfonctionnelles) montrent également qu'elles sont faiblement liées entre elles au sein de l'échantillon Suisse et encore moins pour le groupe du Burkina Faso. Il y 'a également une faible fiabilité sur *les informations incohérentes* pour le Burkina Faso. L'inconsistance interne parmi l'échantillon en entier est surtout marquée sur *les croyances dysfonctionnelles*. Ainsi, les questions relatives aux croyances dysfonctionnelles ne semblent pas mesurer des problèmes de choix de carrière chez les étudiants universitaires burkinabés et de manière limitée pour les Suisses. Il faut donc interpréter avec précaution le score de l'échelle *manque de préparation*.

D'ailleurs, l'étude antérieure sur la validité de la version française du CDDQ (Rossier et al., en soumission) avait également observé une faible fiabilité sur cette dimension et en préconisait l'interprétation de chaque facette sous-jacente à *manque de préparation* de manière indépendante. C'est le cas dans la présente étude, qui montre que les difficultés du choix de carrière peuvent être évaluées à l'aide de trois grands facteurs à travers les deux cultures, dont un premier facteur contenant les sous-échelles originelles *d'informations inconsistantes* du modèle théorique ainsi que *manque de motivation*. Une telle répartition peut suggérer une absence de motivations issues de conflits intra individuels et inters individuels vis à vis du choix de carrière. En effet, il s'agit peut-être d'une démotivation qui apparaît suite à une incapacité à choisir parmi des intérêts contenant la même valence ou lié à des informations qui se contredisent. Le deuxième facteur est représenté par les sous-catégories de manque d'informations et de l'indécision chronique. Tandis que les croyances dysfonctionnelles forment un facteur unique. Les coefficients de congruence de la configuration factorielle décrite ci-dessus sont élevés. Cependant, un modèle à cinq facteurs dont les indices de congruence sont plus élevés révèle ainsi une meilleure équivalence culturelle du construit de l'indécision. En l'occurrence, un modèle qui est illustré par les deux catégories *manque d'informations* et *informations inconsistantes* conforment au modèle catégoriel de Gati et al., (1996) ainsi que les trois dimensions indépendantes ; *manque de motivation*, *indécision chronique* et *croyances dysfonctionnelles*.

Il est intéressant de constater que les deux structures factorielles culturellement dites équivalentes masquent en partie l'aspect chronologique de la prise de décision vocationnelle évoquée en théorie. En effet, le modèle de Gati et collègues (1996) rend compte des difficultés de choix de carrière intervenant avant et pendant le processus décisionnel. Le modèle à cinq facteurs indique que les sous-dimensions liées au manque de préparation agissent de manière individuelle sur l'indécision vocationnelle et sont probablement reliées à des difficultés qui interviennent durant le processus décisionnel. On constate également que l'étude de Germeijs et de Boeck (2003) avait révélé la présence probable d'une indécision chronique pendant le processus décisionnel.

En conclusion, les analyses factorielles exploratoires ont permis de nous fournir dans un premier temps des informations sur la structure factorielle de chaque sous-échantillon et sur le niveau de similitude des structures entre les pays. Les deux modèles proposent des coefficients de congruence satisfaisants.

4.2 Pertinence d'un modèle d'indécision à quatre et cinq facteurs

Ajustement du modèle à cinq facteurs et du modèle révisé

Les analyses confirmatoires multi-groupes confirment une structure factorielle identique de l'indécision pour la Suisse et le Burkina Faso. En effet, les résultats de ces analyses indiquent que le modèle théorique des difficultés liées au choix vocationnel à cinq facteurs s'ajuste bien aux données issues de l'échantillon suisse et burkinabé. Les valeurs du CFI et du TLI concernant l'invariance structurelle sont considérées comme bonnes. Un modèle révisé à quatre facteurs ne contenant pas la sous-échelle *croyances dysfonctionnelles* du modèle théorique de Gati et al., (1996) montre une meilleure validité structurelle au sein d'une population suisse et burkinabé. En effet, les valeurs CFI et TLI indiquent que l'invariance configurale est obtenue.

