



UNIL | Université de Lausanne

FACULTE DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES  
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

**"Qui veut peut ?"**

**La relation entre marginalisation et travail décent, une étude suisse sur l'impact des variables attitudinales de la *Psychology of Working Theory* : la personnalité proactive, la conscience critique, l'adaptabilité de carrière et la volition de travail**

**Session d'été 2020**



Mémoire de maîtrise universitaire ès Science en Psychologie  
Orientation Psychologie du Conseil et de l'Orientation Professionnelle

Présenté par : Caroline Frésard

Directeur : Jérôme Rossier

Expert : Jonas Masdonati

*"L'EXPÉRIENCE NOUS MONTRE QUE LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE NE SUFFIT PAS. NOUS DEVONS FAIRE D'AVANTAGE POUR PERMETTRE AUX PERSONNES DE S'ÉPANOUIR DANS UN EMPLOI DÉCENT, POUR LEUR OFFRIR UNE PROTECTION SOCIALE ET FAIRE EN SORTE QUE LES PAUVRES ET LES MARGINALISÉS SOIENT ENTENDUS."*

BAN KI-MOON, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES NATIONS UNIES, JOURNÉE  
MONDIALE DE LA JUSTICE SOCIALE 2014

*"LA PERSPECTIVE DE LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL PWT PRÉCONISE QUE NOUS COMMENCIONS À FORMER LES PRATICIENS, LES ÉTUDIANTS ET LES CHERCHEURS POUR QU'ILS SOIENT DE MEILLEURS DÉFENSEURS DES INITIATIVES DE POLITIQUE PUBLIQUE VISANT À APPORTER DES CHANGEMENTS À PLUS GRANDE ÉCHELLE AU NIVEAU NATIONAL."*

ALI S.R., 2013, p. 20

*"LE DÉFI DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE LIFE DESIGN CONSISTE ALORS À PROMOUVOIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL OBJECTIVEMENT DÉCENTES, EN DÉFENDANT LA DIGNITÉ ET L'ÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'À FAVORISER DES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES SUBJECTIVEMENT SIGNIFICATIVES, PAR DES INTERVENTIONS AXÉES SUR LA CRÉATION DE SENS, LES VALEURS DU TRAVAIL ET LA CONSTRUCTION DE L'IDENTITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL."*

MASSOUDI K. ET AL., 2018, p. 105

*J'AI TOUJOURS ÉTÉ CONVAINCU QU'ON NE DEVRAIT PAS DIRE « QUI VEUT PEUT », MAIS PLUTÔT « QUI PEUT VEUT ».*

DENIS PELLETIER, IN BANDURA ET AL., 2009, p. 5

## Remerciements

Je tiens à adresser mes remerciements au Professeur Jérôme Rossier pour ses précieux conseils, sa confiance et sa disponibilité lors de l'encadrement de ce travail de Master. Mes remerciements vont également à M. Kokou Amenyona Atitsogbe pour ses conseils sur les échelles utilisées et au Professeur Jonas Masdonati pour son expertise.

Ma gratitude va à mon chéri, Éric, et au soutien indéfectible qu'il m'a témoigné lors de ces treize dernières années, dans les projets fous comme les plus raisonnables.

Ma reconnaissance va également à mes employeurs, Sœur Anne-Marie Rebetez et Sœur Véronique Vallat, ainsi que mes collègues, Elodie Paupe, Monica Henry, Timothée Lovis, Soeur Ursula Doerlfiger et Soeur My-Lan Nguyen de l'école St-Paul pour ces sept belles années de projets pédagogiques innovants. Je n'ai pas de mots pour exprimer ma gratitude envers ces personnes formidables et sensibles à mon besoin d'horizons universitaires. Je tiens à remercier particulièrement M. Eric Niklaus, directeur du Collège des Platanes de Bienne, ainsi que Madame Odermatt-Coduti, Directrice de l'École Supérieure de Commerce de La Neuveville pour leur confiance et leur accueil au sein de leur établissement. J'adresse une pensée particulière pour mes collègues, Sarah Simonet, Cléo Hathorn et Ziad Mhadhbi pour leur bonne humeur et leur fougue pédagogique qui ont ensoleillé mon quotidien.

Enfin, je salue ici mes pairs et ami·e·s étudiant·e·s qui m'ont transportée pendant ces six dernières années. Je rêvais de dynamiques collaboratives et d'échanges passionnés, grâce à Thierry Mathieu, Mathieu Mercapide-Ducommun-dit-Verron, Annabelle Wyss, Isabel Cardenas Castro, Nathanaël Joye, Jérôme Blondel, Laure Bongard, Bruna John Adriano, Chloé Chaudet, Marina Karpova, Caroline Naudin, Robin Lüchinger, Florent Blanc, Marie Fuentes Guérin, Laura Tâche, Philomène Stalder, Fanny Jacquillard, Jordane Zmoos, Thomas Mettraux, Fabiola Leite Frenkle, Victor Jaques, Fanny Stauffer, Victoria Arduini, Laetitia Favereaux et Lucia Logean, ce rêve est devenu réalité, à cœur vaillant, rien n'est impossible.

# TABLE DES MATIERES

<b>1. INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
1.1 ENJEUX D'UNE PERSPECTIVE PSYCHOLOGIQUE DU TRAVAIL.....	6
1.2 LA <i>PSYCHOLOGY OF WORKING FRAMEWORK</i> ET LA <i>PSYCHOLOGY OF WORKING THEORY</i> .....	9
1.3 LE TRAVAIL DÉCENT EN SUISSE.....	12
1.4 LA MARGINALISATION EN SUISSE.....	15
1.5 VARIABLES ATTITUDINALES DANS LA <i>PSYCHOLOGY OF WORKING THEORY</i> .....	18
1.6 LA PERSONNALITÉ PROACTIVE.....	19
1.7 LA CONSCIENCE CRITIQUE.....	20
1.8 L'ADAPTABILITÉ DE CARRIÈRE .....	24
1.9 LA VOLITION DE TRAVAIL .....	29
1.10 LES INFLUENCES DE L'ÂGE, DU SEXE ET DU NIVEAU DE FORMATION.....	31
1.11 LA PRÉSENTE ÉTUDE.....	33
<b>2. MÉTHODE</b> .....	<b>36</b>
2.1 PARTICIPANTS .....	36
2.2 MESURES.....	37
2.2.1 <i>Travail Décent</i> .....	37
2.2.2 <i>Marginalisation</i> .....	37
2.2.3 <i>Personnalité Proactive</i> .....	38
2.2.4 <i>Conscience Critique</i> .....	38
2.2.5 <i>Adaptabilité de carrière</i> .....	38
2.2.6 <i>Volition de travail</i> .....	39
2.3 PROCÉDURE.....	39
<b>3. RÉSULTATS</b> .....	<b>40</b>
3.1 ANALYSES DESCRIPTIVES ET CORRÉLATIONS.....	40
3.2 MODÉRATIONS .....	43
3.2.1 <i>Modérations modèle 1</i> .....	43
3.2.2 <i>Modérations modèle 2</i> .....	53
3.3 MÉDIATIONS.....	64
3.3.1 <i>Médiations modèle 1</i> .....	64
3.3.2 <i>Médiations modèle 2</i> .....	66
3.4 MODÈLE DES EFFETS SIGNIFICATIFS, MODÈLE 1 ET MODÈLE 2 D'APRÈS RÉSULTATS .....	69
<b>4. DISCUSSION</b> .....	<b>70</b>
4.1 RÔLE DE LA MARGINALISATION DANS LE TRAVAIL DÉCENT EN SUISSE.....	71
4.2 VARIABLES ATTITUDINALES DANS L'IMPACT DE LA MARGINALISATION SUR LE TRAVAIL DÉCENT EN SUISSE...	72
4.3 RÔLE DU TRAVAIL DÉCENT DANS LA MARGINALISATION EN SUISSE .....	77
4.4 VARIABLES ATTITUDINALES DANS L'IMPACT DU TRAVAIL DÉCENT SUR LA MARGINALISATION EN SUISSE.....	78
4.5 COMPARAISON AVEC LE MODÈLE <i>PWT</i> .....	82
4.6 IMPLICATIONS PRATIQUES.....	84
4.7 PROPOSITIONS THÉORIQUES .....	86
4.8 LIMITES DE LA PRÉSENTE RECHERCHE .....	89
4.9 RECOMMANDATIONS POUR DE FUTURES RECHERCHES.....	90
<b>5. CONCLUSION</b> .....	<b>91</b>
<b>6. RÉFÉRENCES</b> .....	<b>92</b>

## Résumé

Ce travail de recherche porte sur les variables attitudinales modératrices et médiatrices du modèle de la *Psychology of Working Theory* proposé par Duffy et al. (2016), qui postule que les variables contextuelles, telles que la marginalisation et les contraintes économiques impactent l'accès à un travail décent en raison de leur effet négatif sur l'adaptabilité de carrière et la volition de travail. Ces variables contextuelles peuvent être théoriquement amorties par des attitudes, des perceptions et des ressources. Une enquête par questionnaire papier ( $N = 208$ ) sur un échantillon suisse (36,92 ans,  $SD = 13,31$ ) a été conduite pour déterminer l'impact de la marginalisation sur le travail décent ( $-.18^{***}$ ) ainsi que les effets modérateurs de la personnalité proactive ( $.10^{**}$ ), de la conscience critique, de l'adaptabilité de carrière ( $.19^{**}$ ) ainsi que ses dimensions, curiosité ( $.15^{**}$ ), confiance ( $.21^{**}$ ), contrôle et préoccupation qui réduisent l'impact de la marginalisation sur le travail décent. La volition de travail médiate partiellement la relation. L'impact du travail décent pour réduire la marginalisation ( $-.51^{***}$ ) s'est révélé bien plus important. Les variables attitudinales ont également montré plus d'effets pour renforcer les bénéfices du travail décent sur le recul de la marginalisation, même en prenant compte de la proportionnalité, comme l'adaptabilité de carrière ( $.71^{***}$ ) ainsi que toutes ses dimensions et la personnalité proactive ( $.26^{**}$ ). La volition de travail médiate partiellement la relation. L'adaptabilité de carrière ne médiate aucune relation, mais demeure un modérateur puissant. Les résultats sont discutés, une proposition de modèle théorique est formulée, ainsi que les implications pour la pratique et futures recherches.

*Mots clés* : Psychology of Working Theory, travail décent, marginalisation, adaptabilité de carrière, personnalité proactive, conscience critique, volition de travail

# 1. Introduction

## 1.1 Enjeux d'une perspective psychologique du travail

Depuis deux décennies, le marché de l'emploi subit de profondes mutations. Ce phénomène a amené Hirshi (2018) à définir notre époque comme la quatrième révolution industrielle, avec la généralisation de l'automatisation et de la numérisation de l'emploi. Ce contexte de changements mondialisés que certains nomment également VUCA, Vulnérable, Uncertain, Complex Ambiguous, (Savickas, 2015) implique de "l'incertitude considérable pour presque tous les travailleurs du monde entier" (Blustein, 2011, p.4). Les différentes formes de l'emploi qui peuvent résulter des tensions du marché du travail, telles que la précarité, les contrats à la tâche, les emplois saisonniers, la *gig economy*, le sous-emploi, ainsi que les inégalités de revenus et le chômage sont, selon l'OIT, "des menaces à l'inclusion sociale" (Masdonati, Schreiber, Marcionetti & Rossier, 2019, p.12). Selon Hirschi (2018), la dualisation de l'emploi, avec une densification des emplois peu qualifiés et des emplois très qualifiés est une des conséquences de la quatrième révolution et a fragilisé l'emploi médian. De plus, selon ce dernier, une seconde conséquence sera le nombre toujours plus important de personnes qui seront sans un emploi permanent avec un seul employeur.

Ces différents aspects du marché et de l'emploi font peser une lourde responsabilité sur les individus dans le maintien d'un emploi qui satisfasse les besoins fondamentaux et constitue un défi éthique, philosophique, humanitaire, psychologique, économique et juridique (Di Fabio & Maree, 2016). À ce titre, conscientes des enjeux humanitaires de l'accès à un travail, les organisations internationales, telles que les agences spécialisées comme L'OIT, ont travaillé à une conceptualisation du travail décent, et ont amené cette thématique à l'Organisation des Nations Unies qui l'ont intégrée comme l'un des dix-sept objectifs de développement durable (ONU, 2015 ; <https://www.globalgoals.org>). Ce huitième objectif est de promouvoir une économie durable, inclusive et la croissance, le plein emploi productif ainsi qu'un travail décent pour tous. D'autre part, pour l'organisation internationale du travail (OIT), la question d'un travail qui réponde à des principes de droits fondamentaux remonte à 1919, puis 1948 et réactivée en 2008 (Deranty & MacMillan, 2012 ; Pouyaud, 2016). En outre, le droit à un travail qui permet des conditions équitables et satisfaisantes, au salaire sans discrimination, permettant d'assurer une vie conforme à la dignité humaine et garantissant des droits de représentation ainsi que d'association fait également partie de la Déclaration universelle des droits de l'Homme

(Art. 23). La question traverse les âges et ne manquera pas, en vertu du recul des PIB sur le premier trimestre 2020, à devenir centrale dans les prochaines années.

Pour définir le travail décent, l'OIT (2014) propose quatre critères. Premièrement, le travail décent comprend un effort concerté des gouvernements et des responsables politiques pour créer des emplois qui garantissent des opportunités raisonnables pour les personnes qui s'efforcent de trouver un emploi. Ensuite, le travail décent comprend des garanties des droits pour les travailleurs·euses, incluant, mais sans s'y limiter, la représentation, la liberté d'association, l'accès à la négociation collective, et autres standards légaux qui garantissent les droits humains des travailleurs·euses. Troisièmement, le travail décent garantit que le dialogue social est reconnu parmi les travailleurs·euses, les employeurs·euses, les chef·fe·s au gouvernement pour faciliter un monde du travail communautaire et non contrôlant. Finalement, le travail décent cherche à assurer que les hommes et femmes bénéficient de conditions de travail sûres, qui permettent un temps libre et de repos adéquat, qui prennent en compte les valeurs sociales et familiales, qui prévoient des compensations adéquates en cas de perte de gain et qui permettent l'accès à des soins de santé adéquats (OIT 2014 ; Duffy, Blustein, Diemer & Autin, 2016).

Intégrer des critères de décence à la conception du travail est primordial pour lutter contre la pauvreté. Dans une investigation qualitative, Kossen et McIlveen (2018) ont montré que l'accès à un travail ne fait pas nécessairement reculer la pauvreté et peut même empêcher une certaine mobilité du revenu. Ali (2013) fait également ce constat sur les politiques mises en place pour faire reculer la pauvreté, qui postulent, à tort, "qu'une fois que les individus entrent dans la vie active, ils seront en mesure de réunir des ressources financières suffisantes pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille et pour accéder à des niveaux de rémunération plus élevés" (p.3). Selon Urbanavičiūtė, Bagdžiūnienė, Lazauskaitė, Elst et Witte (2015), la qualité de l'emploi est également déterminante au niveau de la santé, dans la mesure où l'insécurité de l'emploi est liée à des conséquences négatives sur les individus, telles que l'anxiété, plaintes psychosomatiques, diminution du bien-être lié au travail et général.

En regard de ces conséquences sur les individus, de récentes recherches en psychologie ont tenté d'intégrer les implications de l'accès à un travail décent sur le bien-être général des individus (Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, 2016 ; Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019). En intégrant ces deux aspects, la recherche renforce trois des dix-sept

objectifs pour le développement durable de l'ONU, promouvoir l'accès au travail décent (n°8), mettre fin à la pauvreté partout dans le monde (n°1) et garantir une vie saine et promouvoir le bien-être de tous les individus (n°3).

Les questions liées au bien-être au travail ainsi qu'à la qualité du travail ont soulevé l'intérêt des psychologues de longue date. Toutefois, les organisations internationales se sont basées sur des travaux économiques, de sciences politiques et parfois sociologiques (Pouyaud, 2016). Le point de vue de Blustein, Olle, Connors-Kellgren et Diamonti, (2016) est qu'il faut inclure une perspective psychologique dans cette base de réflexion. L'intégration de la psychologie dans le débat témoigne peut-être d'un besoin croissant de défense sociale et interroge le rôle et l'impact de la psychologie sur les enjeux contemporains globaux (Blustein et al., 2016). Dans une perspective psychologique, ces mêmes auteurs "cherchent à définir le travail décent du point de vue des individus et des communautés" par opposition à une conception issue des marchés, de l'économie et du niveau macro-économique (Blustein et al., 2016, p. 2). Il s'agit ensuite de conceptualiser et de tester les obstacles qui demeurent pour accéder à un travail décent.

Ces questionnements révèlent une position éthique forte revendiquée des chercheurs en psychologie de l'orientation professionnelle et vocationnelle, qui de plus, conscientise l'intégrité de leurs démarches comme essentielle "au maintien de la confiance en la psychologie comme discipline qui tente de faire progresser le bien public et général des individus" (Blustein et al., 2016, p. 8). D'autre part, cette position éthique est également prépondérante actuellement dans les questions de durabilité des carrières (Guichard, Drabik-Podgórna, & Podgórný, 2016). Blustein et collègues (2016) appellent à une posture professionnelle engagée du de la psychologue, et soutiennent que ces derniers "ne devraient pas hésiter à être politiques lorsque la santé humaine et l'équité en matière de santé, notre éthique fondamentale, sont poussées dans l'arène politique par des intérêts contradictoires." (p. 8). La recherche sur la pratique de la justice sociale (Advocacy) en conseil et en orientation témoigne de la transversalité de ces questions, du monde académique aux pratiques situées (Kozan & Blustein, 2018). En outre, la question dépasse actuellement l'orientation pour prendre un cadre plus large au sein de la *Humanitarian Work Psychology* (Carr, MacLachlan, & Furnham, 2012), branche émergente qui centre ses efforts sur les problèmes de justice sociale, de lutte contre la pauvreté et contre les inégalités grâce à la psychologie organisationnelle.



Historiquement, le constat d'une inégalité dans la société est à l'origine du développement de la psychologie de l'orientation. Parsons (1909), considéré comme un pionnier de la justice sociale (Ali, 2013), avait pour objectif l'aide des jeunes qui avaient une latitude de choix minimale à chercher et obtenir des emplois, en se basant sur une connaissance de soi, de l'environnement et une réflexion sur ces deux aspects. On peut postuler que le contexte du début XX<sup>e</sup>, avec l'industrialisation, les flux migratoires ainsi que la volonté politique de lutter contre la pauvreté a favorisé le développement du concept de conseiller en orientation professionnelle. Depuis les années soixante, un focus théorique plus important a été mis sur les individus qui ont un plus grand empan dans les possibilités de choix professionnel et davantage de privilèges ainsi que de capital social et humain (Duffy, Blustein et al., 2016 ; Blustein 2011), avec l'idée que les individus peuvent mettre en œuvre le concept de soi à travers le travail (Blustein, 2011). Les différentes théories mettent un accent tout particulier sur des stratégies adaptatives, des ressources individuelles et des facteurs internes pour le développement de la carrière tout au long de la vie (Duffy, Blustein et al., 2016).

Or, cette configuration n'inclut pas un certain nombre de réalités rencontrées par les personnes qui ne peuvent opérer des choix autodéterminés en orientation en raison de facteurs contextuels (Blustein, 2011). Blustein et collègues (2008) relatent que la plupart des recherches et des connaissances sont issues d'investigations des personnes provenant de la classe moyenne et que la notion de choix n'est pas une construction emblématique pour les personnes marginalisées. Constatant que la recherche en orientation professionnelle produisait des théories et des pratiques qui ne s'adressaient plus de façon optimale aux plus vulnérables, Blustein et collègues ont conceptualisé un cadre, la *Psychology of Working Framework*, dans l'optique d'engendrer des recherches fructueuses et de proposer un discours alternatif souple à la surresponsabilisation de l'individu face aux défis actuels de l'accès à un travail décent et qui rende compte de la diversité des expériences liées au travail.

## **1.2 La *Psychology of Working Framework* et la *Psychology of Working Theory***

Le cadre de la *Psychology of Working Framework* a été défini en tenant compte de sept principes (Blustein, 2001 ; Blustein, 2008 ; Duffy, Blustein, et al., 2016). Ces principes visent à étendre la portée de la psychologie de l'orientation professionnelle en apportant une visée intégrative et inclusive. Ces principes sont : 1) "le travail est un aspect essentiel de la vie et une composante essentielle de la santé mentale." Le travail permet d'accéder à des ressources,

relationnelles ou économiques qui favorisent la santé mentale. 2) "Aucune épistémologie ne doit être privilégiée par rapport à une autre pour expliquer la nature psychologique du travail." Les recherches doivent intégrer une diversité d'approches, adopter une perspectives multi-méthodes et promouvoir le pluralisme paradigmatique. 3) "L'étude psychologique du travail doit être inclusive, englobant tous ceux et celles qui travaillent et qui veulent travailler dans le monde entier." Cela signifie que les individus cherchant à obtenir un travail, en sous-emploi ou au chômage doivent être intégrés dans la réflexion théorique. 4) "Dans de nombreux cas et situations, les expériences professionnelles et non professionnelles sont étroitement liées." 5) "Le travail comprend les efforts déployés sur le marché ainsi que le travail de soins des proches, qui n'est souvent pas sanctionné sur le plan social et économique." S'occuper de ses enfants ou de ses parents demeure une activité, qui, si elle devait être déléguée, le serait à un·e professionnel·le en emploi. 6) "Le travail a le potentiel de satisfaire trois besoins humains fondamentaux : le besoin de survie et de pouvoir, le besoin de lien social et le besoin d'autodétermination." À ce titre, le travail contribue au bien-être des individus, et est une composante de la santé mentale. 7) "Pour mieux comprendre la nature psychologique du travail, il convient de prendre en considération les forces sociales, économiques, politiques et historiques qui façonnent, limitent et facilitent de nombreux aspects du travail." Toutefois, Blustein et collègues (2019) relèvent que la *PWF* ne comporte pas de propositions spécifiques et empiriquement vérifiables et ne permet pas d'expliquer comment les facteurs peuvent favoriser les expériences de travail menant au bien-être.

Dans ce cadre, Duffy et collègues (2016) ont proposé un modèle, la *Psychology of Working Theory*, qui met en relation des facteurs contextuels clé, les contraintes économiques et la marginalisation avec le travail décent et les bénéfices pour les individus qui en résultent. La *PWT* se centre sur le quatrième critère de l'OIT (2014) pour définir le travail décent, qui comprend : 1) des conditions de travail physiquement et psychologiquement sûres ; 2) des horaires qui permettent d'avoir du temps libre et de se reposer de façon adéquate ; 3) des valeurs organisationnelles qui complètent les valeurs sociales et familiales ; 4) un salaire adéquat ; 5) l'accès à des services de santé adéquats.

Dans la partie prédictive du modèle (*Figure 1*), les deux variables contextuelles clés sont médiatisées chacune par l'adaptabilité de carrière, c'est-à-dire la capacité à surmonter les obstacles professionnels présents et futurs, ainsi que la volition de travail, qui est la capacité à

faire des choix professionnels en dépit des contraintes. De plus, les contraintes économiques ainsi que la marginalisation sont liées, et s'influencent (Duffy, Gensmer et al., 2019).