Invariance métrique et scalaire du modèle à cinq facteurs et du modèle révisé

Les mesures du niveau d'invariance ont permis de montrer que les deux modèles à cinq et à quatre facteurs ont atteints l'invariance métrique. Le modèle révisé à quatre facteurs semble présenter moins de biais de mesures que celui à cinq facteurs en révélant une quasi invariance scalaire entre les données suisses et burkinabés. Cela indique que la comparaison des moyennes des deux groupes est envisageable. Tout de même, lorsque l'invariance scalaire n'est pas ou partiellement obtenue, il faut considérer le développement de normes spécifiques à la culture pour l'interprétation des scores (Duarte & Rossier, 2008).

Une raison dû à un manque d'invariance scalaire peut être liée au fait que les patterns de réponses diffèrent d'une culture à une autre (Chen, 2008, cité dans Brown, 2014). Par exemple, une tendance à répondre de manière centrale par des individus issus d'une culture qui prône la modestie ou alors pour une culture qui est davantage centrée sur l'individu, la tendance pourrait être de répondre dans les extrêmes permettant ainsi l'affirmation de soi (Jowett & Lavalley, 2008). On peut également se demander si au Burkina Faso le fait de répondre à des questionnaires auto-évaluatif est moins commun.

On peut conclure que le modèle à quatre facteurs est le plus pertinent à travers les deux pays. Par ailleurs, ce modèle va dans la direction du construit de l'indécision de Brown et al. (2012) qui propose un modèle de l'indécision à quatre facteurs et qui par ailleurs, a démontré une stabilité culturelle à travers les pays occidentaux.

A notre connaissance, c'est la première fois qu'une étude interculturelle sur l'indécision est réalisée en Afrique subsaharienne et en Suisse et il est surprenant d'observer une similitude du modèle de Gati entre la Suisse et le Burkina Faso. En effet, sachant qu'on transpose un test dans des cultures aussi différentes (Hofstede, 2001), on s'attendait à obtenir des résultats assez différents. Généralement, la recherche en psychologie, notamment dans le domaine de la Psychologie de carrière montre qu'il est rare d'observer une équivalence aussi robuste. En effet, l'indécision est tout de même liée à la capacité d'élaborer des projets professionnels et compte tenu du fait que les contraintes économiques au Burkina Faso sont plus fortes qu'en Suisse, l'obtention d'une équivalence entre ces deux pays est d'autant plus flagrante.

De plus, il est intéressant de remarquer que d'autres auteurs ont investigué l'équivalence d'un construit relatifs au choix de vocationnelle entre deux cultures disparates. Par exemple, Creed et Patton (2002) ont étudié la validité interculturelle d'un instrument mesurant le sentiment d'efficacité à propos du choix de carrière (CDMSES-SF: Betz, Klein, & Taylor, 1996) parmi une population australienne et une population sud africaine et conclurent une non équivalence culturelle du construit. Cette conclusion est cohérente avec la perspective sociocognitive du choix vocationnel, la formation du sentiment d'efficacité est influencée par des facteurs environnementaux telle que la socialisation culturelle (Lent, Brown & Hackett, 2000).

4.3 Les croyances dysfonctionnelles

Nous venons de voir que la meilleure manière d'évaluer l'indécision des Suisses et des étudiants universitaires burkinabés correspond à un modèle qui n'inclut pas les items relatifs aux croyances dysfonctionnelles. Ce constat est quelque part consistant avec des études sur la validité culturelle du CDDQ qui bien souvent relevaient une faible fiabilité des sous-catégories de manque de préparation, et surtout pour les croyances dysfonctionnelles (e.g., Mau, 2001 ; Gati et al., 1996 ; Lancaster et al., 1999 ; Vahedi et al., 2012). En effet, Gati et collègues (1996) recommandaient déjà, dans le cadre d'une étude interculturelle la révision des items relatifs aux croyances dysfonctionnelles. En outre, Sovet, Tak et Jung (2014) avaient noté que les croyances dysfonctionnelles ne permettaient pas de rendre compte des difficultés de choix de carrière auprès d'étudiants coréens du sud. Il est probable que dans le cas de la Corée du Sud ce constat était lié à des problèmes de traductions.

Néanmoins, dans le cadre de notre étude comment comprendre que les croyances dysfonctionnelles ne soient pas vraiment associées à l'indécision ? Pourtant, d'après le modèle cognitif de la résolution du choix de carrière de Peterson, Sampson, Lenz et Reardon (2000), les croyances dysfonctionnelles agissent comme des inhibiteurs au choix professionnel, ne permettant pas d'effectuer une prise de décision de manière rationnelle. Dans ce modèle, la première étape de la résolution de problème du choix de carrière consiste à prendre conscience d'une différence entre un état perçu et un état souhaité, cet écart va générer une dissonance cognitive. Ensuite, vient l'analyse cognitive et la résolution des causes de cette dissonance cognitive. Dès lors, peut être que la perception d'une difficulté de choix professionnel est plus liée à une

dissonance cognitive. Ainsi, les croyances dysfonctionnelles seraient à la fois un antécédent de la dissonance cognitive et un frein à la résolution de celle-ci. De plus, Gati et Asher (2006) en comparant les difficultés mesurées (avec le CDDQ) et les difficultés exprimées en consultation constatent que les moyennes des difficultés exprimées liées aux croyances dysfonctionnelles sont plus basses que les moyennes des difficultés mesurées sur la sous-échelle *croyances dysfonctionnelles*. Ils conclurent que les individus sont moins conscients de leurs difficultés sur les croyances dysfonctionnelles.

En l'occurrence, dans le modèle de l'indécision de Kelly et Lee (2002), les croyances dysfonctionnelles et le manque de motivation ne sont pas représentatifs de l'ensemble des problèmes liés à la prise de décision de carrière. D'après ces auteurs, il semblerait aussi que les problèmes du choix vocationnel qui apparaissent avant le processus décisionnel correspondent à une identité diffuse et à un manque d'informations. En effet, selon la théorie des statuts identitaires de Marcia (1996), l'identité diffuse est caractéristique d'une phase dans laquelle l'individu n'est pas encore engagé dans le choix professionnel.

Ces constats nous renvoient quelques part aux limites de la taxonomie des difficultés de la prise de décision vocationnelle de Gati et al., (1996). La taxonomie de Gati et al., (1996) n'envisage pas vraiment les aspects affectifs et personnels de l'indécision vocationnelle. Récemment, Saka et collègues (2008) ont développé un modèle des aspects liés à la personnalité et émotionnels des difficultés à faire un choix professionnel (EPCD) qui contient l'avantage d'évaluer les sources relatives de l'indécision chronique. Les auteurs supposent que les individus souffrant d'une indécision chronique relèvent de problèmes émotionnels et de traits de personnalité (Gati et al., 2010). Le modèle EPCD est composé de onze sous-catégories de difficultés regroupées dans les trois grandes catégories suivantes : *les vues pessimistes, l'anxiété, et le concept de soi et l'identité*.

4.4 Différences de difficultés du choix de carrière entre la Suisse et le Burkina Faso

De manière générale, les résultats des analyses en covariance montrent que l'importance relative des problèmes liés au choix vocationnel est plus grande pour les burkinabés que pour les suisses. En effet, les burkinabés semblent percevoir plus de difficultés de prise de décision que les suisses sur la plupart des échelles du questionnaire. Nos résultats ressemblent à l'étude de Mau (2001) qui avait également observé des différences de difficultés de choix de carrière au sein des sous-cultures américaines qui s'opposent en matière de valeurs collectivistes et individualistes. Ils constatent que les étudiants taiwanais exprimaient plus de difficultés sur les dix échelles du CDDQ que les étudiants américains. Toujours en se référant à Mau, le choix professionnel impliquerait une réflexion qui sollicite un soi individuel et par conséquent il est probable que les individus collectivistes aient plus de peine à formuler un choix professionnel que ceux provenant d'une culture individualiste.

D'ailleurs, conformément à notre hypothèse, les conflits externes sont des problèmes de choix de carrière plus importants pour les burkinabés que pour les suisses. Au Burkina Faso, le choix est rarement individuel, l'entourage est fortement impliqué dans la décision d'une personne. En effet, il peut être de coutume qu'au sein d'une famille le parent ou l'ainé prennent des décisions pour le cadet (Moumoula et Nabalou, 2005). Il arrive souvent que les pairs (les autres significatifs) influencent les décisions ou imposent leurs souhaits. Le choix d'un métier est également élaboré en fonction de l'utilité apportée pour tous les membres d'une famille ou d'un groupe. Notamment, un membre d'une famille peut opter pour une voie de formation qui lui permettra l'accès rapide à un métier en raison d'une situation économique fragile de la famille (Moumoula et Nabalou, 2005).