De surcroît, des modérateurs susceptibles de changer la force ou la direction du poids des prédicteurs sont intégrés et se distribuent sur les différentes relations entre les variables. Il s'agit de la personnalité proactive, la conscience critique, le soutien social et les conditions économiques. Brièvement, la personnalité proactive est une disposition à prendre des initiatives personnelles pour influencer son propre environnement. La conscience critique comprend trois dimensions, l'analyse critique des contributions sociales et structurelles aux inégalités sociales, la capacité perçue à affecter le changement social et politique ainsi que l'action collective ou individuelle pour changer les inégalités perçues (Watts, Diemer & Voight, 2011 ; Duffy, Blustein et al., 2016). Le soutien social se réfère au degré auquel un individu se sent soutenu par sa famille, ses amis et les personnes significatives de sa communauté pour faire face au stress et à l'adversité (Cohen & Wills, 1985 ; Duffy, Blustein et al., 2016). La dernière variable modératrice se rapporte aux conditions économiques, qui relèvent d'indicateurs macro-économiques et non d'indicateurs individuels comme la variable clé des contraintes économiques. Tous ces modérateurs sont supposés amortir les effets des variables de marginalisation et de contraintes économiques sur les autres variables (Blustein et al., 2019). Nous reviendrons plus en détail sur ces modérateurs dans la suite du propos. En outre, le modèle de la *PWT* suppose une boucle de rétroaction entre le travail décent et les contraintes économiques ainsi que la marginalisation. L'accès à un travail décent permet, selon les auteurs, d'acquérir des ressources qui, à leur tour, diminuent la marginalisation et les contraintes économiques.

Dans la partie résultante du modèle, Duffy, Blustein et collègues (2016) ont postulé que le travail décent permet d'augmenter le bien-être général et l'accomplissement au travail par la médiation de la satisfaction de trois types de besoins fondamentaux, le besoin de survie, le besoin de connexion sociale et le besoin d'autodétermination. Le besoin de survie est assouvi par l'accès à des ressources telles que la nourriture, l'eau, un toit et un capital social. Le besoin de connexion sociale est doublement comblé par le travail décent : d'une part parce que l'exercice d'un travail met en lien les individus avec d'autres employé·e·s, mais il situe également les individus dans les groupes et peut fournir un sentiment de contribution à la société au sens large (Blustein, 2011). Le besoin d'autodétermination est issu de la *Self-Determination Theory* de Ryan et Deci (2000) et se réfère à l'expérience d'être engagé dans des activités qui

sont intrinsèquement ou extrinsèquement motivées, pleines de sens et autorégulées. Ces trois besoins ont montré un lien théorique et empirique avec le bien-être général et l'accomplissement au travail (Duffy et al., 2016).

Le point central du modèle *PWT* est qu'il postule que l'accès à un travail décent est conditionné par des variables contextuelles, que cela s'explique au travers de composantes psychologiques, et dont les effets peuvent être amuïs par des variables attitudinales, le soutien social et les conditions économiques, et dont les résultats conduisent les individus à un fonctionnement humain positif dans le domaine du travail et du bien-être général (Blustein et al., 2019).

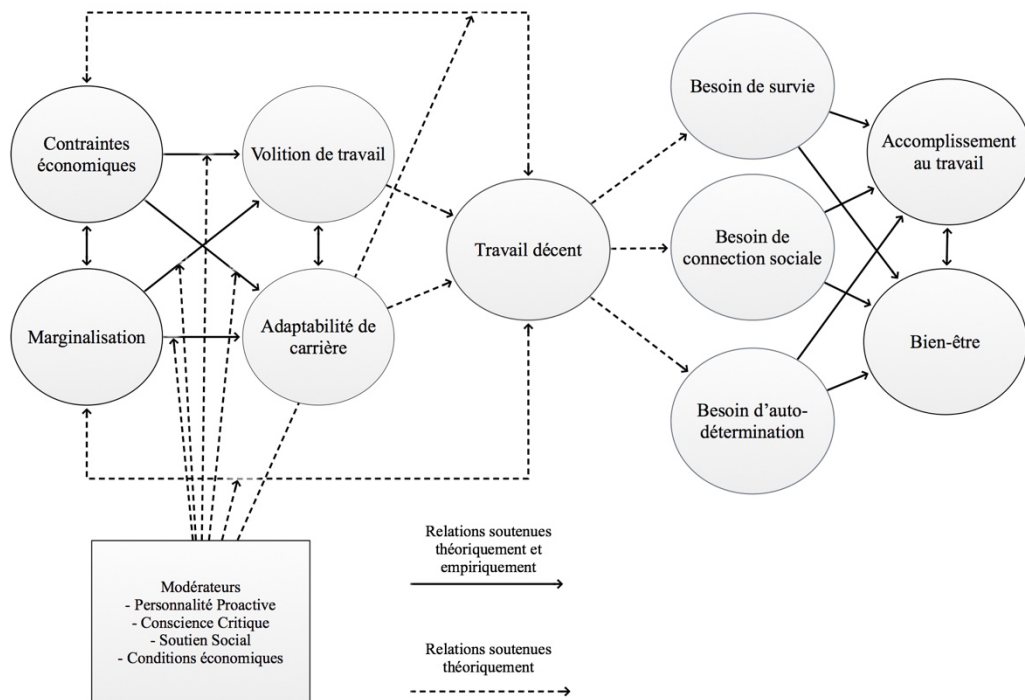


Figure 1. Modèle de la *Psychology of Working Theory*, selon Duffy, Blustein et al. (2016).

### 1.3 Le travail décent en Suisse

La conceptualisation du travail décent par l'OIT a suscité beaucoup de controverses (Burchell, Sehnbruck, Piasna & Agloni, 2013), notamment sur la difficulté à produire des mesures qui permettent une comparaison internationale et qui tiennent compte des particularités des différents marchés du travail. Selon ces mêmes auteurs, la terminologie "qualité de la vie professionnelle", "qualité de l'emploi", "travail décent" et "qualité de travail" est confuse se

chevauche partiellement. De leur point de vue, la qualité de la vie professionnelle a été liée à l'évaluation que les travailleurs·euses font de leur propre emploi, alors que la qualité du travail s'est référée à des contenus de l'emploi et à son environnement. Finalement, travail décent et qualité du travail comprennent ce qui précède, mais englobe encore les droits, l'équilibre vie privée et vie professionnelle, la représentation et les relations. Burchell et collègues (2013) ajoutent que ces conceptualisations diffuses limitent leurs effets politiques. Ces divergences révèlent que l'emploi a plusieurs facettes, peut s'analyser à plusieurs niveaux et reflètent la complexité lorsqu'il est question de qualifier un emploi en matière de dignité et de décence. En outre, Burchell et collègues (2013) exhortent les chercheurs·euses à faire une distinction entre une littérature académique et une littérature institutionnelle sur ces questions. Le débat sur le travail décent est donc encore vif. Dans ce travail, nous intégrons les cinq critères du travail décent proposés dans la *PWT* et nous les appliquerons à la situation helvétique.

Récemment, une étude sur l'application de la *PWT* en Suisse a mis en lumière l'adéquation de son utilisation dans le contexte helvétique et ses trois régions linguistiques (Masdonati, Schreiber, Marcionetti & Rossier, 2019). Ces auteurs décrivent le paysage économique du marché du travail suisse plutôt libéral, avec des indices de développement économique supérieurs à la moyenne, tant dans la quantité des emplois que dans la qualité des emplois et de l'intégration (OCDE, 2017, cité par Masdonati et al., 2019). De plus, Masdonati et collègues (2019) esquissent les quatre principaux défis du marché de l'emploi en Suisse. Le premier défi relève de la surexposition au chômage de certaines catégories de la population, telles que les travailleurs·euses étrangers·ères, les jeunes et les travailleurs·euses sous-qualifié·e·s ainsi que les habitant·e·s des régions francophones et italo-phones de la Suisse. De plus, certaines populations sont davantage à risques pour la stagnation et le chômage de longue durée, notamment les jeunes sous-qualifié·e·s et les travailleurs·euses seniors. Le deuxième défi mis à jour par les mêmes auteurs a trait à la proportion de la population en situation d'emploi précaire (2.5%). Dans cette situation, les jeunes, les travailleurs·ses étrangers·ères, les femmes, les travailleurs·euses sous-qualifié·e·s ainsi que les travailleurs·euses habitant les régions francophones et italo-phones sont davantage concerné·e·s par cette forme d'emploi. Une illustration de cette précarité helvétique peut se trouver dans un rapport récent de l'OFS qui montre une augmentation de 5,7% des contrats à durée déterminée, entre 2010 et 2019 et concerne particulièrement les jeunes et les seniors (Enquête Suisse sur la population, travail et rémunération, OFS, 2019). Masdonati et collègues (2019) explicitent le troisième défi rencontré par les personnes en emploi en Suisse, le stress lié au travail qui touche 25,4% des

individus. Selon le rapport du SECO, environ un tiers des individus actifs en Suisse se sentent souvent à très souvent stressés. Ce chiffre a augmenté de 30% entre 2000 et 2010. (SECO, résumé de l'étude sur le stress, 2010). Finalement, Masdonati et collègues (2019) soulignent un quatrième défi, celui de la différence salariale entre les hommes et les femmes, ainsi que les travailleurs·euses suisses et étrangers. En effet, être une femme en Suisse signifie gagner jusqu'à 18,5% de moins et seuls 56% de ce chiffre se réfère à des facteurs objectifs tels que la position hiérarchique, selon le bureau fédéral de l'égalité et l'enquête de l'OFS sur la structure des salaires en 2016. Le taux de bas salaires parmi la population suisse est de 9%, mais ce nombre peut aller jusqu'à 19% pour les travailleurs·ses étrangères, jusqu'à 30% pour les personnes en possession d'un permis L, et 25% pour les détenteurs·trices d'un permis B (Enquête de l'OFS sur la structure des salaires, 2016). Ces différents défis pour l'accès à un travail décent concernent tant les individus que les politiques sociales en matière d'intégration. De telles recherches rendent visibles les minorités pour lesquelles l'accès à un travail décent est particulièrement entravé par des obstacles qui les marginalisent en Suisse.

De plus, pour compléter le tableau de l'emploi en Suisse et de ses qualités, il convient d'observer les changements de celui-ci dans la durée. En Suisse, pour illustrer l'évolution de la qualité de l'emploi, le rapport du "Baromètre Conditions de travail" (Oesch & Fritschi, 2018) évalue plusieurs indicateurs des conditions de travail et cela depuis 2015 sur un échantillon de 1'400 travailleurs·euses. En quelques mots, ce rapport évalue trois dimensions, la motivation, la sécurité de l'emploi et la santé en emploi, avec vingt indicateurs. Ce rapport montre une diminution significative de la sécurité de l'emploi et la baisse des perspectives à court, moyen et long terme, entre 2015 et 2018. Il présente également une baisse d'appréciation de l'adéquation du revenu, qui figure en tête de l'indice le plus bas des vingt critères, avec les possibilités de progression professionnelle et le stress. Sur un autre registre qualitatif, le rapport indique un repli significatif de la conciliation vie privée et vie professionnelle entre 2015 et 2018. Un autre rapport de l'OFS (2019) met en comparaison les conditions de travail et la santé entre 2012 et 2017, et montre une augmentation des risques psychosociaux au travail (de 2% à 5%), sur les indicateurs de demande et d'intensité élevée, de la faible autonomie, des conflits de valeurs, de l'exigence émotionnelle, de la discrimination et violence, du stress et de la crainte de perdre son emploi. Ces trois derniers indicateurs sont ceux qui ont montré une plus grande évolution en Suisse entre 2012 et 2017.

Ces différents indicateurs et défis tendent à montrer que la sécurité psychologique fournie par l'emploi, sa qualité ainsi que l'égalité des chances d'accès à un emploi sont des questions d'actualité en Suisse et leurs évolutions méritent toute notre attention en raison de leurs conséquences potentielles sur la santé physique et mentale (Domenighetti, D'Avanzo & Bisig, 2000 ; Duffy, Kim et al., 2019). Les questions liées au travail décent ont donc toute leur légitimité même dans un pays prospère comme la Suisse. En outre, le cadre de la *PWT* fournit une investigation subjective du travail décent et veut, à ce titre, se rapprocher de l'expérience psychologique des individus quant au travail. Massoudi et collègues (2018) ont thématiqué les possibles implications pratiques d'une perspective subjective du travail décent, du sens et des significations que les individus attribuent aux conditions et aux contenus de leur travail. De plus, dans un ouvrage récent, Kozan, Masdonati, Konowitz & Blustein (2019) proposent une thématique pratique de la *PWT* dans le conseil. Dans notre recherche, la portée pratique de la conceptualisation revêt une importance toute particulière en vertu du positionnement éthique fort de l'orientation professionnelle souhaité par Blustein et collègues (2008). Depuis les enjeux globaux jusqu'aux pratiques situées, la *Psychology of Working Framework* a le potentiel d'amener des réflexions et des actions pour des changements systémiques.

#### **1.4 La marginalisation en Suisse**

La marginalisation se produit lorsque des individus sont involontairement relégués à des positions moins fortes de la société (Duffy, Blustein et al., 2016). Selon ces mêmes auteurs, cette caractéristique impacte les parcours professionnels et peut engendrer de la discrimination. La marginalisation est phénomène complexe, car elle se réfère à des appartenances de groupes qui peuvent prendre plusieurs formes, telles que les minorités de genre et/ou sexuelles, de communautés, de statut religieux, de statut socio-politique (réfugiés, migrants), de statut lié à un handicap, à une maladie physique ou mentale, ou encore de statut socio-économique. Cette liste non exhaustive vise à mettre en exergue la complexité lorsqu'il s'agit de déterminer comment une personne est marginalisée et quels sont les mécanismes sous-jacents. L'appartenance à plusieurs groupes peut également produire différents patterns de discriminations et de privilèges (Cole, 2009) dont l'effet n'est pas nécessairement additif. Ce phénomène d'intersectionnalité, lorsque de multiples identités sociales sont en intersection, peut marquer les individus avec un accès inégal aux opportunités (Duffy et al., 2016). De plus, Cole (2009) souligne que "les catégories telles que la race, le sexe, la classe sociale et la sexualité ne décrivent pas simplement des groupes qui peuvent être différents ou similaires, elles englobent

des relations historiques et continues d'inégalités et de stigmatisations politiques, matérielles et sociales." (p.173). Selon Cole (2009) ainsi que Duffy, Blustein et collègues (2016), l'identité forme une synthèse de plusieurs axes qui tissent une configuration unique de privilèges et de discriminations. À ce titre, la *PWT*, en proposant un facteur contextuel subjectif d'expérience de la marginalisation qui invite les participant·e·s à se situer se rapproche au plus près de l'expérience vécue par les individus et tient compte de cette configuration singulière de chacun·e. À titre d'exemple, Blustein, Kenny, Di Fabio et Guichard (2018) mentionnent l'intersectionnalité dans le cas des migrants européens de couleur qui, "sont traités dans de nombreux pays occidentaux [de façon à créer] une intersection de lieux sociaux qui crée des forces d'oppression, ce qui entrave fondamentalement l'obtention de moyens de subsistance durables" (p. 13). La compréhension de la subjectivité de la marginalisation a également son importance, et Kenny, Blustein, Gutowski et Meerkins (2018) reportent que la marginalisation peut amener à une oppression plus importante encore, en raison du processus d'intériorisation psychologique. Ces intériorisations fonctionnent, selon les mêmes auteurs, comme un échafaudage dans les esprits pour structurer les identités d'un individu. La marginalisation effective et subjectivement perçue sont donc deux construits distincts.

Un autre défi de ce concept réside dans les liens qu'il peut entretenir avec la pauvreté et la classe sociale. Dans leur étude qualitative, Kossen et McIlveen (2018) rapportent que les expériences de marginalisation traversées par leurs participant·e·s leur ont donné le sentiment d'être privé·e·s dans tous les domaines, notamment la capacité à assumer les coûts fondamentaux de base de la vie. Cet état résultait en un isolement, une détresse profonde et impactait les autres membres de la famille. Duffy, Blustein et collègues (2016) remarquent également que la marginalisation et les contraintes économiques s'influencent et interagissent, tout en étant des construits larges et imbriqués.

D'autre part, Duffy, Gensmer et collègues (2019) relèvent que la mesure de la marginalisation doit comprendre un aperçu sur l'entièreté de la vie, car la mesure initialement sélectionnée était limitée dans le temps ne rendait pas compte de l'effet cumulatif de la marginalisation. En effet, il est possible d'envisager que la marginalisation vécue dans l'enfance n'a pas le même impact qu'à d'autres périodes de la vie, à l'instar des contraintes économiques et du statut social. Duffy, Blustein et collègues (2016) mettent en exergue les travaux de Betty Hart et Todd Risley (1995), "30-million-word-gap" qui mettent au jour la différence de vocabulaire acquis par les enfants de statut socio-économique élevé et bas. Duffy, Blustein et



collègues (2016) relèvent également l'importance des ressources sociales et économiques dans l'accès à des expériences positives et structurées et à des modèles professionnels durant l'enfance et l'adolescence. D'une part, la marginalisation sur le long terme peut être additive, mais peut également revêtir un poids différent selon l'étape de vie durant laquelle elle est vécue. Sur le contexte professionnel, Kenny et collègues (2018) rappellent que non seulement, les préjugés et la discrimination créent des obstacles réels qui limitent l'accès aux opportunités, mais que le contexte de travail changeant fragilise également les individus marginalisés, car il en résulte une perte de contrôle et d'insécurité qui accablent de peur et d'impuissance face à la disparition d'emplois sécurisants.

Dans le contexte suisse, la marginalisation peut se comprendre à travers les défis mentionnés par Masdonati et collègues (2019) qui font part de catégories d'appartenances qui peuvent rencontrer davantage d'obstacles sur le marché professionnel, les jeunes sous-qualifiés, les personnes en situation de migration, les habitant·e·s des régions francophones et italophones, les femmes et les travailleurs·euses seniors en situation de chômage. De plus, dans le contexte helvétique, le rapport du SECO sur le stress chez les personnes occupées actives en Suisse (2010) mentionne l'importance de la discrimination sociale comme facteur aggravant. En 2011, un autre rapport sur les mesures volontaires de lutte contre les discriminations à l'embauche par les employeurs·euses (Schönenberg & Fibbi, au nom du service de lutte contre le racisme et le bureau fédéral pour l'égalité des personnes handicapées et du département fédéral de l'intérieur, 2011) relève d'une part l'importance de la sensibilisation à la discrimination à l'embauche, mais également la difficulté à diffuser et à faire appliquer les mesures d'aide à la non-discrimination. Si les mesures existent, elles peinent à être concrétisées sur le terrain.

Dans ce contexte, on peut postuler qu'en Suisse, la marginalisation impacte négativement l'accès au travail décent (Hypothèse 1). Cette hypothèse est cohérente avec le modèle *PWT* testé par Duffy et collègues (2018) et fait l'objet de la première régression du modèle 1 (voir Figure 2).

D'autre part, comme proposé par le modèle *PWT*, (Duffy et al., 2016 ; Duffy et al., 2018), nous postulons qu'en Suisse, le travail décent impacte négativement la marginalisation (Hypothèse 15). Cette hypothèse fait l'objet de la première régression du second modèle (voir Figure 3). Naturellement, nous rejoignons Kossen et McIlveen (2018) lorsqu'ils arrivent à la

conclusion que "tout emploi n'est pas un bon emploi" et que certaines caractéristiques supplémentaires sont nécessaires pour faire reculer la pauvreté et l'isolement social. On peut donc supposer qu'un accès à un travail qui comprend une rémunération adéquate et des conditions saines et sûres, ainsi que les trois autres critères du travail décent conceptualisés par la *PWT*, permettent aux individus d'améliorer leurs conditions économiques et de diminuer l'expérience de marginalisation.

### **1.5 Variables attitudinales dans la *Psychology of Working Theory***

La négociation de l'environnement par l'individu suppose de nombreuses compétences et attitudes ainsi qu'un cadre favorable pour les mettre en œuvre. Les dispositions internes, telles que la personnalité ou les capacités cognitives ont une certaine stabilité, les attitudes et les compétences, quant à elles, sont susceptibles d'évoluer au gré des expériences et peuvent permettre une modification de l'environnement et ainsi, favoriser l'atteinte de buts désirés.

D'une part, la *PWT* vise à comprendre l'effet de facteurs contextuels et remettre cet élément comme point de réflexion premier afin de proposer des lectures différentes des problématiques d'orientation et engager la réflexion sur la pratique (Duffy, Blustein et al., 2016). D'autre part, la *PWT* ne conceptualise pas un individu passif soumis aux aléas du contexte, et postule que des attitudes peuvent modérer les effets négatifs de ces facteurs contextuels. Cependant, et c'est le point d'articulation central de cet équilibre théorique, les chercheurs·euses de la *PWT* ont intégré des variables individuelles d'attitudes tout en stipulant clairement qu'en aucun cas, ce set d'attributs psychologiques peut infléchir totalement l'effet d'une oppression et des contraintes économiques (Duffy, Blustein et al., 2016). Si la négociation de l'environnement par l'individu suppose de nombreuses compétences et attitudes, l'espace pour les mettre en action demeure limité ou favorisé par les facteurs contextuels. Ainsi, l'étude des variables attitudinales dans la relation entre marginalisation et travail décent dans le modèle *PWT* peut amener une double compréhension, celle d'un discours centré sur les ressources pour contrer la marginalisation dans l'atteinte d'un travail décent, ainsi que celle d'un discours centré sur les ressources multipliant les effets positifs d'un travail décent pour repousser la marginalisation. Ce double discours peut s'envisager grâce à la boucle de rétroaction entre marginalisation et travail décent (Duffy, Blustein et al., 2016). Les différences entre les effets des variables attitudinales entre ces deux discours n'ont pas été encore explorées, malgré les

potentielles compréhensions qu'elles supposent pour la pratique de conseil envers les populations marginalisées.

## **1.6 La personnalité Proactive**

La personnalité proactive est un construit qui fait date (Bateman & Crant, 1993 ; Siebert & Crant, 1999) et qui trouve son origine dans les théories interactionnistes. Fuller et Marler (2009) mentionnant Bowers (1973, p.327), rappellent les tenants de l'interactionnisme qui "soutient que les situations sont autant une fonction de la personne que le comportement de la personne est fonction de la situation." Fuller et Marler (2009) mettent également en lien cet enracinement dans la théorie sociale cognitive (Bandura, 1986) qui postule l'influence mutuelle de l'environnement, des comportements et de la personne. La personnalité proactive est définie comme la tendance des individus à modifier leur environnement (Siebert & Crant, 1999). Selon Fuller et Marler (2009), cette tendance peut s'illustrer de différentes manières, la recherche et l'identification d'opportunités, l'esprit d'initiative et la persévérance pour amener des changements désirés. Par contraste, les personnes passives ont davantage tendance à être réactives et supporter les environnements. Dès lors, la personnalité proactive a été liée à un large éventail de conséquences positives pour l'individu dans le contexte professionnel et la carrière. Selon Siebert et Crant (1999) et selon la méta-analyse de Fuller et Marler (2009), la personnalité proactive a été liée à la réussite objective dans la carrière (statut, salaire) et subjective (satisfaction). De plus, selon Fuller et Marler (2009), la personnalité proactive n'a pas été seulement liée à la réussite au travail, mais également à la réussite tout au long de la vie. Cette caractéristique peut en faire une cible intéressante pour la pratique. Selon Fuller et Marler (2001), la personnalité proactive est distincte des traits de personnalité, conceptualisés notamment par le modèle des *Big5* ou le modèle en cinq facteurs de McCrae et Costa (2012), même si la personnalité proactive semble associée positivement avec le caractère consciencieux, l'ouverture à l'expérience et l'extraversion, et négativement avec le névrosisme. La relation entre la personnalité proactive et les traits de la personnalité n'est pas suffisamment claire pour en tirer des conséquences définitives. Selon Rossier (2015b), la personnalité proactive est une ressource ou un processus de régulation et cela la distingue d'un trait de personnalité. Plusieurs liens de la personnalité proactive et la vie professionnelle ont été examinés dans la méta-analyse de Fuller et Marler (2009), il en ressort que la personnalité proactive est une ressource liée non seulement à la réussite professionnelle, mais également à

la motivation, au locus of control interne, à l'autonomisation psychologique, l'auto-efficacité, aux performances professionnelles, à l'employabilité, à la tendance à se concentrer au développement de nouvelles compétences et à la maîtrise de nouvelles tâches.