L'explication relative au constat que les burkinabés ont un niveau d'indécision vocationnelle plus élevé que les suisses peut se retrouver dans la complexité du contexte dans lequel s'inscrit l'orientation scolaire et professionnelle au Burkina Faso. D'après Moumoula et Nabalou (2005) la complexité du choix individuel de carrière au Burkina Faso est marqué par différents niveaux de contradictions qui font écho avec les désirs de l'individu et les contraintes qu'imposent le contexte social (famille),

politique, éducatif (l'accès à l'éducation) et économique (les besoins de compétences). Par exemple, il peut y avoir une contradiction entre les souhaits d'une formation d'un étudiant et les places limitées à cette formation (Moumoula et Nabalou, 2005).

On observe que les différences significatives les plus importantes entre les deux pays se situent sur les croyances dysfonctionnelles. Nous avons vu qu'il est préférable d'interpréter les résultats sans tenir compte des croyances dysfonctionnelles. Ainsi, les résultats de l'analyse en covariance c'est-à-dire sans les scores sur croyances dysfonctionnelles confirment également des différences significatives entre la Suisse et le Burkina Faso concernant le niveau d'indécision.

Ce travail a également permis de montrer des différences significatives entre l'échantillon du Burkina Faso et celui de la Suisse sur *l'indécision chronique*, *le manque d'informations sur le processus*, *les difficultés à obtenir des informations* et *les informations incohérentes*. Cependant, ces différences significatives sont associées à de petites tailles de l'effet sur *l'indécision chronique* et *les conflits externes*. Ainsi, il y a d'autres variables qui contribuent dans l'explication de la variance de ces échelles. Tandis que les autres impacts significatifs de l'échantillon expliquent une proportion négligeable de la variance sur les autres échelles énumérées ci-dessus et ne peuvent probablement pas être attribués à la population générale.

5. CONCLUSION

Les objectifs de cette étude étaient d'explorer la pertinence du concept théorique des difficultés à faire des choix de carrière et la validité de son instrument de mesure (CDDQ) en Suisse et au Burkina Faso pour ensuite caractériser les différents problèmes rencontrés face au choix professionnel à travers ces deux cultures. Etant donné que cette étude est pionnière dans la comparaison de l'indécision de carrière entre la Suisse et le Burkina Faso, le présent travail a surtout été mené à titre exploratoire. Les résultats de notre étude ont montré que la taxonomie des difficultés de la prise de décision vocationnelle est un cadre théorique prometteur pour l'évaluation de l'indécision auprès des suisses et des burkinabés. Un modèle des difficultés du choix de carrière à cinq facteurs est transposable à travers la Suisse et le Burkina Faso. Un modèle révisé à quatre facteurs sans tenir compte de l'échelle

croyances dysfonctionnelles a permis de montrer une meilleure qualité d'ajustement aux données de l'échantillon. L'usage du CCDQ en tant qu'instrument d'évaluation est possible auprès de la Suisse et le Burkina Faso, à condition de développer des normes par pays.

Il existe des différences significatives entre l'échantillon Suisse et celui du Burkina Faso concernant le niveau global de l'indécision de carrière et l'indécision chronique. Les difficultés du choix de carrière en matière de conflits externes sont plus saillantes pour les burkinabés pour qui probablement le choix est effectué de manière collective que pour les suisses dont le choix est plus individualiste.

La présente étude a consisté dans un premier temps, à définir et décrire les diverses approches qui ont contribué à la conceptualisation de l'indécision. Une des conclusions les plus importantes de cette partie est que l'indécision de carrière relève actuellement d'une approche multidimensionnelle, reflétée par des problèmes nombreux et variés. Deuxièmement, nous avons vu l'importance de prendre en considération la culture dans prise de décision de carrière. En effet, le choix de carrière est profondément imprégné du contexte social et culturel. De nos jours, la carrière est envisagée comme une construction culturelle. Les significations attribuées aux diverses variables qui entrent en jeu dans la formation d'un choix professionnel peuvent être différentes, non seulement au niveau intra- et interindividuelle mais aussi au niveau intra- et interculturelle.

Le modèle des difficultés de prise de décision vocationnelle de Gati et collègues (1996) a été utilisé en tant que cadre de référence pour l'investigation de l'indécision dans ce travail. C'est un des modèles les plus utilisés en recherche pour mesurer l'indécision. Le Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) représente selon Kelly et Lee (2002) « une amélioration du CDS et du CFI » (p.305). En effet, le CDDQ présente l'avantage de fournir un diagnostic plutôt rapide des problèmes relatifs au choix de carrière et permet ainsi aux conseiller en orientation de cibler les types d'interventions nécessaires pour réduire l'indécision de leurs clients. En effet, Gati et Asher (2001) proposent un modèle d'aide à la prise de décision de carrière en trois étapes (prescreening, in- depth exploration and choice) qui une fois l'identification des difficultés lié au choix vocationnel peut être utilisé en tant que manuel afin d'aider le conseiller à mener son client à une prise de décision optimale.

Tout de même, notre étude comporte quelques limites. La taille de l'échantillon suisse (n = 792) était plus grande que celui du Burkina Faso (n= 290). L'échantillon suisse contenait également une population plus hétérogène sur plusieurs points et devait probablement représenter une diversité de personnes indécises et décidées plus considérable. Notamment, l'échantillon suisse détenait des individus d'âges plus variés et provenant entre autres de plusieurs niveaux scolaires. Tandis que l'échantillon Burkinabé était composé uniquement d'étudiants universitaires. Cette population n'est pas forcément représentative de la population générale du Burkina Faso. D'une part, parce que la population estudiantine universitaire est principalement issue d'une zone urbaine et est considérée comme privilégiée, et d'autre part parce que le Burkina Faso est une société multiethnique sous tendue par diverses traditions.

La présente recherche peut servir à fournir des pistes pour les recherches futures. Il serait intéressant d'envisager une autre étude de l'équivalence entre la Suisse et le Burkina Faso sur les aspects affectives et identitaires (personnalité) de l'indécision qui selon Saka et collègues (2008) ont un impact sur les difficultés du choix de carrière. Ainsi, pour une évaluation plus complète et plus en profondeur de l'indécision à travers la Suisse et le Burkina Faso, nous suggérons l'usage de plusieurs instruments comme le questionnaire du modèle des aspects émotionnels et de la personnalité, the Emotional and Personality Career Difficulties scale (EPCD ; Saka et al., 2008). On pourrait également investiguer la relation du sentiment d'efficacité avec les difficultés liées au choix professionnel à l'aide du questionnaire Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE : Betz, Klein, & Taylor, 1996) au sein des populations que nous avons étudié. Plusieurs travaux révèlent que le sentiment d'efficacité est un prédicteur (lien négatif) de l'indécision. D'autres études dans le cadre interculturel pourraient investiguer la fiabilité des croyances dysfonctionnelles par la détection spécifique des items qui contribuent à une faible consistance interne.

6. BIBLIOGRAPHIE

- Abrams, M. D., Lee, I. H., Brown, S. D., & Carr, A. (2015). The Career Indecision Profile Measurement Equivalence in the United States and South Korea. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 225-235.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503.
- Bacanli, F. (2008). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(40), 1-18.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428.
- Blustein, D. L., & Ellis, M. V. (2000). The cultural context of career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(4), 379-390.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 48-56.
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals : An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 212-231.
- Campbell, R. E., & Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19(2), 175-190.
- Chartrand, J. M., Robins, S. B., Morill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Careers Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 491-501.
- Chartrand, J. M., Martin, W. F., Robbins, S. B., McAuliffe, G. J., Pickering, J. W., & Calliotte, J. A. (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2(1), 55-69.