Dans le contexte économique actuel, Hirschi (2018) relève que les changements économiques vont nécessiter de nouveaux comportements, de nouvelles attitudes et le développement et l'actualisation de nouvelles compétences professionnelles. Comme le suggère la *PWT*, la personnalité proactive, à travers les comportements proactifs, peut influencer positivement l'accès à un travail qui remplisse les critères de décence, et limiter l'impact de la marginalisation (Duffy, Blustein et collègues, 2016). Nous postulons ici que la personnalité proactive réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 2). D'autre part, contrairement aux traits de personnalité, la personnalité proactive est une variable d'attitude qui est susceptible d'évoluer par différentes expériences d'apprentissage. Nous supposons également que la diminution de la marginalisation, par l'expérience et l'accès à un travail décent, peut être renforcée par la personnalité proactive. Nous postulons que la personnalité proactive augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 16).

## **1.7 La conscience critique**

La conscience critique décrit comment les personnes victimes d'oppression ou de marginalisation apprennent à analyser de manière critique leurs conditions sociales et à agir pour les changer (Watts, Deimer & Voights, 2011). Historiquement, le concept de conscience critique est ancré dans le mouvement de libération par l'éducation (Freire, 1973) et se situe également dans la théorie de l'autonomisation, qui investigate l'expérience du pouvoir collectif et individuel associé au changement social (Watts, Diemer & Voights, 2011). Il s'agissait d'apprendre à des populations sud-américaines à "lire le monde" et engager des actions pour réduire les inégalités (Freire, 1973), dans un processus réciproque. La compréhension du poids des éléments structurels sur la condition sociale est préalable à l'action visant à les réduire et entraîne une meilleure connaissance des inégalités. Freire considérait que l'éducation devait être émancipatrice, mais que les obstacles rencontrés par les éducateurs dans les zones rurales étaient considérables et amenaient les théoriciens "à plaquer un discours réifiant sur les paysans, pétri d'activisme technocratique" (Freire, 2005, p.12). Par le dialogue, Freire considérait qu'il fallait transformer les gens pour transformer les structures. Il s'agissait de faire émerger une appropriation particulière, située et individuelle de conscience critique chez les individus peu

éduqués par une attitude authentique et empathique de dialogue réciproque pour dépasser la relation oppresseurs-opprimés. La visée programmatique systémique de Freire s'opère en deux phases, une première qui vise à une prise de conscience de l'oppression par les individus opprimés, qui va engager une action réformatrice des structures. Une seconde phase survient lorsque la pédagogie émancipatrice cesse d'être l'apanage des opprimés pour devenir celle de chacun·e et ainsi briser la dualité oppresseurs-opprimés. Cela situe Freire dans une position de psycho-pédagogue, avec une action humaniste, mais non humanitaire ou paternalisante. Cette application d'une théorie complexe à une pratique réellement adressée aux plus démunis soulève des questions essentielles relatives à la transmission de savoirs véritablement aidants et respectueux des individus, de la diversité des parcours ainsi que des situations, et n'est pas inintéressant en regard des principes de la *Psychology of Working Framework*.

Selon Diemer, McWhirter, Ozer et Rapa (2015), le postulat derrière cette notion de conscience critique était qu'en développant une connaissance et une compréhension des facteurs politiques, sociaux, économiques qui façonnent la pauvreté, les discriminations et le chômage, les individus deviennent moins restreints par ceux-ci et acquièrent le sentiment d'être capable d'agir contre ces forces oppressives. Dans un ouvrage récent, Bandura souligne :

Les gens améliorent leur existence non seulement grâce au développement personnel, mais aussi en agissant collectivement pour modifier les pratiques institutionnelles contraires. Si les pratiques sociales gênent ou ruinent le développement personnel, (...) alors une part importante de la solution réside dans la transformation des pratiques sociales contraires par l'efficacité collective. Pour façonner leur avenir social, les gens doivent se croire capables d'accomplir un changement social significatif, ce qui arrive rarement. (Bandura, 2019, 3e édition, p.66)

La conscience critique a été l'objet de plusieurs conceptualisations (Watts, Diemer & Voights, 2011). Néanmoins, dans le modèle de la *PWT*, la conscience critique comprend les trois dimensions initiales, la réflexion critique, l'efficacité politique et l'action politique (Duffy, Blustein et al., 2016). La réflexion critique reprend l'analyse des forces sociales, la compréhension de sa propre position ainsi que des structures qui font perdurer des inégalités. Les personnes qui développent une réflexion critique sont donc amenées à avoir une compréhension systémique des obstacles qu'ils rencontrent dans leur situation professionnelle.

Selon Kenny et collègues (2018, p.61-62), la réflexion critique vise "à discréditer les récits dominants qui conduisent à des sentiments d'infériorité chez les personnes opprimées". Ces mêmes auteurs rapportent que le développement de la réflexion critique peut amener une identification positive à son propre groupe et à une vision d'une société plus égalitaire. L'efficacité politique se réfère, selon Watts, Diemer et Voights (2011), aux croyances des personnes en leur capacité à affecter efficacement le changement politique (efficacité politique interne), et aux croyances des individus à ce que les structures du gouvernement sont sensibles à leurs intérêts politiques (efficacité politique externe). Finalement, la troisième composante se rapporte à l'action critique, donc le fait d'agir concrètement de façon individuelle ou collective pour susciter des changements sociopolitiques désirés.

Dans ce travail de recherche, nous nous sommes référés à la conception révisée de la conscience critique par Diemer, Rapa, Park et Perry (2017), qui comprend deux dimensions, la réflexion critique et la participation sociopolitique (action politique). Toutefois, la réflexion critique est composée de deux sous-dimensions, les inégalités perçues et l'égalitarisme. L'inégalité perçue se rapporte à l'analyse critique des inégalités sociales, comme les contraintes liées à l'appartenance ethnique, au genre et au statut socio-économique sur l'accès à des opportunités (Diemer et al., 2017). L'égalitarisme comprend l'approbation de l'égalité sociétale, par exemple la conviction qu'une société égalitaire réduirait beaucoup de problèmes dans la société (Diemer et al., 2017).

Selon Duffy, Blustein et collègues (2016), les effets de la conscience critique sur la situation professionnelle ont été étudiés sur diverses populations marginalisées ces vingt dernières années, telles que les jeunes de couleur à faibles revenus (Diemer et al., 2017), des étudiant·e·s latino-américain·e·s (McWhirter & McWhirter, 2015), les jeunes salvadorien·ne·s (Baker & Brookins, 2014), les femmes victimes de violences domestiques (Chronister & McWhirter, 2006). Diemer et collègues (2015) rapportent que la conscience critique, sur un plan longitudinal pendant la scolarité, prédit un progrès plus important dans le développement de la carrière, l'accès à des professions mieux rémunérées ainsi qu'à un statut social plus élevé une fois adulte. Diemer et Blustein (2006) ont également lié la conscience critique chez de jeunes adolescent·e·s de milieu ouvrier à une identité professionnelle plus claire, plus d'engagement dans la carrière future et un rôle professionnel plus important. Il est attendu, en regard de ces études, que la conscience critique ait un impact positif dans l'accès à un travail décent. Ali (2013) soutient l'importance de la conscience critique dans la lutte contre la

pauvreté, et remarque que la conscience critique, grâce à la compréhension des inégalités, peut faciliter l'engagement et la réussite en raison de la volonté de transformer la structure des opportunités.

Le lien conceptuel entre la conscience critique et la marginalisation remonte à sa conceptualisation (Freire, 1973). Il s'agissait de développer l'agentivité des individus et des groupes sur ses institutions, en vertu de la réciprocité de l'action et de la réflexion, en processus dialectique posé par Freire (2000). Toutefois, Diemer et McWhirter (2015) soulignent que la conscience critique peut également être profitable à ceux et celles qui bénéficient de privilèges relatifs, tout en restant un construit plus pertinent pour les personnes marginalisées. Nous postulons donc que l'effet de la conscience critique sur l'accès à un travail décent peut s'évaluer dans un contexte prospère, tel que l'on peut le voir en Suisse.

La participation politique en Suisse est possible par de nombreux canaux, en vertu de la démocratie semi-directe, du droit de représentation, de la liberté d'expression, d'assemblée et de référendums. Selon les catégories comparatives issues des travaux de Hofstede (2003) et les mesures helvétiques de ces catégories (Hofstede, 2020), la Suisse a une très faible distance au pouvoir. Selon le même auteur, la distance au pouvoir est une mesure qui exprime l'attitude d'une culture envers ses inégalités. Une faible distance signifie que la Suisse est une société qui croit au besoin de minimiser les inégalités entre les personnes. Cette mesure est plus faible en Suisse-Allemande qu'en Romandie. Sur les systèmes politiques, une faible distance au pouvoir se reflète par exemple, par un gouvernement pluraliste construit sur la base du vote de la majorité, un gouvernement souvent conduit par des partis visant l'égalité sociale, beaucoup de discussions interpartis, des élites administratives choisies parmi une vaste diversité de la population, des citoyens·ennes qui lisent beaucoup la presse et des unions syndicales libres et orientées de façon pragmatique (Hofstede, 2003, p. 116). Aussi, les moyens d'enrichir sa réflexion critique et d'agir pour le développement sociopolitique sont ancrés dans la conception de la citoyenneté en Suisse. Nous postulons ici que l'étude de la conscience critique, dans ses trois dimensions, comme modérateur de la relation entre travail décent et marginalisation, est pertinente en Suisse, car possible par un contexte qui favorise l'agentivité et la réflexion politique.

Nous posons donc un certain nombre d'hypothèses concernant la conscience critique. Tout d'abord, à l'instar de Duffy et collègues (2016), sur le modèle *PWT*, nous supposons que la

conscience critique réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 3). Plus précisément, nous supposons un effet de modération de chaque composante de la conscience critique sur l'accès à un travail décent, en vertu de leur degré divers de réflexion et d'agentivité. Cela signifie que nous prédisons que l'action politique réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 4), que l'inégalité perçue réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 5) et que l'égalitarisme réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 6).

D'autre part, selon Duffy et collègues (2016), l'expérience d'un travail décent peut éloigner la marginalisation, ce processus peut être renforcé par la modération de la conscience critique. Nous postulons ici que la conscience critique augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 17). Nous supputons plus spécifiquement un impact de chacune des composantes de la conscience critique sur le recul de la marginalisation grâce à l'expérience du travail décent. Ainsi, nous supposons que l'action politique augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 18), que l'inégalité perçue augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 19), et finalement, que l'égalitarisme augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 20).

## **1.8 L'adaptabilité de carrière**

L'adaptabilité de carrière est un concept qui fait date dans la recherche en orientation professionnelle. Johnston (2018), dans sa revue de la littérature, rapporte que le concept a été tout d'abord défini par Super et Knasel, en 1981, et se rapporte à "la disposition d'un adulte à faire face à l'évolution du travail et des conditions de travail" (Super & Knasel, 1981). L'adaptabilité de carrière est, selon Rudolph, Lavigne et Zacher (2017), une compétence d'autorégulation transactionnelle et malléable pour résoudre des défis de carrière peu familiers, complexes et mal définis. Après les deux chocs pétroliers (1971 et 1979), la nature changeante du marché de l'emploi a amené toujours plus de défis, a multiplié les obstacles auxquels les individus ont dû faire face en mobilisant leurs ressources pour mener une vie professionnelle satisfaisante. Selon Johnston (2018), Savickas (1997 ; 2002 ; 2005) a ensuite conceptualisé l'adaptabilité de carrière comme "une construction psychosociale qui indique la préparation et les ressources d'un individu pour faire face aux tâches de développement professionnel actuelles



et à venir, aux transitions professionnelles et aux traumatismes personnels" (Savickas, 2005, p.51). Savickas (1997 ; 2002 ; 2005) a intégré l'adaptabilité de carrière comme composante essentielle de la théorie de la construction de carrière, *Career Construction Theory* (CCT). L'adaptabilité de carrière est composée de quatre ressources qui soutiennent les stratégies d'autorégulation de la carrière. À ce stade, il convient de faire la distinction entre la préparation adaptative, les ressources d'adaptabilité, les réponses adaptatives et les résultats de l'adaptation, qui forment un processus entier par étape. Par exemple, l'optimisme de carrière (préparation adaptative) se rapporte à une disposition psychologique relativement stable (Rudolph, Lavigne & Zacher 2017), peut entraîner une ressource d'adaptabilité se rapportant à la confiance, qui entraîne une réponse adaptative, comme par exemple l'exploration de carrière, et qui peut avoir comme résultats de l'adaptation, par exemple, la satisfaction de carrière (Johnston, 2018, table 1).

Dans le cas de l'adaptabilité de carrière, Savickas (2002 ; 2005) a conceptualisé quatre ressources d'adaptabilité, la préoccupation (*Concern*), la curiosité (*Curiosity*), le contrôle (*Contrôle*), et la confiance (*Confidence*), formant les 4C. Selon Savickas et Porfeli (2012), se préoccuper de son avenir amène les individus à être tournés vers l'avenir et à se préparer à ce qui pourrait advenir. La dimension de préoccupation est liée, selon Öncel (2014), à une variété de construction comme la planification, l'anticipation, l'orientation, l'implication et l'optimisme. La curiosité pousse les individus à explorer les possibilités, à s'imaginer dans différents rôles et à se construire des scénarios alternatifs (Savickas & Porfeli, 2012). Selon Öncel (2014) la curiosité fait référence aux résultats tels que l'exploration de l'adéquation entre soi-même et le monde du travail et peut se manifester à travers la recherche d'informations ainsi qu'une exploration professionnelle accrue. Le contrôle permet aux individus de se sentir responsables de leur propre formation et celle de leur environnement, pour faire preuve de persévérance, d'autodiscipline et engager des efforts (Savickas & Porfeli, 2012). Öncel (2014) souligne l'importance de cette dimension qui se rapporte à la croyance des individus en leur responsabilité dans leur cheminement professionnel, et englobe les résultats de prise de décision, l'affirmation de soi, le locus de contrôle, l'autonomie, l'autodétermination et l'agentivité. Finalement, la confiance se réfère à la confiance que développent les individus pour actualiser leurs choix et réussir à mettre en œuvre leur projet de vie (Savickas & Porfeli, 2012). Selon ces mêmes auteurs, le résultat d'adaptation est motivé par le but d'harmoniser des besoins internes à des opportunités externes. Pour synthétiser, les ressources d'adaptabilité aident à

former des stratégies d'adaptation que les individus utilisent pour guider leurs comportements adaptatifs en vue d'obtenir des résultats d'adaptation (Savickas & Porfeli, 2012).

Les effets de l'adaptabilité de carrière sur la vie professionnelle ont été largement étudiés, et liés positivement au bien-être général et au bien-être professionnel, notamment en Suisse (Maggiore et al., 2013), le niveau de bien-être perçu et le contrôle sur sa propre vie (Hirschi, 2009). Rudolph et collègues (2017), dans leur méta-analyse, montrent que l'adaptabilité de carrière est liée à la réussite professionnelle objective et subjective. L'adaptabilité est également liée négativement avec le stress au travail (Johnston et al., 2013). Johnston (2018), dans sa revue de la littérature relate que les recherches montrent que les ressources d'adaptabilités contribuent aux transitions positives chez les adolescent·e·s, les jeunes travailleurs·euses et les travailleurs·euses seniors.

Dans le contexte suisse, le marché de l'emploi peut amener les individus à vivre plusieurs transitions professionnelles. L'étude suisse TREE (Transition École Emploi), dans un vaste programme d'études longitudinales (2003-2014 / 2016-), montre que les adolescent·e·s en Suisse vivent déjà un certain nombre de ruptures et de transitions avant leur entrée dans le monde professionnel. L'étude TREE a révélé que les parcours linéaires entre école et obtention d'un diplôme ne sont vécus que par un jeune sur deux (Amos, 2007). L'investigation de l'adaptabilité de carrière en Suisse fait sens en vertu des transitions fréquentes et précoces vécues, volontaires ou forcées. On peut également concevoir que certaines transitions demandent des ressources accrues en raison de la force du réaménagement identitaire qu'elles supposent. Par exemple, la situation du marché actuel met également les travailleurs·euses seniors dans une position à risques, non pas pour le chômage en soi, mais pour le chômage de longue durée, et donc à potentiellement vivre des transitions conséquentes pour retrouver un emploi (SECO, 2019, rapport sur le chômage des personnes âgées de 50 ans et plus). La géométrie variable et les nombreux éléments contextuels et individuels impliqués dans les transitions peuvent donc nécessiter des ressources variées, parmi lesquelles on peut compter le développement de l'adaptabilité de carrière.

Selon Duffy, Blustein et collègues (2016), l'adaptabilité de carrière est une caractéristique individuelle qui est supposée être influencée par les éléments contextuels. Cette conjonction en fait une cible intéressante pour des interventions en raison de la malléabilité et de son possible développement chez les individus par l'apprentissage. Toutefois, cette

malléabilité ne doit pas être confondue avec une docilité et une complaisance de l'individu aux lois du marché. À ce titre, Massoudi et collègues (2018) rappellent "qu'être capable d'exprimer des comportements adaptés ne doit pas être compris comme une assimilation passive des règles du marché du travail (...), [mais] peut également impliquer la capacité des individus à modifier leur environnement pour l'adapter de manière proactive à leurs propres besoins et valeurs" (p. 100).

Dans le modèle de la *PWT*, Duffy, Blustein et collègues (2016) supposent l'importance de l'adaptabilité de carrière pour spécifier les effets de la marginalisation dans l'accès à un travail décent. D'autre part, Duffy et collègues (2018) postulent que les individus qui ont connu un niveau plus élevé de marginalisation verront se développer un niveau d'adaptabilité de carrière plus bas. En effet, Duffy et collègues (2018) relatent que l'adaptabilité de carrière a été liée négativement à des niveaux élevés de barrières internes. De plus, ces mêmes auteurs citent une étude de Diemer et Blustein (2007) qui montre que les individus provenant de milieux privilégiés développaient davantage d'adaptabilité de carrière. La marginalisation a donc pour effet de réduire l'adaptabilité de carrière, qui aurait un effet positif sur l'accès à un travail décent.

Toutefois, de récentes recherches interrogent la place de l'adaptabilité de carrière comme médiateur, tout en reconnaissant un lien positif entre adaptabilité de carrière et travail décent (Duffy, Gensmer et al., 2019). D'autres recherches sont arrivées à la conclusion que l'adaptabilité de carrière ne médiatisait pas la relation entre marginalisation et travail décent (Duffy, Gensmer et al., 2019 ; Douglass et al., 2017). Duffy, Gensmer et collègues (2019) rapportent, en conclusion que "l'adaptabilité de carrière peut être directement liée au travail décent, mais ne sert pas spécialement de mécanisme de médiation" (p. 37). À ce titre, il paraît pertinent de tester les deux possibilités, à savoir l'adaptabilité de carrière comme modérateur de la relation entre marginalisation et travail décent, et comme médiateur, ceci d'autant plus que Duffy, Gensmer et collègues (2019) n'ont pas proposé de tester les modérateurs de la partie prédictive du modèle. De plus, Johnston (2018) rapporte que l'utilisation des ressources d'adaptabilité de carrière comme modérateur semble moins courante, mais relève que, selon Rossier et collègues (2015a), les processus de modération et de médiation sont l'un et l'autre impliqués dans l'autorégulation. Cela nous semble pertinent, dans la mesure où le développement de compétence d'adaptabilité de carrière peut impliquer une orientation de l'individu vers le développement de compétences générales, et par là même, potentiellement

d'adaptabilité de carrière, faisant peut-être de l'adaptabilité de carrière un processus récursif moteur d'un processus d'évolution adaptative.

Pour explorer davantage les effets de l'adaptabilité de carrière sur l'accès à un travail décent, nous avons opté pour une mesure de l'impact global, puis de chaque dimension séparément. En effet, Johnston (2018) rapporte que les recherches montrent qu'il y a une variation des effets des sous-dimensions. Par exemple, selon Johnston (2018), la préoccupation et la confiance ont montré une relation spécifique et transversale avec la satisfaction professionnelle et les performances autoévaluées. Il convient d'explorer chacune des dimensions de l'adaptabilité de carrière.

Ainsi, tout d'abord, nous postulons que l'adaptabilité de carrière réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 7). Plus précisément, nous nous attendons à des effets de modération de chacune des dimensions de l'adaptabilité de carrière sur la relation de prédiction entre la marginalisation et le travail décent. Nous posons donc l'hypothèse que la curiosité réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 8), que la confiance réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 9), que le contrôle réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 10) et que la préoccupation réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 11). Ces hypothèses sont regroupées dans le modèle 1 (Figure 2).

D'autre part, les effets bénéfiques de l'accès à un travail décent sur le recul de la marginalisation peuvent être amplifiés par l'adaptabilité de carrière. Aussi, nous postulons que l'adaptabilité de carrière augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 21). Dans ce cas, nous proposons également de tester chaque sous-dimension en raison de la variation de leurs effets (Johnston, 2018). Ainsi, nous supposons que la curiosité augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 22), que la confiance augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 23), que le contrôle augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 24) et que la préoccupation augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 25). Ces hypothèses sont regroupées dans le modèle 2 (Figure 3).

D'un autre côté, il convient d'explorer les effets de médiations proposés dans le modèle *PWT* original (Duffy, Blustein et al., 2016). Malgré des résultats ultérieurs mitigés (Duffy et al., 2018 ; Douglass, 2017), nous posons l'hypothèse initiale de médiation de l'adaptabilité de carrière dans le modèle de la *PWT* (Duffy, Blustein et collègues, 2016). Ainsi, nous supposons que l'adaptabilité de carrière spécifie la relation entre la marginalisation et le travail décent en Suisse (Hypothèse 29).

Finalement, en tant que processus d'autorégulation, depuis l'étape de la préparation jusqu'aux résultats, il semble pertinent de penser que l'expérience d'avoir un travail décent peut renforcer les ressources d'adaptabilité de carrière, et de l'intégrer comme un médiateur spécifiant la façon dont le travail décent réduit la marginalisation. Nous supposons que l'adaptabilité de carrière spécifie la relation entre le travail décent et la marginalisation en Suisse (Hypothèse 31).

## **1.9 La volition de travail**

Le processus de choix dans la vie professionnelle est complexe, et peut engager l'individu dans une réflexion sur les opportunités, les ressources, les contraintes et les obstacles, ainsi que ses propres capacités à faire face aux facteurs contextuels. À ce titre, la volition de travail est une conception centrale issue de la *Psychology of Working Framework* (Blustein, 2006). En effet, dans le cadre théorique, Blustein (2006) a largement appuyé sur le fait qu'une part de la population ne peut pas faire des choix professionnels autodéterminés, en raison de facteurs externes (Autin, Douglass, Duffy, England & Allan, 2017). Aussi, pour opérationnaliser cette conception, Duffy et collègues ont défini la volition de travail qui se réfère à la capacité perçue d'une personne à faire des choix en dépit des contraintes (Duffy et al., 2012). En tant que perception, la volition de travail est susceptible d'évoluer. Duffy, Douglass, Autin et Allan (2016) supposent que la volition de travail se situe sur un continuum, peut s'atténuer et s'amplifier selon les expériences et l'accès aux ressources tout au long de la vie. De plus, la volition de travail est une croyance subjective basée sur une perception qui peut se fonder en partie sur des barrières et des contraintes structurelles existantes du contexte (Duffy, Blustein et al., 2016). Duffy et collègues (2012) relèvent que les obstacles à la carrière et la volition de travail sont liés tout en étant des constructs distincts, mais en lieu et place d'une évaluation de tous les obstacles potentiels que peuvent rencontrer les individus dans l'atteinte de buts professionnels spécifiques, la volition de travail permet d'appréhender la perception

globale de la latitude décisionnelle (Duffy, Douglass et al., 2016). En intégrant la volition de travail, on peut accéder à la construction psychologique subjective des barrières.

La volition de travail, selon Duffy et collègues (2012) comprend trois dimensions, la volition, les contraintes financières perçues et les contraintes structurelles perçues, qui reflètent la volition de travail latente. La volition se rapporte à la capacité perçue des individus à faire des choix. Les contraintes financières perçues dans le processus de choix sont mesurées en regard des finances limitées ou l'impératif à subvenir aux besoins familiaux, pouvant mener à être limité dans le choix. Finalement, les contraintes structurelles se réfèrent au manque d'emplois désirables dans la région ou au sentiment d'être contraint par des facteurs externes dans son choix professionnel.

En outre, la volition de travail a une part de variance pour expliquer la satisfaction au travail (Duffy et al., 2012). Dans une recherche ultérieure, Duffy, Douglass et collègues (2016) ont soulevé que le sentiment de volition dans la vie professionnelle est lié à la maturité professionnelle, l'auto-efficacité dans la prise de décision, l'adaptabilité de carrière, la satisfaction académique, la satisfaction professionnelle et la satisfaction de vie. Ces effets positifs en font une cible intéressante pour la pratique. La volition de travail a été intégrée dans le modèle *PWT*, en vertu du fait que les personnes avec une plus haute volition de travail étaient plus susceptibles d'avoir une activité professionnelle satisfaisante et valorisante (Duffy, Blustein et al., 2016).

Dans le contexte suisse, Masdonati et collègues (2019) sont arrivés à la conclusion que la volition de travail médiatisait le lien entre niveau d'éducation, classe sociale perçue, antécédents de chômage et insécurité quantitative de l'emploi avec le travail décent. De plus, la volition de travail prédisait la satisfaction au travail et dans la vie en Suisse. Duffy et collègues (2018) rapportent que plusieurs études ont montré des liens entre les obstacles liés à la marginalisation et à l'identité marginalisée d'une personne avec sa volition de travail (Cheung, Wu & Yeung, 2016). En regard de ces résultats, l'étude de la volition de travail est pertinente dans le contexte helvétique pour comprendre les mécanismes par lesquels la marginalisation affecte le travail décent.

D'autre part, il est envisageable de concevoir la volition de travail, en tant que capacité à faire des choix malgré les contraintes, non pas comme un médiateur, mais comme modérateur

réduisant les conséquences de la marginalisation sur l'accès à un travail décent. Cela supposerait que l'on puisse développer et entraîner cette capacité à opérer des choix malgré des obstacles, et que cela puisse faire l'objet d'interventions ciblées pour agir sur ces perceptions, développer un sens du contrôle et *in fine*, surmonter les obstacles rencontrés (Duffy, Douglass et al., 2016). Ces mêmes auteurs remarquent que l'effet de la volition de travail sur les obstacles, au fil du temps, est plus fort que l'effet des obstacles sur la volition de travail. Cela indiquerait que la perception des obstacles a un impact important sur les obstacles rencontrés, en cohérence avec les théories sociales cognitives. Ceci nous amène à poser l'hypothèse suivante : la volition de travail réduit l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent en Suisse (Hypothèse 12).

Toutefois, la volition de travail est un construit récent, et on peut conjecturer que l'accès à un travail décent peut être une expérience qui réduit la marginalisation subjectivement vécue, et renforce l'agentivité. Dans cette optique, la volition de travail en tant que capacité à faire des choix professionnels malgré les contraintes peut renforcer cet effet bénéfique. Nous supposons donc que la volition de travail augmente l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse (Hypothèse 26).

Enfin, à l'instar du modèle de la *PWT* (Duffy et al., 2016), et conformément à l'étude suisse de ce modèle (Madonati et al., 2019), nous supposons que la volition de travail spécifie les effets de la marginalisation sur le travail décent en Suisse (Hypothèse 30). De la même façon, le travail décent peut renforcer la capacité à prendre des décisions en dépit des circonstances et préciser la façon dont le travail décent réduit la marginalisation. Nous supposons donc que la volition de travail spécifie la relation entre le travail décent et la marginalisation en Suisse (Hypothèse 32).

### **1.10 Les influences de l'âge, du sexe et du niveau de formation**

Certaines dispositions peuvent avoir une incidence particulière dans la relation entre marginalisation et travail décent. Dans le contexte suisse, la question de l'égalité des salaires et des opportunités pour les femmes reste d'actualité. Les chiffres de l'OFS (2016) et du bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes indiquent des différences importantes dans les salaires, tant dans le privé (19,5% de moins de salaire pour les femmes) que dans le service public (16.7% de moins). Selon Masdonati et collègues (2019), la Suisse se classe en dessous

de la moyenne par rapport aux pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la question de l'écart des salaires entre hommes et femmes. Cette particularité du contexte helvétique invite à porter une attention toute particulière à l'effet du genre dans le contexte professionnel. Toutefois, selon ces auteurs, le genre n'était lié à aucune des variables testées.

L'étude de Masdonati et collègues (2019) montrait les différents défis de certaines catégories de population, notamment les jeunes sous-qualifiés, les femmes et les travailleurs·euses seniors. D'autre part, le marché actuel en tension fragilise les chômeurs·euses âgé·e·s dans la reprise d'un emploi. Néanmoins, cette recherche a soulevé que l'âge prédisait faiblement le travail décent. De la même manière, le niveau de formation présente dans cette étude des corrélations fortes avec l'insécurité du travail. Cependant, les résultats ne montrent pas un lien direct entre le niveau de formation et l'accès à un travail décent. Il convient alors d'intégrer ces résultats dans la réflexion de l'incidence de caractéristiques spécifiques dans l'accès à un travail décent en Suisse et poser quelques hypothèses.

Nous supposons que le niveau d'éducation ne modère pas la relation entre marginalisation et travail décent en Suisse (Hypothèse 13). De plus, nous supposons que l'âge et le sexe ne modèrent pas la relation entre marginalisation et travail décent en Suisse (Hypothèse 14). Nous supposons ainsi que ces variables ne modifient pas la structure du modèle 1, et que nous pouvons généraliser nos hypothèses à la population.

En outre, l'âge, le sexe et le niveau de formation pourraient également affecter la régression du second modèle, qui cherche à définir les effets des variables attitudinales sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent. Le fait d'avoir un travail décent dans le processus de réduction de la marginalisation peut potentiellement être renforcé par l'âge, le sexe ou le niveau de formation. Néanmoins, les résultats de Masdonati et collègues (2019) nous amènent à interroger cette influence du niveau de formation, de l'âge et du genre. Nous supposons que le niveau d'éducation ne modère pas la relation entre travail décent et marginalisation en Suisse (Hypothèse 27). De plus, nous supposons que l'âge et le sexe ne modèrent pas la relation travail décent et marginalisation en Suisse (Hypothèse 28). Nous présumons que ces variables ne modifient pas la structure du modèle 2, et que nos hypothèses sont relativement généralisables à la population.



## 1.11 La présente étude

Dans la présentation du modèle *PWT*, Duffy et collègues (2016) mettent un point d'honneur à rappeler que les variables d'attributs psychologiques se développent dans un certain contexte social, et que leur présence dans ce modèle ne signifie en aucun cas que ces variables d'attitudes peuvent permettre à un individu de surmonter les obstacles liés à l'oppression et au manque d'opportunités. En effet, une telle position théorique serait contraire au cadre de la *Psychology of Working Framework* en termes d'inclusivité et d'épistémologie. De plus, elle ne rendrait pas compte de la réalité rencontrée par les individus. En effet, selon Diemer et Blustein (2007), les attitudes adaptatives dans le domaine du choix professionnel et de la carrière sont plus aisément développées par les personnes issues de classes sociales supérieures ayant une expérience limitée d'exposition à de la marginalisation (Duffy, Blustein et al., 2016). Néanmoins, ces variables attitudinales ont théoriquement un rôle à jouer dans le modèle, et font partiellement partie des suppositions théoriques, mais non prouvées empiriquement.

Dans le travail présenté ici, c'est le point d'articulation entre un facteur externe comme la marginalisation et l'accès à un travail décent qui est exploré en regard du rôle des variables attitudinales de la *Psychology of Working Theory*. Le rôle de ces variables dans l'infléchissement de l'effet de la marginalisation est central pour être une force de propositions pratiques pour le conseil en orientation des personnes en quête d'un travail décent. Ces variables attitudinales, fondées sur des perceptions et des attitudes que les individus ont dans le domaine de la carrière, sont un point clé pour comprendre les expériences liées aux facteurs contextuels des contraintes économiques et de la marginalisation. Ces variables attitudinales, comme nous l'avons vu, peuvent prendre plusieurs formes, de la tendance à l'action (Personnalité proactive), aux ressources d'adaptation (Adaptabilité de carrière), de la perception de la compétence à faire des choix malgré les contraintes (Volition de travail) et de la réflexion et de l'engagement tourné vers le changement social (Conscience Critique). Dans ce travail, nous avons concentré nos efforts sur la variable prédictive de la marginalisation, car elle semble recouvrir une réalité plus vaste, moins visible et par là plus insidieuse que les contraintes économiques. C'est également une variable entièrement subjective qui a été mesurée pour évaluer le sentiment de marginalisation tout au long de la vie. Cela amène à poser une première question de recherche, qui cherche à déterminer quels sont les effets de modération des variables attitudinales (personnalité proactive, conscience critique, adaptabilité de carrière et volition de travail) sur

la relation de prédiction du travail décent par la marginalisation du modèle de la *Psychology of Working Theory* en Suisse. Cette question de recherche fait l'objet d'un premier modèle, et regroupe les hypothèses n°1 à 14 (Figure 2).

D'autre part, le modèle de la *PWT* subsume l'effet du travail décent sur les facteurs contextuels par la présence d'une boucle de rétroaction. Duffy et collègues (2016) relèvent que, selon certains chercheurs·euses en psychologie, sociologie et économie, l'accès à un travail décent est une voie qui permet aux individus d'augmenter leurs ressources économiques et de diminuer leurs expériences de marginalisation (citant Duncan et al., 1998, 2010 ; Huston & Bentley, 2010 ; Hotchkiss & Borrow, 1996). À ce titre, il a semblé pertinent d'explorer également les effets des variables attitudinales dans cette relation. Cette exploration fait l'objet d'une seconde question de recherche, qui vise à expliciter quels sont les effets de modulation des variables attitudinales (personnalité proactive, conscience critique, adaptabilité de carrière et volition de travail) sur la relation de prédiction de la marginalisation par le travail décent du modèle de la *Psychology of Working Theory* en Suisse. Par cette deuxième question de recherche, nous tentons de rejoindre une des conceptions de la théorie sociale cognitive du choix de carrière (Lent, Brown & Hackett, 2004) qui postule que les expériences de réussites, ici l'accès à un travail décent, renforce l'agentivité des individus, ici par le biais des variables attitudinales, pour des résultats souhaités, ici diminuer les expériences de marginalisation. Cette deuxième question de recherche est conceptualisée à l'aide d'un deuxième modèle, et regroupe les hypothèses n°15 à 28 (Figure 3).

Finalement, une dernière question de recherche a émergé pour comprendre l'effet de médiation des variables initialement convenues dans la *PWT*, et déterminer quelles sont les relations de médiation de l'adaptabilité de carrière et de la volition de travail sur les deux directions de la relation entre marginalisation et travail décent du modèle de la *Psychology of Working Theory* en Suisse, et comprend les hypothèses n°29-31 (Figure 2 et 3). Pour opérationnaliser ces trois questions de recherches, nous avons posé deux modèles et un certain nombre d'hypothèses. La page suivante propose deux figures qui comprennent l'intégralité des hypothèses posées pour répondre aux trois questions de recherches de ce travail.

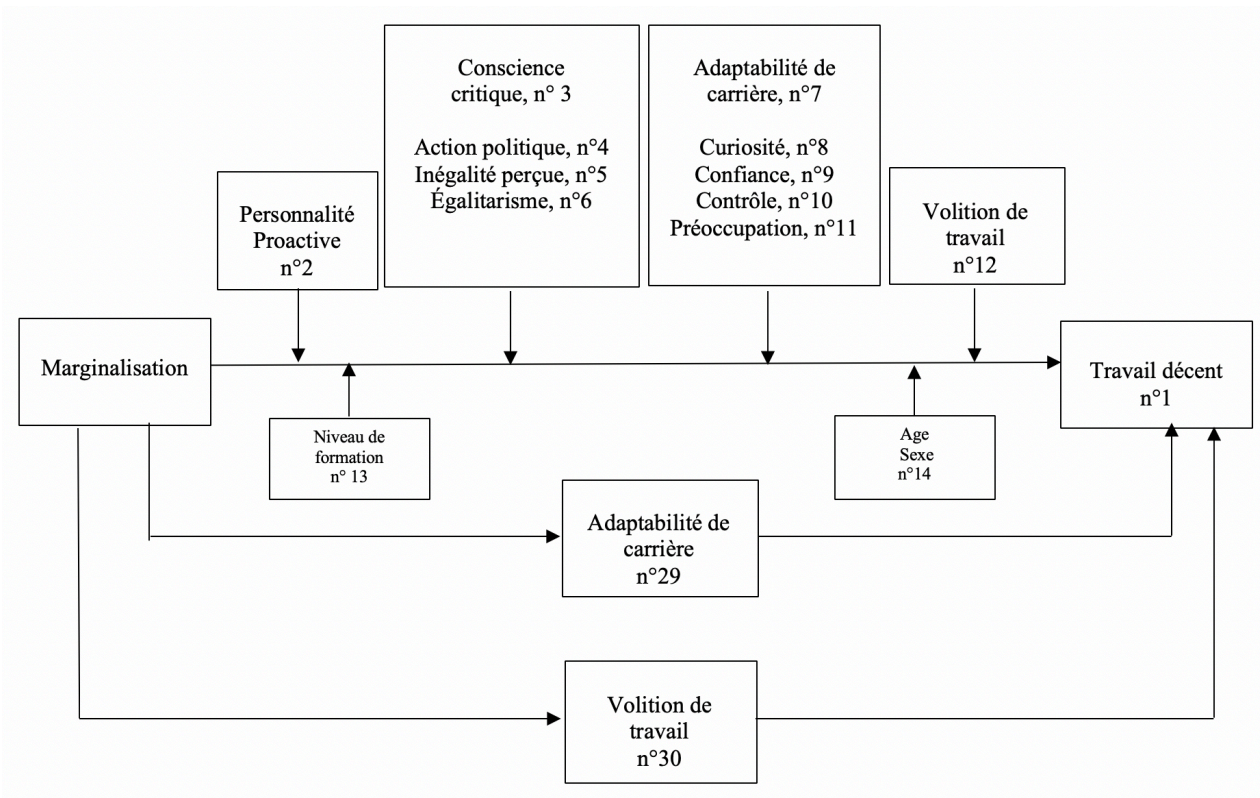


Figure 2. Modèle 1, avec le numéro des hypothèses testées. Impact des variables attitudinales sur la prédiction du Travail Décent (Y) par le niveau de Marginalisation perçue (X).

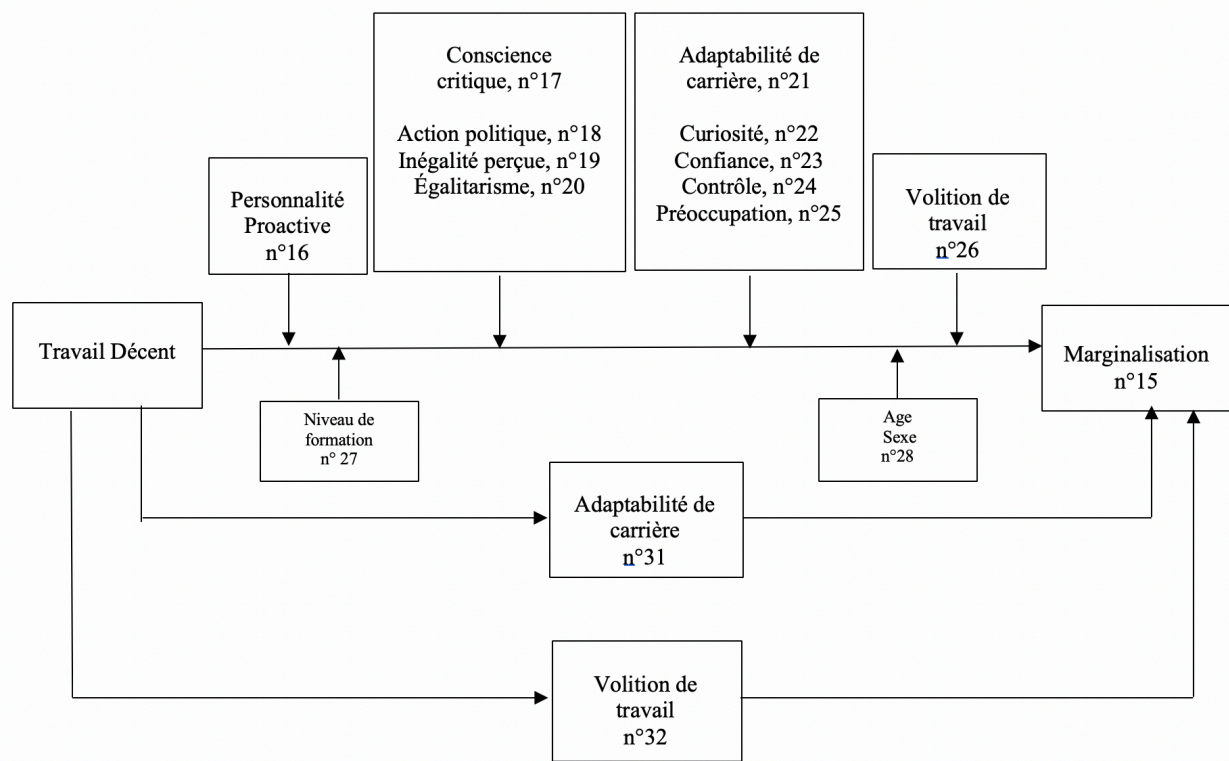


Figure 3. Modèle 2, avec le numéro des hypothèses testées. Impact des variables attitudinales sur la prédiction du niveau de Marginalisation perçue (Y) par le Travail Décent (X).

## 2. Méthode

### 2.1 Participants

L'échantillon est constitué de 208 participant·e·s volontaires à une enquête anonyme par questionnaire, distribué par les étudiant·e·s dans le cadre du cours de travaux pratiques III du Bachelor en psychologie de Lausanne. Le critère à remplir pour cet échantillonnage était l'exercice d'une activité professionnelle. Les étudiant·e·s étaient enjoins à contacter un nombre égal de femmes et d'hommes, ainsi que des personnes appartenant à trois tranches d'âge, 18-30, 31-45 et 46-60. Parmi les répondant·e·s, 115 sont des femmes (55.3%) et 89 des hommes (42.8%), 4 individus n'ont pas renseigné cette information (1.92%). La moyenne d'âge est de 36,92 ans ( $SD = 13,31$ ).

Concernant le niveau de formation, chaque personne devait indiquer le plus haut niveau de formation achevée : aucune n'a indiqué n'avoir pas terminé l'école obligatoire, 7.2% ont terminé l'école obligatoire uniquement, 24% ont effectué une formation professionnelle, 4.3% ont achevé une école de culture générale, 8.2% ont terminé une maturité professionnelle, 13.5% ont achevé une maturité gymnasiale, 18.3% ont accompli un diplôme d'une haute école spécialisée, 19.2% ont fini un diplôme universitaire et 2.4% ont obtenu un doctorat. Six participant·e·s n'ont pas souhaité répondre à cette question.

En termes de secteur de travail, 112 individus travaillent dans le secteur privé (53.8%) et 86 dans le secteur public (40.9%). À propos du type de contrat de travail, les sondé·e·s pouvaient indiquer cinq possibilités : contrat à durée indéterminée (69.7%), contrat à durée déterminée (11.1%), contrat à temps partiel (5.8 %), travail saisonnier (0.5%) et paiement à la tâche (4.8%). Relativement à cette question, 17 personnes n'ont pas reporté cette information. Les participant·e·s pouvaient également renseigner leur revenu annuel brut en francs suisses : 21.2% ont reporté gagner moins de 20'000 CHF, 13.9% entre 20'000 et 39'999 CHF, 15.9% entre 40'000 et 59'999 CHF, 17.3% entre 60'000 et 79'999 CHF, 9.1% entre 80'000 et 99'999 CHF, 8.7% entre 100'000 et 119'000 CHF, 4.3% entre 120'000 et 139'000 CHF, 2.9% entre 140'000 et 159'000 CHF et 4.3% ont un revenu annuel brut de plus de 160'000 CHF. Cinq personnes n'ont pas répondu à cette question.

Finalement, les personnes interrogées étaient invitées à se situer sur une échelle de la situation économique perçue de la famille. Parmi les répondant·e·s, 0.5% ont estimé leur situation économique comme "très inférieure à la moyenne", 5.8% comme "inférieure à la moyenne", 10.1% comme "un peu inférieure à la moyenne", 30.3% comme "moyenne", 30.8% comme "un peu supérieure à la moyenne", 18.3% comme "supérieure à la moyenne" et finalement, 1.9% comme "très supérieure à la moyenne". Cinq personnes n'ont pas reporté cette information.

## 2.2 Mesures

### 2.2.1 Travail Dément

Le travail décent a été évalué grâce à une traduction française réalisée au CepCO de la *Decent Work Scale* de Duffy, Allan, England, Blustein, Autin, Douglass, Ferreira et Santos (2017). La fiabilité est bonne ( $\alpha = .84$ ). Cette échelle comporte 15 items mesurant cinq facteurs à 3 items. Ses modalités de réponses sont une échelle de Likert à 7 points, allant de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*). Les cinq facteurs mesurés sont 1. les conditions physiques et interpersonnelles sûres ( $\alpha = .77$ ), 2. l'accès à des soins de santé ( $\alpha = .90$ ), 3. une rémunération adéquate ( $\alpha = .86$ ), 4. des heures de travail qui permettent du temps libre et des activités ( $\alpha = .85$ ), 5. des valeurs organisationnelles qui complètent les valeurs sociales et familiales ( $\alpha = .96$ ). Les items sont, par exemple 1. "Au travail, je me sens à l'abri de toute forme d'abus" ; 2. "Mon assurance-maladie me permet d'avoir accès à de bonnes prestations de soin." ; 3. "Je ne suis pas correctement payé·e pour mon travail" ; 4. "J'ai du temps libre pendant la semaine" ; 5. "Les valeurs de mon organisation/entreprise correspondent à mes valeurs familiales". Quatre items sont inversés.

### 2.2.2 Marginalisation

La marginalisation a été mesurée par une traduction française réalisée au CepCO de la *Life-Time Marginalization Scale* de Duffy, Gensmer, Allan, Douglass, England, Autin et Blustein (sous presse, accepté en 2019). Sa fiabilité est excellente ( $\alpha = .97$ ). Elle comprend 4 items et la modalité de réponse propose une échelle de Likert en 7 points, qui vont de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*). Les items sont, par exemple "Tout au long de ma vie, j'ai vécu de nombreuses expériences où je me suis senti·e marginalisé·e."