- Chandon, J. L., & Bartikowski, B. (2010). *Les risques liés à la transposition culturelle d'un questionnaire*. *Humanisme et Entreprise*, 300(5), 5-16.
- Cohen, C. R., Chartrand, J. M., & Jowdy, D. P. (1995). Relationships between career indecision subtypes and ego identity development. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 440-447.
- Cook, E. P., Heppner, M. I., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and White women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 291-305.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2002). Cross-cultural equivalence of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale short form : An Australian and South African comparison. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 327-342.
- Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 47-63.
- Dahourou, D., Koné, D., & Mullet, E. (1995). Prediction of performance from motivation and ability information in Burkina Faso adolescents. *The Journal of psychology*, 129(4), 417-431.
- Dosnon, O. (1996). L'indécision face au choix scolaire ou professionnel : concepts et mesures. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 25(1), 129
- Fornier, Y. (2010). L'évaluation de l'indécision vocationnelle: l'EDV-9 (forme S). *L'orientation scolaire et professionnelle*, (39/4).
- Fornier, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents (Vol. 70, No. 3, pp. 213-234). Presses Universitaires de France.
- Fouad, N. A., & Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural context of career choice: meta-analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 223-233.

Fuqua, D. R., Blum, C. R., & Hartman, B. W. (1988). Empirical support for the differential diagnosis of career indecision. *The Career Development Quarterly*, 36(4), 364-373.

Fuqua, D. R., Seaworth, T. B., & Newman, J. L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety : A multivariate examination. *Journal of Vocational Behavior*, 30(2), 175-186.

Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140.

Gati, I., & Saka, N. (2001). High-school students's career related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79(3), 331-340.

Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and Personality-Related Aspects of Career Decision-Making Difficulties: Facets of Career Indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology*, 43(4), 510.

Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 99-113.

Gati, I., Saka, N., & Krausz, M. (2001). "Should I use a computer-assisted career guidance system?" It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29(3), 301-321.

Germeijs, V., & De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(2), 113-122.

Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 11-25.

Germeijs, V., Verschueren, K., & Soenens, B. (2006). Indecisiveness and high school students' career decision-making process: Longitudinal associations and the mediational role of anxiety. *Journal of Counseling Psychology, 53*(4), 397.

Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 244-258.

Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. C. (1951). *Occupational Choice : An Approach to a General Theory*. New York : Columbia University Press.

Goodstein, L. D. (1965). Behavioral theoretical views on counseling. In B. Steffle (Ed.), *Theories of Counseling* (pp. 140-192). New York : Mc Graw-Hill.

Guay, F., Sénécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision : A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology, 50*(2), 165-177.

Guay, F., Ratelle, C. F., Sénécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2004). Distinguishing developmental from chronic career indecision / self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment, 14* (2), 235-251.

Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of vocational behavior, 14*(2), 119-133.

Hall, D. T. (1992). Career indecision research: Conceptual and methodological problems. *Journal of Vocational Behavior, 41*(3), 245-250.

Hartman, B. W., Fuqua, D. R., & Hartman, P. T. (1983). The predictive potential of the Career Decision Scale in identifying chronic career indecision. *Vocational Guidance Quarterly, 32*(2), 103-108.

Hijazi, Y., Tatar, M., & Gati, I. (2004). Career decision-making among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling, 8* (1), 24-72.

Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices : A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices : A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24(5), 404.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Hacker, J., Carr, A., Abrams, M., & Brown, S. D. (2013). Development of the Career Indecision Profile Factor Structure, Reliability, and Validity. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 32-41.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. H., & Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage.
- Hui, C. H., & Triandis, H. C. (1986). Individualism-collectivism a study of cross-cultural researchers. *Journal of cross-cultural psychology*, 17(2), 225-248.
- Jowett, S., & Lavallee, D. (2008). *Psychologie sociale du sport*. De Boeck Supérieur.
- Kelly, K. R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302-326.
- Kelly, K. R., & Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling & Development*, 81(4), 445-453.
- Krumboltz, J. D. (1992). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 239-244.
- Lancaster, B. P., Rudolph, C. E., Perkins, T. S., & Patten, T. G. (1999). The reliability and validity of the Career Decision Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 7(4), 393-413.