### 2.2.3 Personnalité Proactive

La personnalité proactive a été mesurée par une traduction française de l'échelle à dix items de Bateman et Crant (1993), la *Proactive Personality Scale* de Siebert, Kraimer et Crant (2001). La fiabilité est bonne ( $\alpha = .87$ ). Elle est constituée de 10 items dont les réponses ont une modalité en 7 points, sous forme d'une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout d'accord, tout à fait faux*) à 7 (*Tout à fait d'accord, tout à fait vrai*). Les items sont, par exemple, "J'essaie constamment de trouver des moyens pour améliorer ma vie", " Je suis très doué·e pour identifier des opportunités professionnelles".

### 2.2.4 Conscience Critique

La conscience critique a été mesurée par une traduction française réalisée au CepCO de la *Critical Consciousness Scale* de Diemer, Rapa, Park et Perry (2017). La fiabilité est bonne ( $\alpha = .87$ ). Elle contient 22 items qui composent trois sous-échelles, l'inégalité perçue (8 items,  $\alpha = .92$ ), l'égalitarisme (5 items,  $\alpha = .81$ ) et l'action politique (9 items,  $\alpha = .78$ ). Les sous-échelles d'inégalité perçue et d'égalitarisme offrent une modalité de réponse sous forme d'échelle de Likert à 7 points, et qui vont de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*). La sous-échelle d'action politique est modulée en une échelle de Likert à 5 points allant de 1 (*Jamais*) à 5 (*Au moins une fois par semaine*). Les items sont, par exemple "Certains groupes sociaux ou ethniques ont moins de chances d'obtenir de bons emplois" (Inégalité perçue), "L'égalité entre groupes sociaux devrait être un idéal" (Égalitarisme), "J'ai participé à une marche de protestation, une manifestation ou une réunion politique" (Action politique). Un item de l'échelle est inversé.

### 2.2.5 Adaptabilité de carrière

L'adaptabilité de carrière a été mesurée par une traduction française de la *Career-Adaptabilities Scale-Short Form (CAAS-SF)* réalisée par Maggiori, Rossier et Savickas (2015). Cette échelle comporte 12 items et est, selon ses auteurs, aussi pertinente que la version complète à 24 items. La fiabilité est bonne ( $\alpha = .85$ ). Les modalités de réponse forment une échelle de Likert à 5 points et vont de 1 (*Je n'ai pas du tout la capacité de ....*) à 5 (*J'ai une très forte capacité de...*). La *CAAS-SF* comprend 4 sous-échelles. Il s'agit de la curiosité (3 items,  $\alpha = .67$ ), de la confiance (3 items,  $\alpha = .71$ ), du contrôle (3 items,  $\alpha = .74$ ) et de la préoccupation (3 items,  $\alpha = .77$ ). Ces items sont, par exemple : "Explorer les options avant de faire un choix"

(Curiosité), "Développer mes capacités" (Confiance), "Prendre la responsabilité de mes actes" (Contrôle) "Réfléchir à mon avenir" (Préoccupation).

### 2.2.6 Volition de travail

La volition de travail a été mesurée par une traduction française réalisée au CePCO de la *Work Volition Scale* de Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi et Torrey (2012), qui comprend 13 items. La fiabilité est bonne ( $\alpha = .80$ ). Les modalités de réponse se présentent sur une échelle de Likert et vont de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*). Cette échelle est composée de trois sous-échelles : la volition (4 items,  $\alpha = .70$ ), les contraintes structurelles (4 items,  $\alpha = .55$ ) et les contraintes financières (5 items,  $\alpha = .79$ ). Ces items étaient, par exemple "J'exerce le type de travail que je veux, malgré les obstacles que j'ai pu rencontrer" (Volition) ; "Je n'aime pas mon travail, mais il me serait impossible d'en trouver un autre " (Contraintes financières) et "J'ai l'impression que des contraintes externes ont limité mes options de travail et de carrières" (Contraintes structurelles). L'échelle comprend 9 items inversés.

## 2.3 Procédure

Un questionnaire papier a été élaboré, comprenant les échelles mentionnées, d'autres du modèle de la *Psychology of Working Theory* ainsi que quelques échelles en lien avec la carrière et l'entrepreneuriat. Le questionnaire comptait 274 questions et durait environ 35 minutes. Chaque participant·e était informé·e des objectifs de la recherche, de l'anonymisation des données et de leur traitement confidentiel, et pouvait manifester son consentement par une signature sur la première page. Ils pouvaient également prendre contact avec deux responsables de la recherche en cas de questions. La réalisation de cette enquête n'a pas nécessité d'accord préalable de la Commission d'Éthique. Chaque questionnaire était distribué avec une enveloppe préaffranchie, de sorte que les répondant·e·s pouvaient, une fois leur questionnaire rempli, l'envoyer à l'université. La collecte de données a été réalisée par deux groupes de vingt étudiant·e·s en deuxième année de Bachelor en psychologie de l'université de Lausanne dans le cadre de travaux pratiques obligatoires. Chaque étudiant·e était exhorté à trouver dix participant·e·s à qui distribuer le questionnaire, et ceux-ci étaient numérotés. La récolte a eu lieu entre octobre et novembre 2019. Une fois les questionnaires réceptionnés, les consentements signés ont été détachés et classés. Afin de garantir l'anonymat dans la saisie de donnée, les questionnaires distribués par un groupe ont été saisis sur Excel par les membres de l'autre groupe. Les participant·e·s le souhaitant pouvaient indiquer des données de contact pour

participer à une étude longitudinale sur le même thème. Toutes les données ont été traitées avec IBM SPSS, version 25 ainsi que la version 3.4 de PROCESS (Hayes, 2018).

### 3. Résultats

Afin de synthétiser les résultats obtenus par rapport aux hypothèses développées, nous allons présenter ici les analyses descriptives, puis les modérations selon le premier modèle, puis les modérations selon le second. Nous complétons le propos par les médiations proposées dans la *PWT*, selon le premier modèle et le second. Nous concluons le propos avec deux modèles des effets significatifs selon les résultats (Figure 18 et 19, p.68).

#### 3.1 Analyses descriptives et corrélations

Toutes les variables des modèles ont été insérées dans une matrice de corrélations afin de définir leurs degrés d'association (Table 1). En raison du nombre de corrélations significatives de la variable Niveau de formation, celle-ci a été intégrée dans les variables de contrôle du modèle testé. Les relations significatives ont été mises en évidence dans la table 1. Concernant les variables prédictives et résultantes, la relation entre travail décent et marginalisation est négative et très significative ( $r = -.32, p < .001$ ). Les variables médiatrices du modèle de la *PWT*, Volition de travail et Adaptabilité de carrière sont corrélées positivement entre elles et sont très significatives avec un effet moyen ( $r = .34, p < .001$ ). La volition de travail est positivement et très significativement associée au travail décent ( $r = .34, p < .001$ ), négativement à la marginalisation ( $r = -.44, p < .001$ ) de façon très significative. De plus, la volition de travail entretient une relation faible mais significative avec la personnalité proactive ( $r = .16, p < .05$ ). Quant à l'adaptabilité de carrière, elle présente une relation négative faible avec la marginalisation ( $r = -.17, p < .05$ ). En revanche, l'adaptabilité de carrière est positivement et très significativement liée à la personnalité proactive ( $r = .51, p < .001$ ). La conscience critique est uniquement liée au niveau de formation ( $r = .28, p < .001$ ). En raison des liens entre les différentes variables principales, les analyses de médiations et de modérations intégreront une vérification de la colinéarité par le facteur de l'inflation de la variance (VIF) et par l'indice de tolérance. Les variables contrôles Âge et Sexe sont toutes deux liées à la sous-échelle de contrôle de l'adaptabilité de carrière (Âge,  $r = .22, p < .01$  et Sexe,  $r = .18, p < .05$ ). Seul l'âge est lié négativement et significativement à la marginalisation ( $r = -.23, p < .01$ ).



Table 1  
Matrice de corrélations des variables clé de l'étude

	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Travail Décent	5.08 (.96)	-														
2 Marginalisation	2.75 (1.65)	<b>-.32***</b>	-													
3 Personnalité Proactive	5.10 (.97)	-.05	-.02	-												
4 Conscience Critique	3.83 (.72)	.06	-.02	-.09	-											
5 Inégalité perçue	4.84 (1.44)	-.01	.04	-.08	-	-										
6 Égalitarisme	6.19 (1.04)	.08	-.05	-.13	-	-	-									
7 Action Politique	1.62 (.54)	<b>.14*</b>	-.10	.04	-	-	-	-								
8 Adaptabilité de carrière	3.88 (.52)	.13	<b>-.17*</b>	<b>.51***</b>	.09	.06	.05	.10	-							
9 AC Curiosité	3.85 (.68)	.04	-.13	<b>.41***</b>	.11	.08	.05	.11	-	-						
10 AC Confiance	4.03 (.60)	.07	-.06	<b>.33***</b>	.09	.04	.13	.05	-	-	-					
11 AC Contrôle	4.17 (.69)	.12	<b>-.19**</b>	<b>.43***</b>	.05	.01	.03	.10	-	-	-	-				
12 AC Préoccupation	3.47 (.74)	<b>.15*</b>	-.13	<b>.38***</b>	.05	.07	-.04	.05	-	-	-	-	-			
13 Volition	5.60 (.92)	<b>.34***</b>	<b>-.44***</b>	<b>.16*</b>	.01	-.05	.07	.05	<b>.34***</b>	<b>.26***</b>	<b>.20**</b>	<b>.22**</b>	<b>.34***</b>	-		
14 Age	36.92 (13.31)	.07	<b>-.23**</b>	.09	.04	.09	-.06	-.04	.11	.07	.02	<b>.22**</b>	.02	.12	-	
15 Sexe	-	.03	.03	.13	.01	-.03	-.03	.13	.11	.11	-.05	<b>.18*</b>	.07	.05	-.04	
16 Formation	5.45 (2.14)	.11	<b>-.22**</b>	.07	<b>.28***</b>	<b>.22***</b>	.13	<b>.28***</b>	<b>.24**</b>	<b>.20**</b>	<b>.15*</b>	<b>.14*</b>	<b>.22**</b>	<b>.19**</b>	.07	-.02

Notes. N = 200. 8 données manquantes. M = Moyenne, SD = Déviation standard. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

L'analyse des différentes distributions des variables en regard de leur normalité a été effectuée au moyen du test de Kolmogorov-Smirnov et de Shapiro-Wilk. À l'exception de la variable conscience critique  $D(207) = .06$ , toutes les variables ont une distribution statistiquement anormale (voir Table 2). L'analyse de la kurtosis et de l'asymétrie montre deux variables hautement asymétriques (Égalitarisme,  $S = -1.51$ , Action politique  $S = 1.18$ ) et cinq variables moyennement asymétriques (Marginalisation,  $S = .79$ , Volition de travail,  $S = -.87$ , Contrôle,  $S = -.82$ , Personnalité Proactive,  $S = -.64$ , Curiosité  $S = -.53$ ). Les huit variables restantes sont toutes approximativement symétriques. L'analyse de la kurtosis tend à définir toutes les distributions comme platykurtiques à l'exception de l'égalitarisme ( $K = 2.72$ ).

Table 2  
*Caractéristiques des distributions des variables étudiées*

Variabes	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk	$K$	$S$
Marginalisation	.14***	.90***	-.32	.79
Travail Décent	.07**	.98**	-.42	-.42
Conscience Critique	.06	.99	-.55	-.02
CC Action Politique	.15***	.90***	1.46	1.18
CC Inégalité perçue	.08**	.97***	-.55	-.36
CC Égalitarisme	.22***	.79***	2.72	-1.51
Personnalité Proactive	.09***	.97***	.29	-.64
Adaptabilité de carrière	.07*	.99*	.41	-.35
AC Curiosité	.13***	.96***	.32	-.53
AC Confiance	.13***	.95***	-.58	-.14
AC Contrôle	.13***	.91***	.50	-.82
AC Préoccupation	.13***	.96***	-.51	.04
Volition de travail	.11***	.94***	.28	-.87
Age	.17***	.88***	-1.54	.25
Niveau de formation	.20***	.89***	-1.43	-.17

Notes.  $N = 208$ . \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .  $K =$  Kurtosis,  $K < 3 =$  platykurtique,  $K = 3 =$  mésokurtique,  $K > 3 =$  leptokurtique.  $S =$  Skewness, asymétrie. Skewness  $> | 1 | =$  Hautement asymétrique,  $| 1 | < \text{Skewness} < | 0,5 | =$  Moyennement asymétrique,  $- 0.5 < \text{Skewness} < 0.5 =$  approximativement symétrique.

## 3.2 Modérations

Toutes les modérations ont été effectuées par régression sur IBM SPSS pour l'obtention des coefficients standardisés, des facteurs d'inflation de variance et de la tolérance. Elles ont été vérifiées par PROCESS (Hayes, 2018) pour produire les intervalles de confiance, les seuils de significativité selon la méthode Johnson-Neyman et les données de production graphique. Les graphes d'interaction ont été créés à l'aide des templates du site de Jeremy Dawson (*Interpreting interaction effect*). La procédure utilisée suit le chapitre 11 *Moderation mediation and multicategory predictors* de l'ouvrage de Field (2018, 5<sup>e</sup> édition). Toutes les variables ont été centrées.

### 3.2.1 Modérations modèle 1

Le premier modèle teste les hypothèses n°1-14 de l'impact des variables attitudinales sur la prédiction de la marginalisation sur le travail décent, ainsi que le contrôle de l'impact des variables âge, sexe et niveau de formation. La marginalisation prédit négativement et très significativement le travail décent (Table 3). L'hypothèse n°1 est acceptée,  $B = -.18^{***}$ . Les indicateurs de colinéarité sont satisfaisants. Le  $R^2$  indique que la marginalisation explique 8,6% de la variance du travail décent.

Table 3  
*Régression simple avec Marginalisation comme prédicteur du travail décent*

Variables	$B$	$SE$	$\beta$	$t$	$p$
Constante	5.56	.13	-	44.62	<.001
Marginalisation	-.18	.04	-.30	-4.51	<.001

Notes.  $N = 207$ .  $B$  : coefficients non standardisés,  $SE$  : erreur standard,  $\beta$  : coefficients standardisés. Variable dépendante : Travail Décent. ANOVA :  $F(1, 206) = 20, 37, p < .001$ .  $R^2 = .086$ . Colinéarité des coefficients : VIF = 1.00, Tolérance = 1.00.

La modulation de la personnalité proactive sur la prédiction de la marginalisation sur le travail décent montre un effet significatif, l'hypothèse n° 2 est acceptée.  $B_{int} = .10$ , 95% IC [.03, .17],  $t = 2.73, p < .01$  (Table 4). Les indices de colinéarité restent stables et proches de 1 pour le FIV et supérieur à 0.2 pour la tolérance, ils sont conformes aux recommandations (Field,

2018, p. 402 ; Bowerman & O'Connell, 1990 ; Menard, 1995). L'intervalle de l'effet conditionnel du prédicteur sur la valeur du modérateur comprenant 0, la méthode de Johnson-Neyman a été utilisée pour déterminer les seuils de significativité [-2.99 ; .79]. Un plus haut niveau de personnalité proactive, en cas de haute marginalisation résulte en un niveau plus haut score de travail décent qu'un niveau bas de personnalité proactive (Figure 4).

Table 4

*Modération de la Personnalité Proactive sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	5.08	4.96	5.21	.06	-	80.79	<.001	-	-
M	-.17	-.25	-.10	.04	-.30	-4.49	<.001	1.00	1.00
PPro	-.04	-.17	.09	.07	-.04	-.65	.52	.97	1.03
M × PPro	.10	.03	.17	.04	.18	2.73	<.01	.97	1.03

Notes. N = 207. Cte = Constante, M = Marginalisation, PPro = Personnalité proactive ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .122$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 204) = 9.47, p < .001$ .

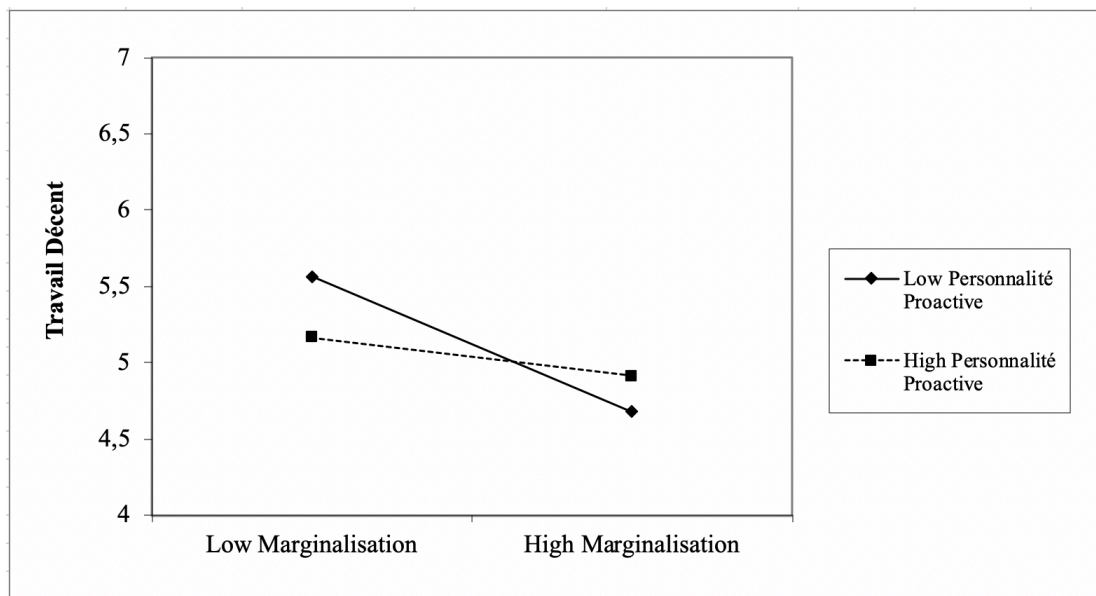


Figure 4. Graphique d'interaction. Modération de la Personnalité Proactive (M) sur la relation entre Marginalisation (X) et Travail Décent (Y), selon hypothèse n°2.  $B_{int} = .10$ , 95% IC [.03, .17],  $t = 2.73, p < .01$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman, [-2.99 ; .79].

La modération de la conscience critique sur l'impact de la marginalisation sur le travail décent ne montre pas d'effet significatif et infirme l'hypothèse n°3.  $B_{int} = -.10$ , 95% IC [-.20, .01],  $t = -1.75$ ,  $p = .08$  (Table 5). Les VIF et les indices de tolérance restent acceptables et proches de 1. Les trois composantes de l'échelle de la conscience critique n'ont également pas d'effet sur la relation entre marginalisation et travail décent. L'action politique n'est pas modératrice de la relation et infirme l'hypothèse n° 4,  $B_{int} = -.13$ , 95% IC [-.28, .02],  $t = -1.71$ ,  $p = .09$  (Table 6). Les indices de colinéarité indiquent qu'il peut demeurer une colinéarité entre les variables. La seconde composante de la conscience critique, l'inégalité perçue ne modère pas la relation entre marginalisation et travail décent, l'hypothèse n°5 est rejetée,  $B_{int} = -.04$ , 95% IC [-.09, .02],  $t = -1.40$ ,  $p = .16$  (Table 7). Les indices de colinéarité sont acceptables. La dernière sous-échelle de la mesure de la conscience critique n'a pas d'effet modérateur sur la relation entre marginalisation et travail décent. L'hypothèse n° 6 est rejetée,  $B_{int} = .02$ , 95% IC [-.10, .06],  $t = -.54$ ,  $p = .59$  (Table 8). Les indices de colinéarité sont satisfaisants.

Table 5

*Modération de la Conscience Critique sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	5.09	4.96	5.21	.06	-	80.34	<.001	-	-
M	-.17	-.25	-.09	.04	-.29	-4.41	<.001	1.00	1.01
CCrit	.05	-.12	.22	.09	.04	.57	.57	1.00	1.00
M × CCrit	-.10	-.20	.01	.05	-.12	-1.75	.08	.99	1.01

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, CCrit = Conscience critique ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .107$  Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 8.09$ ,  $p < .001$ .

Table 6

*Modération de l'Action Politique sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Variables	IC 95%			SE	$\beta$	$t$	$p$	Tol.	VIF
	$B$	-1SD	+1SD						
Cte	5.08	4.95	5.20	.06	-	80.40	<.001		
M	-.18	-.26	-.10	.04	-.31	-4.60	<.001	.97	1.03
APol	.17	-.07	.40	.12	.09	1.37	.17	.94	1.07
M × APol	-.13	-.28	.02	.08	-.12	-1.71	.09	.93	1.08

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, APol = Action Politique ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .118$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 9.10$ ,  $p < .001$ .

Table 7

*Modération de l'Inégalité Perçue sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Variables	IC 95%			SE	$\beta$	$t$	$p$	Tol.	VIF
	$B$	-1SD	+1SD						
Cte	5.09	4.96	5.22	.06	-	80.13	<.001	-	-
M	-.17	-.25	-.09	.04	-.29	-4.36	<.001	.99	1.01
IPe	-.02	-.10	.07	.04	-.02	-.35	.73	1.00	1.00
M × IPe	-.04	-.09	.02	.03	.09	-1.40	.16	.99	1.01

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, IPe = Inégalité Perçue ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .101$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 7.56$ ,  $p < .001$ .

Table 8

*Modération de l'Égalitarisme sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	5.09	4.96	5.21	.06	-	79.86	<.001	-	-
M	-.17	-.25	-.10	.04	-.30	-4.41	<.001	.99	1.01
Égal	.07	-.05	.19	.06	.07	1.11	.27	.98	1.02
M × Égal	.02	-.10	.06	.04	-.04	-.54	.59	.98	1.02

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, Égal = Égalitarisme ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .097$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 7.31$ ,  $p < .001$ .

Les hypothèses n° 7-11 portent sur l'impact de l'adaptabilité de carrière ainsi que de ses composantes internes sur la prédiction de la marginalisation sur le travail décent. L'adaptabilité de carrière comme modérateur montre un effet significatif.  $B_{int} = .19$ , 95% IC [.05, .32],  $t = 2.65$ ,  $p < .01$  (Table 9). L'hypothèse n°7 est acceptée. Les indices de colinéarité indiquent qu'il peut y avoir des irrégularités (VIF), mais la tolérance reste supérieure à 0.2. Le  $R^2$  indique que le modèle de médiation explique 12.9% de la variance. Un plus haut niveau d'adaptabilité de carrière, en cas de haute marginalisation résulte en un niveau plus haut de travail décent qu'un niveau bas d'adaptabilité de carrière (Figure 5). La modération de la sous-échelle curiosité sur la prédiction du travail décent par la marginalisation est significative  $B_{int} = .15$ , 95% IC [.04, .25],  $t = 2.78$ ,  $p < .01$  (Table 10). Les indices de colinéarité indiquent qu'il peut y avoir des irrégularités (VIF), mais la tolérance reste supérieure à 0.2. Le  $R^2$  indique que le modèle de modération explique 12.4% de la variance. L'intervalle de l'effet conditionnel du prédicteur sur la valeur du modérateur comprenant 0, la méthode de Johnson-Neyman a été utilisée pour déterminer les seuils de significativité [-1.63 ; .39]. L'hypothèse n°8 est acceptée. La modération de la confiance sur la relation de prédiction du travail décent par la marginalisation est très significative  $B_{int} = .21$ , 95% IC [.08, .33],  $t = 3.24$ ,  $p < .001$  (Table 11). Les indicateurs de colinéarité sont satisfaisants. Le  $R^2$  indique que le modèle de modération explique 13.9% de la variance. Les seuils de significativité ont dû être déterminés par la méthode Johnson-Neyman, [-2.53 ; .56]. L'hypothèse n°9 est acceptée. Cela signifie qu'un plus haut niveau de curiosité ou de confiance, en cas de haute marginalisation, permet un plus haut niveau de travail

décent que si les individus présentent un plus bas taux de curiosité ou de confiance (Figure 6 et 7). Néanmoins, les indices des alphas de Cronbach (Curiosité,  $\alpha = .67$  et confiance  $\alpha = .71$ ) invitent à la prudence quant à l'utilisation de ces deux sous-échelles en raison du faible nombre d'items qui les composent. En revanche, les sous-dimensions de contrôle et de préoccupation ne montrent pas d'effet significatifs dans la relation prédictive entre marginalisation et travail décent. Le contrôle ne modère pas la relation entre marginalisation et travail décent,  $B_{int} = .07$ , 95% IC [-.04, .17],  $t = 1.30$ ,  $p = .19$  (Table 12). L'hypothèse n°10 est rejetée. La préoccupation ne montre pas non plus d'effet significatif sur la relation entre marginalisation et travail décent,  $B_{int} = .07$ , 95% IC [-.03, .17],  $t = 1.45$ ,  $p = .15$  (Table 13). L'hypothèse n°11 est rejetée. Toutefois, si les indices de Cronbach demeurent acceptables, (Contrôle  $\alpha = .74$ , Préoccupation  $\alpha = .77$ ), il convient de rester prudent en raison du faible nombre d'items de ces sous-échelles.

Table 9

*Modération de l'Adaptabilité de Carrière sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	5.10	4.98	5.23	.06	-	80.17	<.001	-	-
M	-.17	-.24	-.09	.04	-.28	-4.28	<.001	.97	1.03
ACar	.11	-.14	.36	.13	.06	.85	.40	.93	1.07
M × ACar	.19	.05	.32	.07	.18	2.65	<.01	.96	1.05

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, ACar = Adaptabilité de Carrière ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .129$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 10.01$ ,  $p < .001$ .



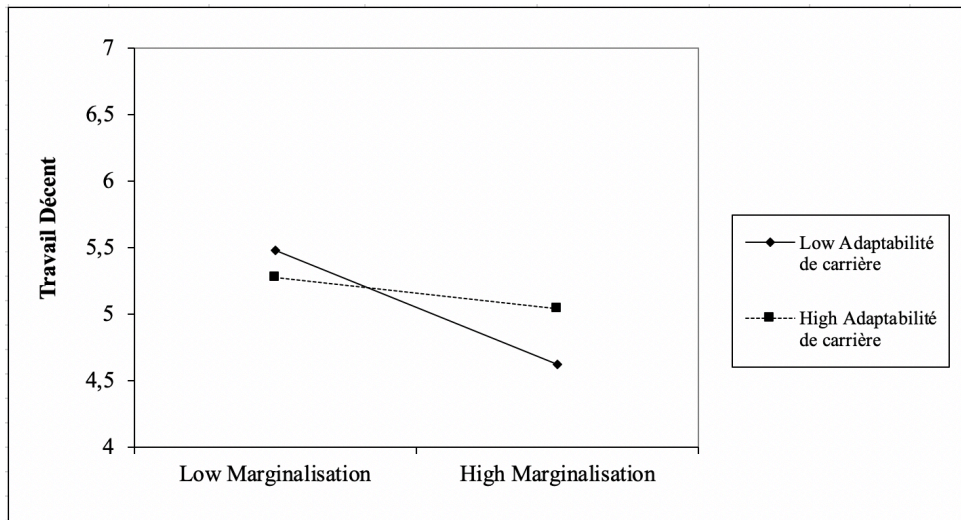


Figure 5. Graphique d'interaction. Modération de l'Adaptabilité de carrière (M) sur la relation entre Marginalisation (X) et Travail Décent (Y), selon hypothèse n°7.  $B_{int} = .19$ , 95% IC [.05, .32],  $t = 2.65$ ,  $p < .01$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman [-1.63 ; .39].

Table 10

Modération de la Curiosité sur la prédiction du travail décent par la marginalisation

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	5.10	4.97	5.22	.06	-	80.18	<.001	-	-
M	-.18	-.25	-.10	.04	-.30	-4.54	<.001	.98	1.02
Cur	-.02	-.21	.16	.10	-.02	-.24	.81	.95	1.06
M × Cur	.15	.04	.25	.05	.19	2.78	<.01	.96	1.04

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, Cur = Curiosité ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .124$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 9.56$ ,  $p < .001$ .

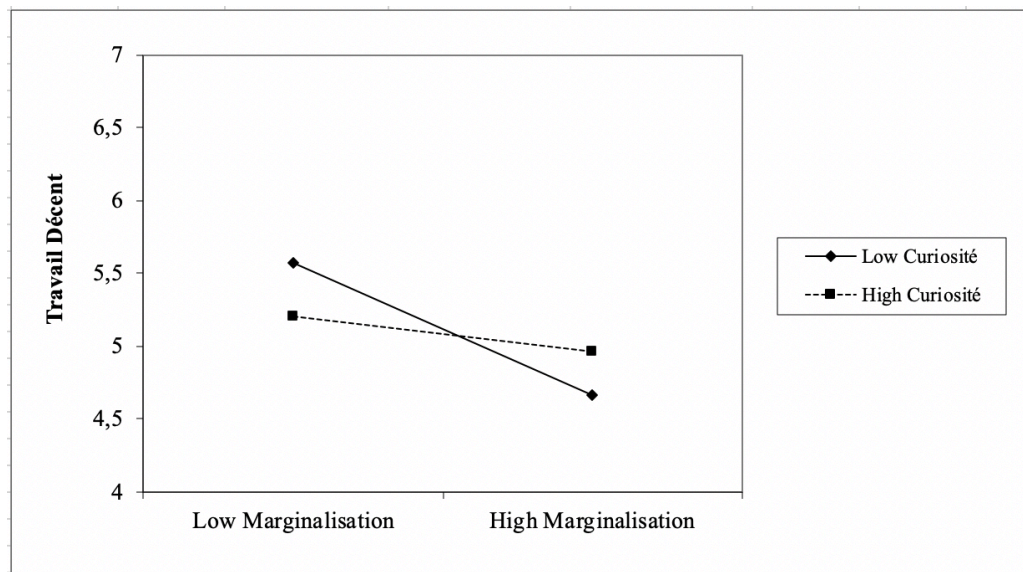


Figure 6. Graphique d'interaction. Modération de la Curiosité (M) sur la relation entre Marginalisation (X) et Travail Décent (Y), selon hypothèse n°8.  $B_{int} = .15$ , 95% IC [.04, .25],  $t = 2.78$ ,  $p < .01$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman [-2.53 ; .56].

Table 11  
Modération de la Confiance sur la prédiction du travail décent par la marginalisation

Variables	B	SE	IC 95%		$\beta$	t	p	Tol.	VIF
			-1SD	+1SD					
Cte	5.09	.06	4.96	5.21	-	81.19	<.001	-	-
M	-.19	.04	-.26	-.11	-.32	-4.85	<.001	.99	1.01
Conf	.05	.11	-.16	.26	.03	.48	.63	.98	1.03
M × Conf	.21	.06	.08	.33	.21	3.24	<.001	.97	1.03

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, Conf = Confiance ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .139$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 10.90$ ,  $p < .001$ .

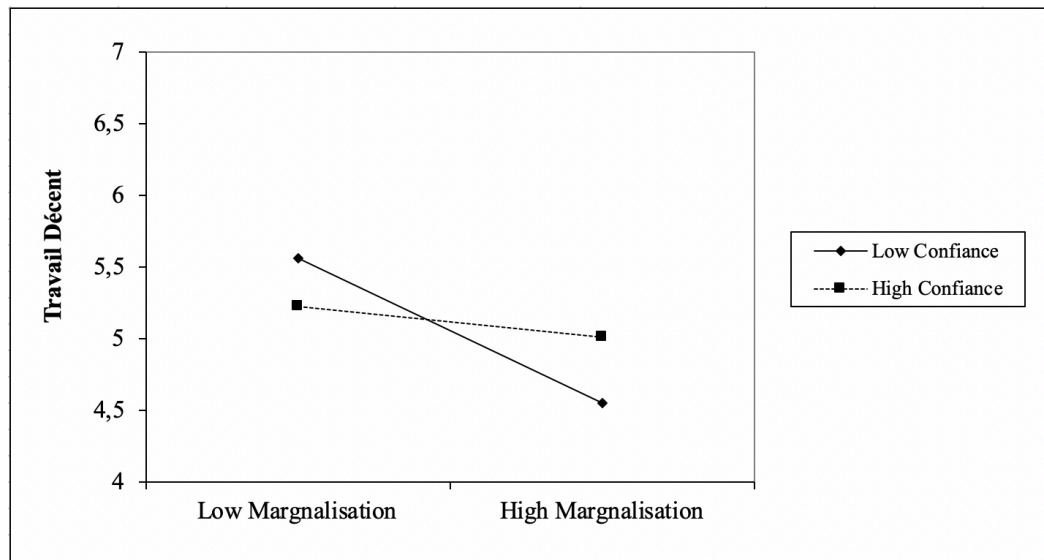


Figure 7. Graphique d'interaction. Modération de la Confiance (M) sur la relation entre Marginalisation (X) et Travail Décent (Y), selon hypothèse n°9.  $B_{int} = .21$ , 95% IC [.08, .33],  $t = 3.24$ ,  $p < .001$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman [-1.70 ; .47].

Table 12

Modération du Contrôle sur la prédiction du travail décent par la marginalisation

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	5.09	4.96	5.22	.07	-	78.73	<.001	-	-
M	-.16	-.24	-.09	.04	-.28	-4.11	<.001	.96	1.04
Cont	.10	-.09	.28	.10	.07	.99	.32	.95	1.05
M × Cont	.07	-.04	.17	.05	.09	1.30	.19	.97	1.03

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, Cont = Contrôle ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .104$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 7.84$ ,  $p < .001$ .

Table 13

*Modération de la Préoccupation sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	5.09	4.96	5.22	.06	-	79.50	<.001	-	-
M	-.17	-.24	-.09	.04	-.28	-4.20	<.001	.98	1.02
Pré	.14	-.03	.31	.09	.11	1.59	.11	.97	1.03
M × Pré	.07	-.03	.17	.05	.10	1.45	.15	.99	1.02

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, M = Marginalisation, Pré = Préoccupation ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .113$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 8.59, p < .001$ .

L'hypothèse n°12 postule un effet de modération de la volition de travail sur la relation entre marginalisation et travail décent. La modération ne montre pas d'effet significatif.  $B_{int} = .05$ , 95% IC [-.03, .13],  $t = 1.15, p = .25$  (Table 14). Cependant, les indicateurs de colinéarité indiquent des irrégularités (VIF = 1.30 et 1.17). Les indices de tolérance restent dans la limite acceptable. L'hypothèse n°12 est rejetée.

Les hypothèses n°13 et n°14 vérifiaient l'absence d'effet du niveau de formation sur la régression (n°13) et de l'âge et du sexe (n°14). Le niveau de formation n'opère pas d'effet sur la prédiction du travail décent par la marginalisation,  $B_{int} = -.01$ , 95% IC [-.04, .04],  $t = -.09, p = .93$ . L'hypothèse n°13 est acceptée. Ni l'âge, ni le sexe n'affectent la relation entre marginalisation et travail décent. Les deux modérations ne sont pas significatives, pour l'âge  $B_{int} = .01$ , 95% IC [-.01, .01],  $t = .38, p = .71, F(3 ; 200) = 7.69, p < .001$ , et pour le sexe  $B_{int} = .01$ , 95% IC [-.15, .16],  $t = .08, p = .94, F(3 ; 200) = 6.90, p < .001$ . L'hypothèse n°14 est acceptée.

Table 14

*Modération de la Volition de travail sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	5.11	4.98	5.24	.07	-	75.80	<.001	-	-
M	-.10	-.19	-.02	.04	-.17	-2.32	.02	.77	1.30
VolT	.25	.09	.40	.08	.23	3.16	<.01	.77	1.30
M × VolT	.05	-.03	.13	.04	.08	1.15	.25	.86	1.17

Notes. N = 207. Cte = Constante, M = Marginalisation, VolT = Volition de Travail ; Variable dépendante : Travail Décent.  $R^2 = .146$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 204) = 11.64, p < .001$ .

### 3.2.2 Modérations modèle 2

Dans l'étude du second modèle, nous testons les hypothèses n°15-28 qui tentent d'explicitier l'impact des variables attitudinales sur la prédiction du travail décent sur la marginalisation, ainsi que le contrôle des variables niveau de formation, âge et sexe. Le travail décent prédit négativement et très significativement la marginalisation ( $B = -.51^{***}$ ). Les indicateurs de colinéarité sont satisfaisants (Table 15). Le  $R^2$  indique que le travail décent explique 9% de la variance de la marginalisation. L'hypothèse n°15 est acceptée.

Table 15

*Régression simple avec Travail décent comme prédicteur de la marginalisation.*

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Constante	5.32	.58	-	9.13	<.001
Travail décent	-.51	.11	-.30	-4.51	<.001

Notes. N = 207. Variable dépendante : Marginalisation. ANOVA :  $F(1, 206) = 20.37, p < .001$ .  $R^2 = .090$ . Colinéarité des coefficients : tolérance = 1.00 et VIF = 1.00.

La modération de la personnalité proactive sur la relation entre travail décent et marginalisation est significative,  $B_{int} = .26$ , 95% IC [.07, .46],  $t = 2.67$ ,  $p < .01$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 16). Le  $R^2$  indique que le modèle de modération explique 12.1% de la variance de la marginalisation L'hypothèse n°16 est acceptée. Un plus bas niveau de personnalité proactive, en cas de bas travail décent résulte en un niveau plus haut de marginalisation qu'un niveau haut de personnalité proactive (Figure 8).

Table 16

*Modération de la Personnalité Proactive sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.74	2.53	2.95	.11	-	25.64	<.001	-	-
TD	-.51	-.73	-.29	.11	-.30	-4.57	<.001	1.00	1.00
PPro	-.01	-.22	.21	.11	-.01	-.05	.96	1.00	1.00
TD × PPro	.26	.07	.46	.10	.18	2.67	<.01	1.00	1.00

Notes.  $N = 207$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, PPro = Personnalité Proactive ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .121$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 204) = 9.34$ ,  $p < .001$ .

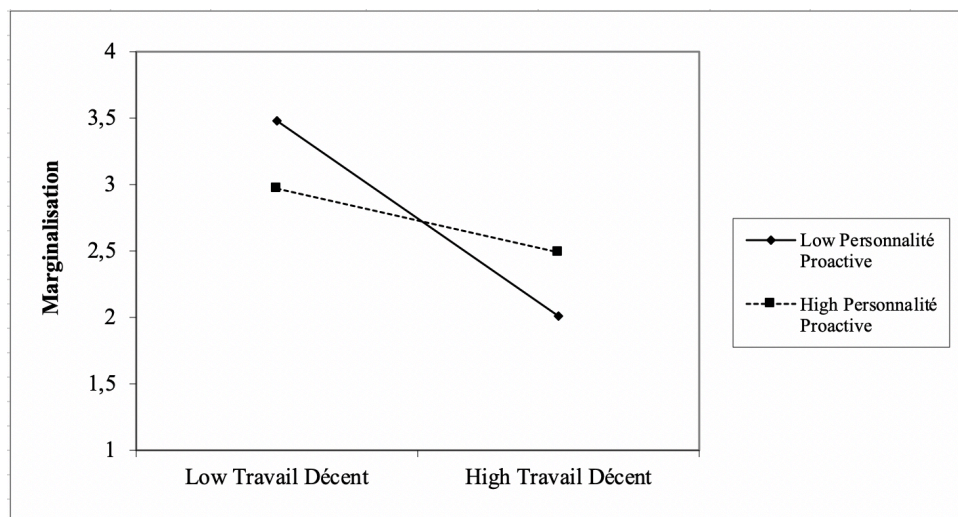


Figure 8. Graphique d'interaction. Modération de la Personnalité Proactive (M) sur la relation entre Travail Décent (X) et Marginalisation (Y), selon hypothèse n°16.  $B_{int} = .26$ , 95% IC [.07, .46],  $t = 2.67$ ,  $p < .01$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman, [-2.99 ; .88].

Les hypothèses n°17-20 visent à caractériser l'impact de la conscience critique et de ses sous-échelles sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent. La conscience critique ne présente pas un effet significatif de modulation sur la relation entre travail décent et marginalisation,  $B_{int} = -.27$ , 95% IC [-.57, .04],  $t = -1.73$ ,  $p = .09$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 17). L'hypothèse n°17 est rejetée. Les trois composantes de l'échelle ne montrent pas d'effet de modulation. La première composante, l'action politique n'a pas d'impact sur la relation,  $B_{int} = -.20$ , 95% IC [-.61, .22],  $t = -.93$ ,  $p = .36$ . Les indices de colinéarité pourraient indiquer des irrégularités (Table 18). L'hypothèse n°18 est infirmée. La seconde composante, l'inégalité perçue n'augmente pas l'impact du travail décent sur la marginalisation. La modulation n'est pas significative,  $B_{int} = -.13$ , 95% IC [-.28, .03],  $t = -1.59$ ,  $p = .11$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 19). L'hypothèse n°19 est rejetée. Finalement, l'égalitarisme n'a pas d'effet de modulation sur la relation entre travail décent et marginalisation,  $B_{int} = -.09$ , 95% IC [-.29, .12],  $t = -.85$ ,  $p = .40$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 20). L'hypothèse n°20 est rejetée.

Table 17

*Modération de la Conscience Critique sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.75	2.53	2.96	.11	-	25.35	<.001	-	-
TD	-.50	-.73	-.28	.11	-.29	-4.41	<.001	.99	1.01
CCrit	-.02	-.32	.27	.15	-.01	-.15	.88	1.00	1.00
TD × CCrit	-.27	-.57	.04	.16	-.12	-1.73	.09	1.00	1.01

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, CCrit = Conscience Critique ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .105$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 7.90$ ,  $p < .001$ .

Table 18

*Modération de l'Action Politique sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.76	2.53	2.97	.11	-	25.06	<.001	-	-
TD	-.50	-.73	-.27	.12	-.29	-4.31	<.001	.97	1.03
APol	-.10	-.51	.30	.21	-.03	-.50	.62	.94	1.07
TD × APol	-.20	-.61	.22	.21	-.06	-.93	.36	.95	1.05

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, APol = Action Politique ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .097$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 7.29, p < .001$ .

Table 19

*Modération de l'Inégalité Perçue sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.74	2.52	2.95	.11	-	25.21	<.001	-	-
TD	-.51	-.73	-.28	.11	-.30	-4.44	<.001	1.00	1.00
IPE	.01	-.14	.16	.08	.01	.14	.89	.99	1.01
TD × IPE	-.13	-.28	.03	.08	-.11	-1.59	.11	.99	1.01

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, IPE = Inégalité perçue ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .103$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 7.76, p < .001$ .



Table 20

*Modération de l'Égalitarisme sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	β	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.75	2.53	2.96	.11	-	25.15	<.001	-	-
TD	-.51	-.74	-.29	.12	-.30	-4.47	<.001	.99	1.01
Égal	-.06	-.28	.15	.11	-.04	-.55	.58	.91	1.10
TD × Égal	-.09	-.29	.12	.10	-.06	-.85	.40	.92	1.02

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, Égal = Égalitarisme ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .095$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 206) = 7.01$ ,  $p = .001$ .

Les hypothèses n°21-25 visaient à expliciter l'impact de l'adaptabilité de carrière et de ses composantes sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent. L'adaptabilité de carrière modère fortement et très significativement la relation entre travail décent et marginalisation,  $B_{int} = .71$ , 95% IC [.31, 1.11],  $t = 3.51$ ,  $p = .001$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 21). Le  $R^2$  indique que le modèle modéré permet d'expliquer 15,6% de la variance. L'intervalle de l'effet conditionnel du prédicteur sur la valeur du modérateur comprenant 0, la méthode de Johnson-Neyman a été utilisée pour déterminer les seuils de significativité [-1.63 ; .36]. L'hypothèse n°21 est acceptée. Cela signifie qu'un plus bas niveau d'adaptabilité de carrière, en cas de bas travail décent résulte en un niveau plus haut de marginalisation qu'un niveau haut d'adaptabilité de carrière (Figure 9). Les quatre sous-échelles ont également un effet significatif sur la relation, bien que la prudence soit requise en raison du nombre d'items et de leurs alphas de Cronbach. La curiosité a un effet important et très significatif sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent,  $B_{int} = .53$ , 95% IC [.21, .85],  $t = 3.25$ ,  $p < .001$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 22). L'hypothèse n°22 est acceptée. La seconde sous-échelle, la confiance, a un effet de modération important sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent,  $B_{int} = .49$ , 95% IC [.14, .84],  $t = 2.79$ ,  $p < .01$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 23). L'hypothèse n°23 est acceptée. Dans une moindre mesure, en termes de significativité et de poids, la troisième composante, le contrôle, a un effet sur la relation entre le travail décent et la marginalisation,  $B_{int} = .32$ , 95% IC [.15, .76],  $t = 2.10$ ,  $p = .04$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table

24). L'hypothèse n°24 est acceptée. En revanche, la dernière sous-échelle, la préoccupation présente un effet de modulation important et significatif sur la relation de prédiction entre le travail décent et la marginalisation,  $B_{int} = .46$ , 95% IC [.15, .76],  $t = 2.92$ ,  $p < .01$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 25). L'hypothèse n°25 est acceptée. Cela signifie qu'un plus bas niveau de curiosité, de confiance, de contrôle et de préoccupation, en cas de bas travail décent résulte en un niveau plus haut de marginalisation qu'un niveau haut dans ces quatre sous-échelles (Figure 10, 11, 12 et 13).

Table 21

*Modération de l'Adaptabilité de Carrière sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.69	2.48	2.90	.11	-	25.31	<.001	-	-
TD	-.51	-.73	-.29	.11	-.30	-4.58	<.001	.98	1.03
ACar	-.37	-.77	.04	.21	-.12	-1.76	.08	.98	1.02
TD × ACar	.71	.31	1.11	.20	.23	3.51	<.001	1.00	1.01

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, ACar = Adaptabilité de Carrière ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .156$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 12.47$ ,  $p < .001$ .

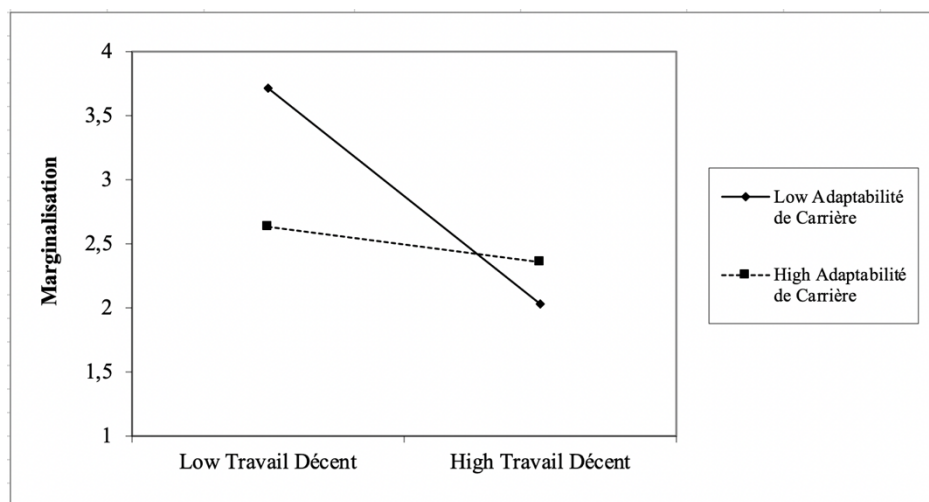


Figure 9. Graphique d'interaction. Modération de l'Adaptabilité de Carrière (M) sur la relation entre Travail Décent (X) et Marginalisation (Y), selon hypothèse n°21.  $B_{int} = .71$ , 95% IC [.31, 1.11],  $t = 3.51$ ,  $p = .001$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman, [-1.63 ; .36].