- Larson, L. M., Heppner, P. P., Ham, T., & Dugan, K. (1988). Investigating multiple subtypes of career indecision through cluster analysis. *Journal of Counseling Psychology, 35*(4), 439.
- Leong, F. T. L., & Brown, M. T. (1995). Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 143-180). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lucas, M. S., & Epperson, D. L. (1990). Types of vocational undecidedness: A replication and refinement. *Journal of Counseling Psychology, 37*(4), 382.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and social psychology, 3*(5), 551.
- Marsella, A. J., & Leong, F. T. (1995). Cross-cultural issues in personality and career assessment. *Journal of Career Assessment, 3*(2), 202-218.
- Martin, F., Sabourin, S., Laplante, B., & Coallier, J. C. (1991). Diffusion, support, approach, and external barriers as distinct theoretical dimensions of the Career Decision Scale: Disconfirming evidence?. *Journal of Vocational Behavior, 38*(2), 187-197.
- Mau, W. C. (1995). Decision-making style as a predictor of career decision-making status and treatment gains. *Journal of Career Assessment, 3*(1), 89-99.
- Mau, W. C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment, 9*(4), 353-364.
- Mau, W. C., & Fernandes, A. (2001). Characteristics and Satisfaction of Students Who Used Career Counseling Services. *Journal of College Student Development, 42*(6), 581-88.
- Mau, W. C. J. (2004). Cultural Dimensions of Career Decision-Making Difficulties. *Career Development Quarterly, 53*(1), 67-77.

- Meyer, B. W., & Winer, J. L. (1993). The career decision scale and neuroticism. *Journal of Career Assessment, 1*(2), 171-180.
- Miller, M. J., & Sheu, H. (2009). *Conceptual and measurement issues in multicultural psychology research*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., pp. 103–120). New York, NY: Wiley.
- Moumoula, I. A. (2005). L'orientation scolaire et professionnelle au Burkina Faso. *Revue internationale d'éducation de Sèvres, (38)*, 67-75.
- Moumoula, I. A. (2013). *Les adolescents africains et leurs projets d'avenir*. Editions L'Harmattan.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 55*(1), 147-154.
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 56*(1), 99-113.
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 56*(1), 99-113.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior, 9*(2), 233-243.
- Osipow, S. H., & Winer, J. (1996). Career assessment and the Career Decision Scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 117-130.
- Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. *Career choice and development, 4*, 312-369.
- Rojewski, J. W. (1994). Career indecision types for rural adolescents from disadvantaged and non disadvantaged backgrounds. *Journal of Counseling Psychology, 41* (3) 356-363.

- Rossier, J. (2005). A review of the cross-cultural equivalence of frequently used personality inventories. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 175-188.
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340-358.
- Santos, P. J., Ferreira, J. A., & Gonçalves, C. M. (2014). Indecisiveness and career indecision: A test of a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 106-114.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P. Jr., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Savickas, M. L. (1985). Identity in vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 27(3), 329-337.
- Sovet, L., & Atitsogbe, K.A. (Juin 2015). *Les enjeux de la coopération dans la recherche en psychologie en Afrique Subsaharienne francophone*. Communication présentée à la Biennale Internationale de l'Éducation, de la Formation et des Pratiques Professionnelles, Paris, France.
- Sovet, L., Tak, J., & Jung, S. (2014). Validation of the career decision-making difficulties questionnaire among Korean college students. *Journal of Career Assessment*, 10690727145535
- Tak, J., & Lee, K. H. (2003). Development of the Korean Indecision Inventory. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 328-345.
- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1999). Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 142-157.
- Triandis, H. C., McCusker, C., & Hui, C. H. (1990). Multimethod probes of individualism and collectivism. *Journal of personality and social psychology*, 59(5), 1006.

Tyler, L. E. (1961). Research and explorations in the realm of choice. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 195-201.

Vahedi, S., Farrokhi, F., Mahdavi, A., & Moradi, S. (2012). Exploratory and confirmatory factor analysis of the career decision-making difficulties questionnaire. *Iranian journal of psychiatry*, 7(2), 74.

Vondracek, F. W., & Kawasaki, T. (1995). Toward a comprehensive framework for adult career development theory and intervention. In W. B. Walsh & H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology : Theory, Research, and Practice*, 2nd ed. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum

Vondracek, F. W., Hostetler, M., Schulenberg, J. E., & Shimizu, K. (1990). Dimensions of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 98.

Vondracek, F. W., Hostetler, M., Schulenberg, J. E., & Shimizu, K. (1990). Dimensions of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 98.

Vondracek, F. W., Schulenberg, J., Skorikov, V., Gillespie, L. K., & Wahlheim, C. (1995). The relationship of identity status to career indecision during adolescence. *Journal of Adolescence*, 18(1), 17-29.

Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 71.