Table 22

*Modération de la Curiosité sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	β	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.72	2.51	2.92	.11	-	25.63	<.001	-	-
TD	-.50	-.72	-.28	.11	-.29	-4.52	<.001	1.00	1.00
Cur	-.25	-.60	.01	.16	-.12	-1.90	.06	.99	1.01
TD × Cur	.53	.21	.85	.16	.21	3.25	<.001	1.00	1.00

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, Cur = Curiosité ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .147$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 11.68$ ,  $p < .001$ .

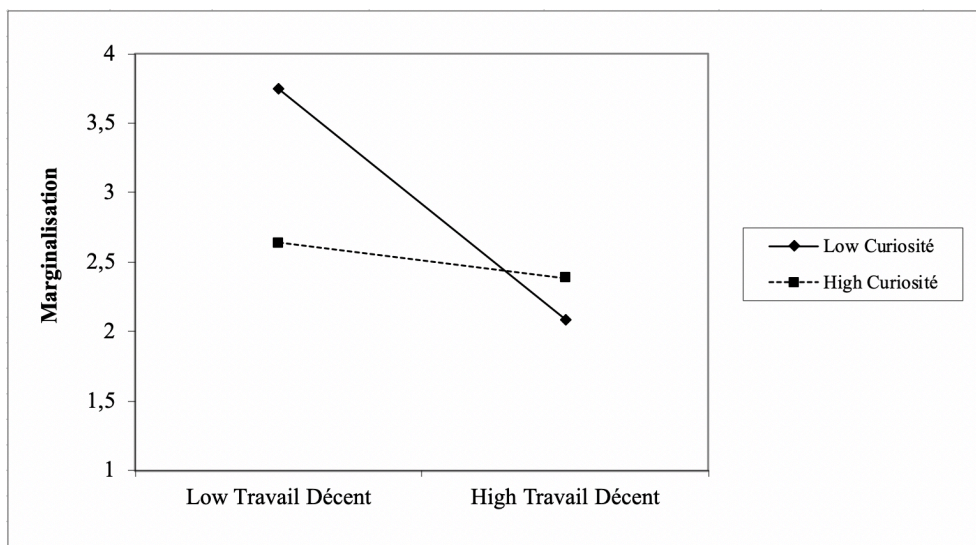


Figure 10. Graphique d'interaction. Modération de la Curiosité (M) sur la relation entre Travail Décent (X) et Marginalisation (Y), selon hypothèse n°22.  $B_{int} = .53$ , 95% IC [.21, .85],  $t = 3.25$ ,  $p < .001$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman, [-2.52 ; .46].

Table 23

*Modération de la Confiance sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.71	2.50	2.93	.11	-	25.26	<.001	-	-
TD	-.51	-.73	-.29	.11	-.30	-4.55	<.001	.99	1.01
Conf	.01	-.35	.36	.18	.01	.03	.98	.98	1.02
TD $\times$ Conf	.49	.14	.84	.18	.19	2.79	<.01	.99	1.02

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, Conf = Confiance ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .124$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 9.60$ ,  $p < .001$ .

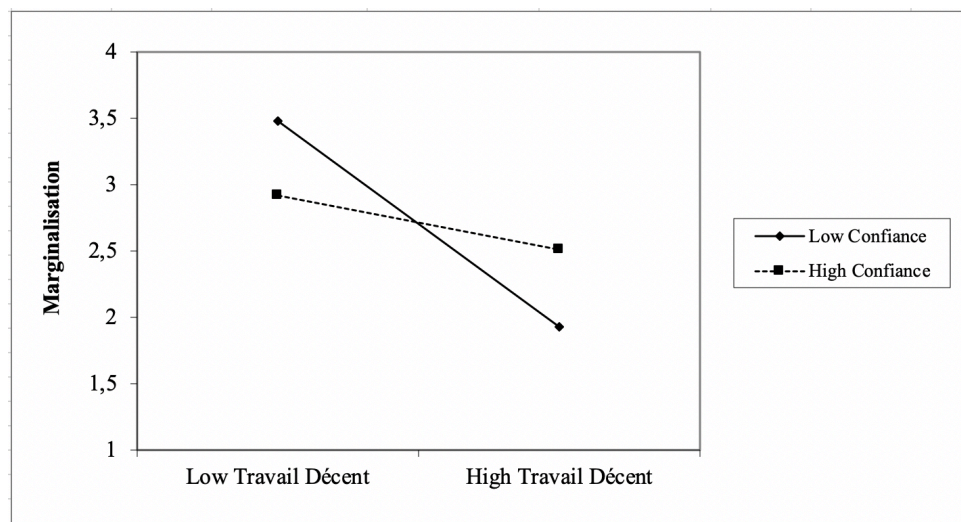


Figure 11. Graphique d'interaction. Modération de la Confiance (M) sur la relation entre Travail Décent (X) et Marginalisation (Y), selon hypothèse n°23.  $B_{int} = .49$ , 95% IC [.14, .84],  $t = 2.79$ ,  $p < .01$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman, [-1.70 ; .48].

Table 24

Modération du Contrôle sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.71	2.50	2.92	.11	-	25.13	<.001	-	-
TD	-.49	-.71	-.27	.11	-.29	-4.37	<.001	.98	1.02
Cont	-.30	-.61	.01	.16	-.13	-1.91	.06	.98	1.02
TD $\times$ Cont	.32	.02	.63	.15	.14	2.10	.04	.99	1.01

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, Cont = Contrôle ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .128$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 203) = 9.90$ ,  $p < .001$ .

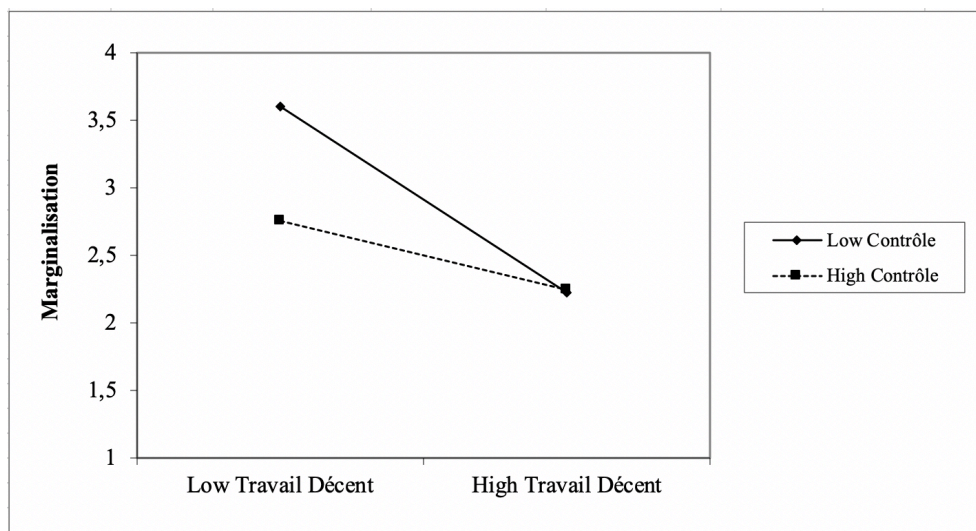


Figure 12. Graphique d'interaction. Modération du Contrôle (M) sur la relation entre Travail Décent (X) et Marginalisation (Y), selon hypothèse n°24.  $B_{int} = .32$ , 95% IC [.15, .76],  $t = 2.10$ ,  $p = .04$ . Seuils de significativité du modérateur selon la méthode Johnson-Neyman, [-2.17 ; .63].

Table 25

*Modération de la Préoccupation sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	IC 95%			SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
	B	-1SD	+1SD						
Cte	2.69	2.47	2.90	.11	-	24.90	<.001	-	-
TD	-.54	-.76	-.31	.11	-.32	-4.74	<.001	.95	1.05
Pré	-.21	-.50	.08	.15	-.09	-1.41	.16	.98	1.03
TD × Pré	.46	.15	.76	.16	.19	2.92	<.01	.97	1.03

Notes.  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, Pré = Préoccupation ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .134$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 206) = 10.46$ ,  $p < .001$ .

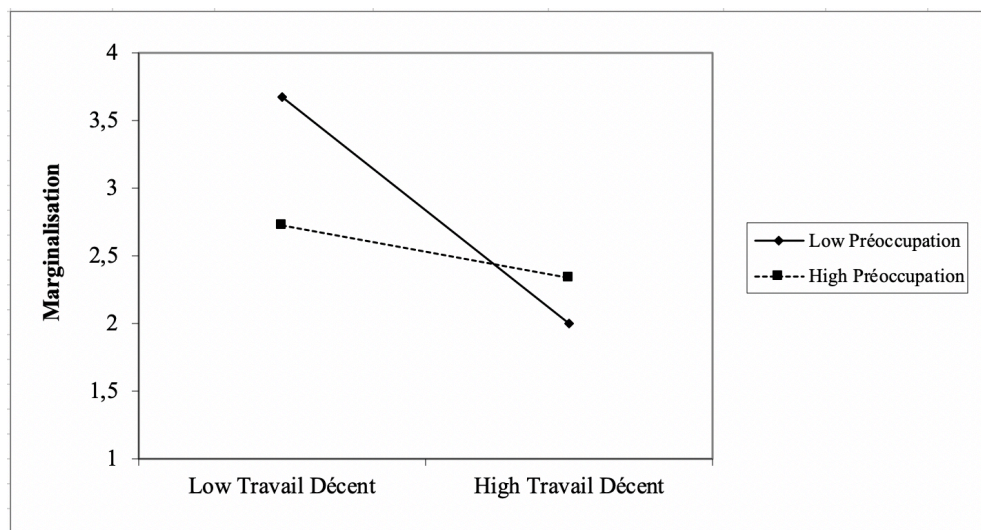


Figure 13. Graphique d'interaction. Modération de la Préoccupation (M) sur la relation entre Travail Décent (X) et Marginalisation (Y), selon hypothèse n°25.  $B_{int} = .46$ , 95% IC [.15, .76],  $t = 2.92$ ,  $p < .01$ . Seuils de significativité selon la méthode Johnson-Neyman, [-2.17 ; .63].

L'hypothèse n°26 explorait la relation entre la volition de travail et la prédiction de la marginalisation par le travail décent et supputait une augmentation de l'effet du travail décent sur la marginalisation. La modération ne montre pas d'effet significatif,  $B_{int} = .19$ , 95% IC [-0.03, .42],  $t = 1.70$ ,  $p = .09$ . Néanmoins les indices de colinéarité pourraient indiquer des irrégularités (Table 26). L'hypothèse n°26 est rejetée.

Les hypothèses n°27 et n°28 vérifiaient l'absence d'effets du niveau de formation sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent, ainsi que l'absence d'effet de l'âge et du sexe. Concernant le niveau de formation, les résultats ne montrent aucun effet sur la relation testée,  $B_{int} = .03$ , 95% IC [-.07, .13],  $t = .54$ ,  $p = .60$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants (Table 27). L'hypothèse n° 27 est acceptée. La vérification de l'âge dans la relation de prédiction de la marginalisation par le travail décent n'a montré aucun effet significatif,  $B_{int} = .01$ , 95% IC [-.01, .03],  $t = 1.11$ ,  $p = .27$ .  $F(3, 200) = 11.15$ ,  $p < .001$ . Les indices de colinéarité sont satisfaisants. La modulation de la variable sexe ne montre aucun effet sur la relation entre travail décent et marginalisation,  $B_{int} = .16$ , 95% IC [-.30, .61],  $t = .68$ ,  $p = .50$ .  $F(3, 200) = 7.106$ ,  $p < .001$ . Les deux variables contrôles n'ont pas d'effet, l'hypothèse n°28 est acceptée.

Table 26  
*Modération de la Volition de travail sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.68	2.47	2.89	.11	-	25.48	<.001	-	-
TD	-.29	-.51	-.07	.11	-.17	-2.62	.01	.89	1.13
VolT	-.63	-.87	-.40	.12	-.36	-5.26	<.001	.83	1.21
TD × VolT	.19	-.03	.42	.11	.11	1.70	.09	.92	1.09

Notes.  $N = 207$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, VolT = Volition de Travail ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .232$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 204) = 20.58$ ,  $p < .001$ .

Table 27

*Modération du Niveau de Formation sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Variables	B	IC 95%		SE	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
		-1SD	+1SD						
Cte	2.74	2.53	2.96	.11	-	25.16	<.001	-	-
TD	-.50	-.73	-.28	.11	-.30	-4.44	<.001	.99	1.02
For	-.14	-.24	-.04	.05	-.18	-2.67	.01	.98	1.02
TD × For	.03	-.07	.13	.05	.04	.54	.60	1.00	1.00

Notes.  $N = 201$ , 7 données manquantes. Cte = Constante, TD = Travail Décent, For = Niveau de Formation ; Variable dépendante : Marginalisation.  $R^2 = .134$ . Régression. ANOVA :  $F(3, 198) = 10.20$ ,  $p < .001$ . Le niveau de formation comprend 9 items, de « sans formation » à « doctorat ».

### 3.3 Médiations

Les modèles de médiation ont été réalisés par PROCESS de Hayes (2018). Les médiations ont été ensuite vérifiées par un test plus conservateur, le t-test de Sobel selon l'outil en ligne (Preacher & Leonardelli, 2010-2020). La procédure utilisée suit le chapitre 11 *Moderation mediation and multicategory predictors* de l'ouvrage de Field (2018, 5<sup>ème</sup> édition).

#### 3.3.1 Médiations modèle 1

Les hypothèses n°29 et n°30 vérifiaient les médiations de l'adaptabilité de carrière (29) et de la volition de travail (30) sur la prédiction du travail décent par la marginalisation. Concernant la médiation de l'adaptabilité de carrière, la relation  $a*b$  n'est pas significative,  $C' = C$ , ( $Z = -1.20$ ,  $p = .23$ ). L'adaptabilité de carrière ne spécifie pas la relation entre la marginalisation et le travail décent (Table 28). L'hypothèse n° 29 est rejetée, (Figure 14). En revanche, la volition de travail est médiatrice partielle de la relation de prédiction du travail décent par la marginalisation, la relation  $a*b$  est significative  $C' < C$ , ( $Z = -2.88$   $p = .004$ ). La volition de travail spécifie la relation entre la marginalisation et le travail décent (Table 29). Le  $R^2$  implique que le modèle avec médiation explique 10% de la variance. L'hypothèse n°30 est acceptée, (Figure 15).



Table 28

*Médiation de l'adaptabilité de carrière sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Antécédent	Conséquent									
	M (Adaptabilité de Carrière)					Y (Travail Décent)				
	<i>path</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>path</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cte	i1	4.02	.07	58.11	<.001	i2	4.86	.52	9.32	<.001
X (M)	A	-.05	.02	-2.33	.02	C'	-.18	.04	-4.23	<.001
M (ACar)	--	--	--	--	--	B	.18	.13	1.40	.16
		$R^2 = .030$					$R^2 = .100$			
		$F(1, 205) = 5.43, p = .02$					$F(2, 204) = 11.18, p < .001$			

*Notes.*  $N = 206$ . 2 données manquantes. Cte = Constante, M = Marginalisation, ACar = Adaptabilité de Carrière. Test de significativité de Sobel :  $Z = -1.20, p = .23$ .  $B$  = coefficients non standardisés ;  $SE$  = Erreur standard.  $C = -.18^{***}$ .

Table 29

*Médiation de la volition de carrière sur la prédiction du travail décent par la marginalisation*

Antécédent	Conséquent									
	M (Volition de travail)					Y (Travail Décent)				
	<i>path</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>path</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cte	i1	6.29	.11	56.46	<.001	i2	3.90	.49	7.91	<.001
X (M)	A	-.25	.04	-7.07	<.001	C'	-.11	.04	-2.62	<.01
M (VolT)	--	--	--	--	--	B	.26	.08	3.48	<.001
		$R^2 = .200$					$R^2 = .141$			
		$F(1, 206) = 50.04, p < .001$					$F(2, 205) = 16.78, p < .001$			

*Notes.*  $N = 207$ . 1 donnée manquante. Cte = Constante, M = Marginalisation, VolT = Volition de Travail. Test de significativité de Sobel :  $Z = -2.88, p < .01$ .  $B$  = coefficients non standardisés ;  $SE$  = Erreur standard.  $C = -.18^{***}$ .

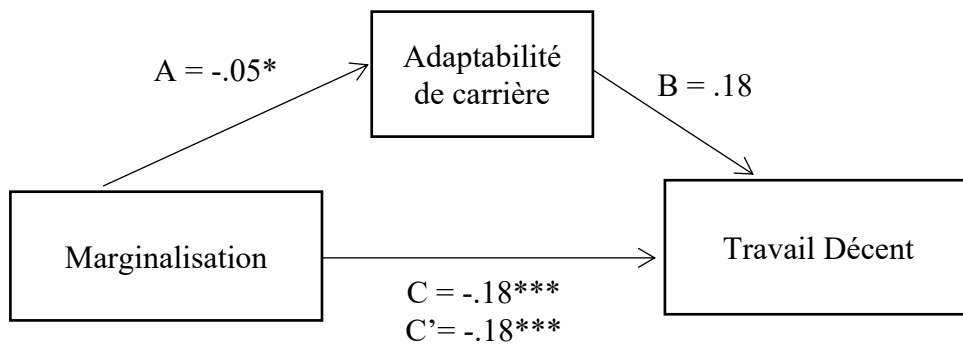


Figure 14. Modèle de médiation de l'Adaptabilité de carrière sur la relation entre Marginalisation et Travail Décent avec résultats.  $N = 207$ . \* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\*  $p < .001$ .

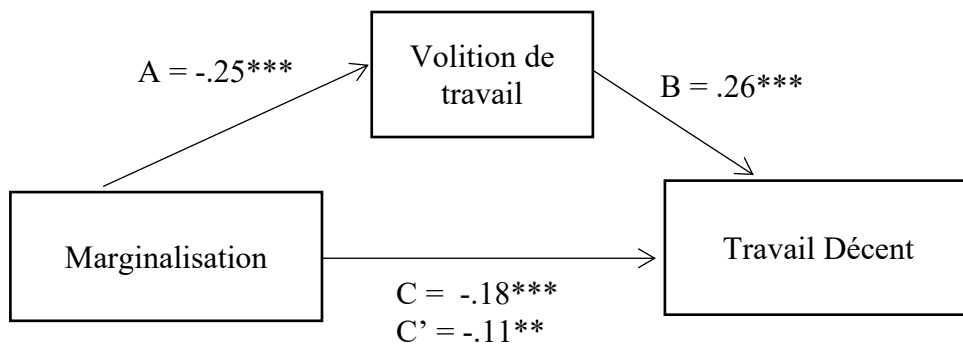


Figure 15. Modèle de médiation de la Volition de travail sur la relation entre Marginalisation et Travail Décent avec résultats.  $N = 207$ . \* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\*  $p < .001$ .

### 3.3.2 Médiations modèle 2

Les hypothèses n°31 et n° 32 vérifiaient la possibilité de médiation des variables d'adaptabilité de carrière (31) et de volition de travail (32) selon le modèle *PWT*, dans la relation de prédiction de la marginalisation par le travail décent. Dans le cas de l'adaptabilité de carrière comme médiatrice de la relation entre travail décent et marginalisation, la relation  $a*b$  n'est pas significative ( $Z = -1.26, p = .21$ ). L'adaptabilité de carrière ne spécifie pas la relation entre le travail décent et la marginalisation (Table 30). L'hypothèse n°31 est rejetée (voir Figure 16). En revanche, la volition de travail est médiatrice, la relation  $a*b$  est très significative  $C' < C$ , ( $Z = -3.91, p < .001$ ). La volition de travail spécifie fortement, mais partiellement la prédiction de la marginalisation par le travail décent (Table 31). Le  $R^2$  indique que le modèle avec médiation explique 22.3% de la variance. L'hypothèse n°32 est acceptée (voir Figure 17).

Table 30

*Médiation de l'adaptabilité de carrière sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Antécédent	Conséquent									
	M (Adaptabilité de carrière)					Y (Marginalisation)				
	<i>path</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>path</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cte	i1	3.50	.19	18.32	<.001	i2	6.67	.94	7.07	<.001
X (TD)	A	.07	.04	2.02	.04	C'	-.48	.11	-4.23	<.001
M (ACar)	--	--	--	--	--	B	-.38	.21	-1.81	.07
$R^2 = .020$					$R^2 = .105$					
$F(1, 205) = 4.09, p = .04$					$F(2, 204) = 11.90, p < .001$					

*Notes.*  $N = 206$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, ACar = Adaptabilité de Carrière. Test de significativité de Sobel :  $Z = -1.26, p = .21$ .  $B$  = coefficients non standardisés ;  $SE$  = Erreur standard.  $C = -.51^{***}$ .

Table 31

*Médiation de la volition de travail sur la prédiction de la marginalisation par le travail décent*

Antécédent	Conséquent									
	M (Volition de travail)					Y (Marginalisation)				
	<i>path</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>path</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cte	i1	3.99	.32	12.40	<.001	i2	8.07	.71	11.30	<.001
X (TD)	A	.32	.06	5.10	<.001	C'	-.29	.11	-2.62	<.01
M (ACar)	--	--	--	--	--	B	-.69	.12	-5.88	<.001
$R^2 = .112$					$R^2 = .223$					
$F(1, 206) = 25.97, p < .001$					$F(2, 205) = 29.16, p < .001$					

*Notes.*  $N = 207$ . Cte = Constante, TD = Travail Décent, ACar = Adaptabilité de Carrière. Test de significativité de Sobel :  $Z = -3.91, p < .001$ .  $B$  = coefficients non standardisés ;  $SE$  = Erreur standard.  $C = -.51^{***}$ .

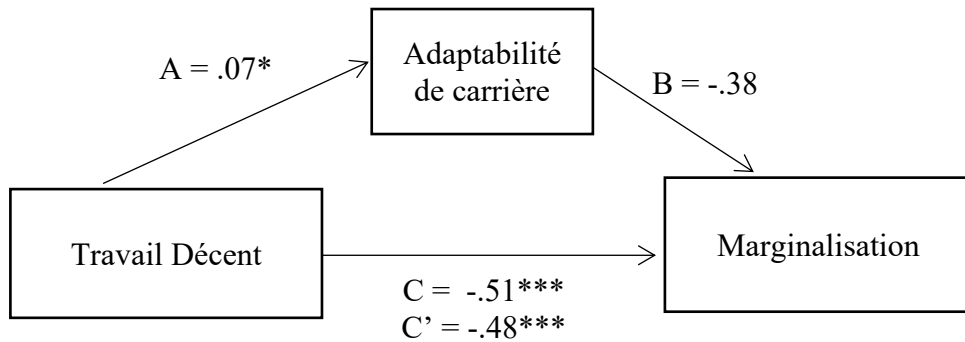


Figure 16. Modèle de médiation de l'Adaptabilité de carrière sur la relation entre Travail Décent et Marginalisation avec résultats.  $N = 207$ . \* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\*  $p < .001$ .

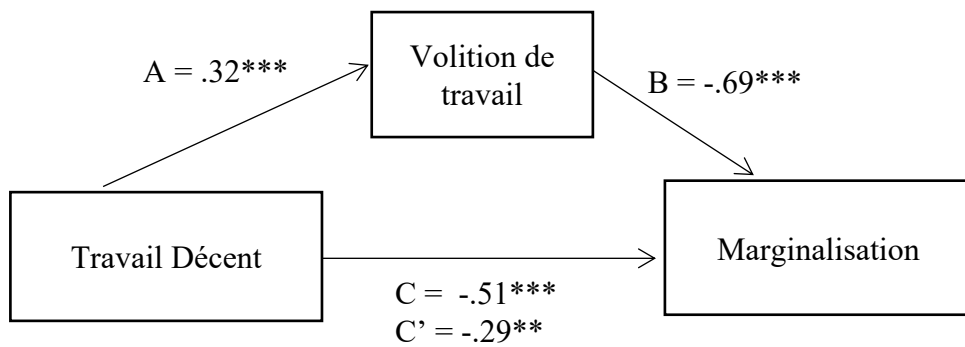


Figure 17. Modèle de médiation de la Volition de travail sur la relation entre Travail Décent et Marginalisation avec résultats.  $N = 207$ . \* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\*  $p < .001$ .

### 3.4 Modèle des effets significatifs, Modèle 1 et Modèle 2 d'après résultats

La reconstruction des deux modèles après résultats montre les modérateurs conservés qui impactent séparément la relation entre la marginalisation et le travail décent, la personnalité proactive et l'adaptabilité de carrière. La volition de travail spécifique fortement et significativement la relation entre marginalisation et travail décent. Les variables de contrôle n'impactent pas la relation. Pour plus de lisibilité, les facteurs distincts ont été regroupés visuellement, toutefois la pertinence de cette configuration devrait être examinée.

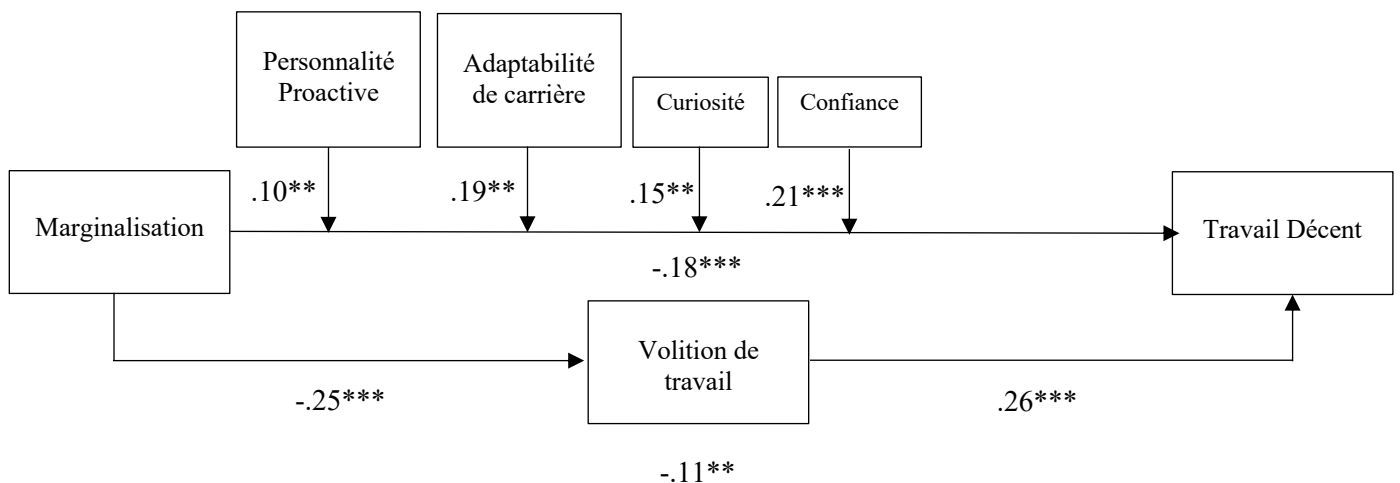


Figure 18. Modèle 1 avec résultats de l'impact des variables attitudinales sur la relation de prédiction du Travail Décent (Y) par la Marginalisation (X).  $N = 207$ . \* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\*  $p < .001$ .

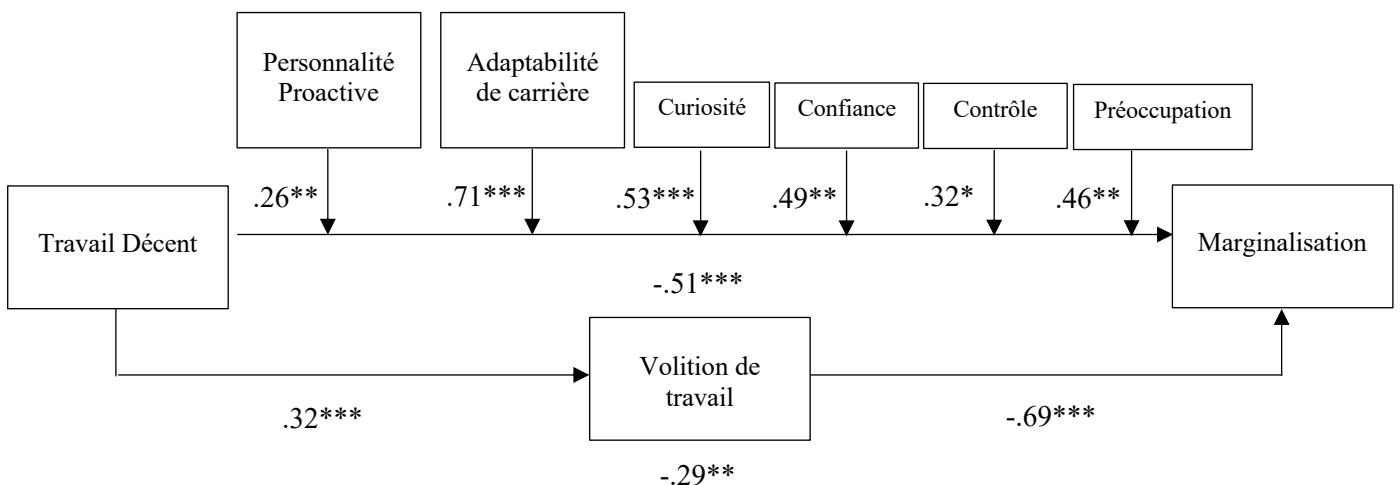


Figure 19. Modèle 2 avec résultats de l'impact des variables attitudinales sur la relation de prédiction de la Marginalisation (Y) par le Travail Décent (X).  $N = 207$ . \* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\*  $p < .001$ .

## 4. Discussion

Le modèle de la *Psychologie of Working Theory* postule que dans l'ensemble, "les expériences structurelles des individus influencent leur capacité à atteindre un travail décent à la fois directement et indirectement par le biais de médiateurs psychologiques" (Kim, Duffy & Allan, 2020). Toutefois, nous avons voulu explorer l'impact des modérateurs qui peuvent infléchir l'effet de ces expériences structurelles.

L'objectif premier de ce travail cherchait à définir les effets des variables attitudinales du modèle de la *Psychology of Working Theory* sur la relation entre marginalisation et travail décent en Suisse. Nous nous sommes arrêtés sur trois questions de recherches. La première question visait à expliciter quels sont les effets de modulation des variables attitudinales (personnalité proactive, conscience critique, adaptabilité de carrière et volition de travail) sur la relation de prédiction du travail décent par la marginalisation du modèle de la *Psychology of Working Theory* en Suisse. Selon nos résultats, certaines variables attitudinales, la personnalité proactive et l'adaptabilité de carrière ont montré un faible effet pour contrecarrer la marginalisation dans l'accès à un travail décent.

La seconde question de recherche visait à définir quels sont les effets de modulation des variables attitudinales (personnalité proactive, conscience critique, adaptabilité de carrière et volition de travail) sur la relation de prédiction de la marginalisation par le travail décent du modèle de la *Psychology of Working Theory* en Suisse. Nos résultats montrent que certaines variables attitudinales, la personnalité proactive et l'adaptabilité de carrière ont un effet moyen et fort pour renforcer l'impact du travail décent sur le recul de la marginalisation.

Finalement, la troisième question de recherche avait pour but de déterminer quelles sont les relations de médiation de l'adaptabilité de carrière et de la volition de travail sur les deux directions de la relation entre marginalisation et travail décent du modèle de la *Psychology of Working Theory* en Suisse. Les analyses montrent que la volition de travail médiatise partiellement les deux relations, mais que l'adaptabilité de carrière ne spécifie pas les deux directions de la relation entre travail décent et marginalisation.

#### 4.1 Rôle de la marginalisation dans le travail décent en Suisse

Les variables étudiées ont montré leur pertinence et leur fiabilité dans le contexte helvétique. L'échelle de travail décent s'est révélée fiable, en cohérence avec l'étude de Masdonati et collègues (2019). De même, la marginalisation perçue tout au long de la vie montre une excellente fiabilité. Le lien corrélation entre marginalisation et travail décent en Suisse est négatif et très significatif, nos chiffres sur ces deux variables sont très similaires, à trois centièmes, à ceux présentés par Duffy et collègues (2018).

L'impact négatif de la marginalisation subjectivement perçue tout au long de la vie sur l'accès à un travail décent est sensible et très significatif. En effet, les résultats montrent que la marginalisation porte une part de la variance pour expliquer l'accès à un travail décent. Il faut en conclure que c'est une variable pertinente pour comprendre les obstacles à un travail décent en Suisse. Toutefois, ces chiffres pourraient être sous-évalués, en raison de la composition de notre échantillon. Parmi les participant·e·s, seuls 16,4% ont déclaré avoir une situation familiale économique en dessous de la moyenne, mais 68,8% gagnent moins que le salaire moyen annuel suisse (78'000 CHF brut/an). Un quart d'entre eux a achevé un apprentissage et environ un quart a fait des études universitaires. Dans la mesure où deux tiers des jeunes font des apprentissages en Suisse, cela signifie qu'il y a potentiellement une surreprésentation d'universitaires, peut-être étudiants avec des emplois accessoires, à mi-temps ou saisonniers. Un regard plus large pourrait amener des conclusions plus marquées. Néanmoins, l'impact du niveau de formation a été vérifié et n'a montré aucun effet sur la relation.

En outre, nos résultats concernant l'impact direct de la marginalisation sur le travail décent, même lorsqu'il est médiatisé par la volition de travail, sont cohérents avec l'étude de Duffy et collègues (2018), qui remarquent que les conditions économiques sont médiatisées plus fortement par la volition de travail, mais que la marginalisation était liée directement au travail décent. Toutefois, leur étude était spécifiquement liée à la marginalisation raciale. Dans une recherche récente sur les profils émergents des cinq composantes du travail décent, Kim, Duffy et Allan (2020) ont confirmé que les personnes marginalisées avaient des scores plus bas à chacune des sous-dimensions du travail décent.

Finalement, la prédiction du travail décent par la marginalisation montre qu'il conviendrait d'être attentif aux groupes d'appartenance qui peuvent rencontrer davantage

d'obstacles sur le marché du travail en Suisse, tels les jeunes sous-qualifié·e·s, les femmes, les travailleurs·euses seniors, les personnes en situation de migration, et les habitant·e·s des régions italophones et francophones, comme l'ont défini Masdonati et collègues (2019). Kim, Duffy et Allan (2020) enjoignent également les chercheurs·euses à être particulièrement attentifs aux sous-groupes lorsqu'on évalue le travail décent. Nous pourrions intégrer d'autres appartenances potentiellement marginalisées en Suisse, telles que les minorités sexuelles ou les personnes souffrant de maladie physiques et/ou psychiques. Le poids de la marginalisation pourrait être inclus dans une réflexion plus globale dans l'accès à un travail décent en Suisse et ses intrications intersectionnelles pourraient faire l'objet de recherches qualitatives.

#### **4.2 Variables attitudinales dans l'impact de la marginalisation sur le travail décent en Suisse**

Pour infléchir l'impact de la marginalisation sur le travail décent, nous nous attendions à des effets de modération de chacune des variables de la *PWT*. Cependant, nos résultats montrent que la conscience critique et la volition de travail n'impactent pas la relation. Préalablement, la conscience critique n'entretient pas de relations de corrélation avec les autres variables du modèle, à l'exception du niveau de formation. En effet, les individus avec un plus haut niveau de formation sont plus susceptibles d'avoir une plus haute conscience critique. Plus précisément, le niveau de formation est positivement corrélé avec l'inégalité perçue et l'action politique. Seul l'égalitarisme n'a aucune corrélation avec les variables du modèle. Ce dernier résultat doit être nuancé en regard de la distribution hautement asymétrique de l'égalitarisme. Néanmoins, aucun résultat n'est proche de la significativité. Il faut également remarquer, dans notre échantillon, une moyenne très haute d'égalitarisme et une moyenne très basse d'action politique. À l'instar de Diemer et McWhirter (2015), ce résultat demanderait à être interrogé, notamment concernant la validité de convergence entre les dimensions de l'échelle de conscience critique.

Il faut également soulever que l'absence d'effet global de la conscience critique pourrait être liée à l'échantillon sélectionné. Diemer et McWhirter (2015) supposent que la conscience critique peut s'appliquer aux personnes marginalisées, mais également aux personnes jouissant d'un degré relatif de privilèges. Notre récolte de données ne s'est pas centrée sur une population spécifiquement marginalisée, et une comparaison avec un échantillon ciblé pourrait montrer d'autres résultats. La question de la pertinence de la transposition de l'échelle de conscience



critique en Suisse pourrait être examinée, en vertu de la faible distance au pouvoir et du pouvoir unique des citoyens·ennes suisses à changer la structure de la société par la politique. Il ne serait pas inintéressant d'intégrer d'autres sous-échelles de la conscience critique, qui comprennent notamment la dimension de motivation à l'action critique (McWhirter & McWhirter, 2015).

Une seconde variable, la volition de travail, n'a montré aucun impact de modération sur la relation de prédiction du travail décent par la marginalisation. L'échelle globale s'est avérée fiable, mais dans une très moindre mesure quant à ses sous-dimensions. Toutefois, il faut remarquer qu'elle est fortement et positivement corrélée au travail décent, à l'adaptabilité de carrière et ses sous-dimensions, et dans une moindre mesure à la personnalité proactive. La plus forte corrélation de la volition est sa relation négative avec la marginalisation. Par rapport à la recherche de Duffy et collègues (2019), nous avons une plus faible corrélation entre la volition de travail et le travail décent, mais une relation bien plus forte avec la marginalisation. Si la capacité perçue à faire des choix en dépit des contraintes ne permet pas d'amoindrir la marginalisation sur l'accès à un travail décent, plusieurs études ont montré que la volition de travail spécifiait la relation entre marginalisation et travail décent (Duffy et al., 2019), et en fait un mécanisme par lequel la marginalisation impacte l'accès à un travail décent (Duffy et al., 2016). Notre résultat d'absence d'effet concernant la modération de la volition de travail est conforme au modèle de la *PWT*.

Deux variables, la personnalité proactive et l'adaptabilité de carrière ont montré des effets de modération sur la relation entre marginalisation et travail décent. Ces deux variables présentent des liens de corrélation, la personnalité proactive entretient des liens positifs et très significatifs avec l'adaptabilité de carrière ainsi que ses quatre sous-dimensions. Dans une moindre mesure, la personnalité proactive est positivement, mais faiblement liée à la volition de travail. De surcroît, il faut remarquer que la proactivité n'est ni liée au travail décent, ni à la marginalisation. Selon Siebert et Crant (1999), la personnalité proactive peut amener les individus à être plus enclins à identifier et saisir les opportunités, à anticiper les contingences environnementales et opérer des changements constructifs. Aussi, le lien entre adaptabilité de carrière et personnalité proactive fait sens dans la tendance anticipée à l'action face aux situations professionnelles exigeant des ajustements. Johnston (2018), rapporte que selon les recherches de Uy (2014) et Hou, Wu, Liu (2014), l'effet positif de la personnalité proactive sur l'adaptabilité de la carrière semble être l'auto-efficacité dans la prise de décision ou encore la vigilance entrepreneuriale lorsque des opportunités se présentent. Ainsi, il est possible qu'un

effet plus important de la personnalité proactive sur le travail décent puisse se faire à travers l'adaptabilité de carrière.

Concernant l'infléchissement de l'effet de la marginalisation sur le travail décent, la personnalité proactive reste un modérateur de poids faible, qui explique davantage de variance que la simple prédiction du travail décent par la marginalisation. Toutefois, l'examen des seuils de significativité de Johnson-Neyman montre que l'impact de la personnalité proactive est particulièrement fort sur la relation lorsqu'elle est en dessous de la moyenne. En d'autres termes, l'action du niveau de marginalisation est faible lorsque la proactivité est haute, mais une haute marginalisation combinée à une faible personnalité proactive engendre un plus faible niveau de travail décent qu'en cas de basse marginalisation. C'est un résultat intéressant pour la pratique, dans la mesure où la tendance à l'action pour changer l'environnement pourrait être thématifiée avec des consultant·e·s fortement marginalisés. Cependant, ce levier reste très limité, car un très haut niveau de personnalité proactive ne permet pas de produire une grande différence entre termes de travail décent, que l'on soit fortement marginalisé ou non. En ce sens, ce résultat corrobore le préalable de Duffy, Blustein et collègues (2016), qui postule qu'un certain set d'attributs psychologiques seuls ne permettent pas de contrer les forces oppressives et le manque dans la structure des opportunités.

La dernière variable testée, l'adaptabilité de carrière, montre un impact intéressant pour limiter l'effet de la marginalisation sur le travail décent. La fiabilité de la mesure dans le contexte suisse est bonne et cohérente avec la littérature (Maggiori et al., 2015). Préalablement, l'adaptabilité de carrière ainsi que ses quatre sous-dimensions montrent des liens très significatifs et positifs avec la personnalité proactive, la volition de travail et le niveau de formation. Duffy et collègues (2018) ont obtenu des résultats très similaires entre l'adaptabilité de carrière, les 4C et la volition de travail. De plus, l'adaptabilité de carrière est liée négativement à la marginalisation. Ces différentes corrélations tendent à prouver que l'adaptabilité de carrière a un rôle à jouer dans le modèle de la *PWT*. Toutefois, comme le proposait Duffy et collègues (2018), ce rôle pouvait être différent de celui du modèle initial.

Nos résultats tendent à montrer que l'adaptabilité de carrière est un modérateur significatif pour modifier la force de la marginalisation sur le travail décent. Cependant, l'investigation des seuils limites de significativité de Johnson-Neyman révèle que l'impact de l'adaptabilité est un peu plus fort lorsque celle-ci est en dessous de la moyenne. Cela signifie

qu'une très basse adaptabilité de carrière, en cas de marginalisation élevée résulte en un plus bas niveau de travail décent. En revanche, une haute adaptabilité de carrière montre moins de différence entre une situation de haute marginalisation et de basse marginalisation. Ces résultats peuvent être intégrés dans une réflexion pratique de l'orientation dans une perspective préventive quant à l'enseignement des aspects liés l'adaptabilité de carrière à un public très marginalisé. À l'instar de la personnalité proactive, le développement de l'adaptabilité de carrière est un levier plus intéressant pour les individus qui, de base, ont une adaptabilité de carrière en dessous de la moyenne. Toutefois, il y a un seuil au-delà duquel le développement de l'adaptabilité de carrière, en tant que ressources pour faire face au défi de carrière ne permet pas d'opérer un changement sur le niveau de travail décent, que l'on soit fortement ou peu marginalisé. Ce résultat tend également à confirmer le postulat de Duffy, Blustein et collègues (2016) quant à l'impossibilité d'enrayer les effets de la marginalisation par un set d'attitudes et d'attributs psychologiques spécifiques.

Dans ce travail, nous avons postulé que les quatre dimensions de l'adaptabilité de carrière avaient un effet pour déjouer l'impact de la marginalisation sur le travail décent. Les indices de fiabilité d'échelles sont acceptables, à l'exception de la curiosité qui présente une fiabilité limite. Nos résultats montrent que seules la curiosité et la confiance ont un effet pour contrecarrer la marginalisation dans l'accès au travail décent. Ces deux ressources entretiennent des liens positifs et significatifs similaires avec la personnalité proactive, la volition de travail et le niveau de formation. Le contrôle est lié positivement à ces trois variables, mais l'est également à l'âge et au genre. De plus, la dimension de contrôle entretient une relation négative avec la marginalisation. Le contrôle est donc la variable de l'adaptabilité de carrière qui possède le plus de corrélations avec les autres variables du modèle. Finalement, la préoccupation est liée positivement à la personnalité proactive, à la volition de travail, au niveau de formation, et plus faiblement au travail décent. En regard de ces corrélations, l'absence d'effet de ces deux variables ne s'explique pas aisément, d'autant plus qu'ils sont largement en dessus du seuil de significativité.

Selon Öncel (2014), l'étude de convergence de l'adaptabilité de carrière montre que la préoccupation est plus souvent liée à la perspective orientée sur le futur, et le contrôle au locus de contrôle et aux auto-évaluations de base. La curiosité est davantage liée à la personnalité proactive et la confiance à une auto-efficacité généralisée. Dans cette perspective, les deux

ressources qui contribuent faiblement à l'infléchissement de la marginalisation pourraient relever d'une tendance à l'action et à la croyance en l'efficacité de cette action.

D'autre part, le contrôle est, selon Öncel (2014) davantage lié au locus of control et la préoccupation aux anticipations, à la perspective orientée vers le futur. Johnston (2018) relève que l'activation de ressources d'adaptabilité peut dépendre du fait qu'un individu ressente un degré certain de contrôle et de possibilité de changer la situation, et que l'adaptabilité professionnelle peut "être réduite ou inhibée dans les situations jugées menaçantes" (p.15). Dans cette configuration, on peut conjecturer que la situation de marginalisation ou la situation de ne pas avoir de travail décent peuvent être menaçantes et avoir un effet d'inhibition de l'adaptabilité de carrière ou de certaines de ses composantes. Les corrélations spécifiques du contrôle, positive avec le travail décent, ainsi que la corrélation négative entre la préoccupation et la marginalisation pourraient être cohérentes avec cet effet d'inhibition, dans la mesure où, lorsque la marginalisation augmente, la préoccupation diminue. D'autres analyses sont nécessaires pour comprendre la disparité de l'effet parmi les quatre sous-dimensions de l'adaptabilité de carrière.

Du reste, le développement spécifique de la curiosité demeure un levier faible pour alléger l'impact de la marginalisation sur le travail décent. Toutefois, selon les seuils de significativité, elle présente un empan d'effet étendu. Cependant, comme pour la personnalité proactive et la dimension d'adaptabilité de carrière, la curiosité est surtout préjudiciable lorsqu'elle est très en dessous de la moyenne. Cela signifie que, lorsque la dimension de curiosité est basse, la différence du niveau de travail décent entre une personne fortement marginalisée et une autre moins marginalisée est plus importante que lorsqu'il y a un haut niveau de curiosité. Cela en fait une cible intéressante pour les personnes en situation de haute marginalisation. Cependant, un niveau de curiosité élevé présente beaucoup moins de différence entre une basse marginalisation et une haute marginalisation. Quant à la confiance, son effet est un peu plus fort que la curiosité sur la relation entre marginalisation et travail décent et son empan de significativité est également plus important lorsque la confiance est en dessous de la moyenne.

Nous avons pu montrer quelles étaient les variables attitudinales qui pouvaient avoir un impact sur la relation entre marginalisation et travail décent. Sur cette première question de recherche, nous devons conclure qu'il y a peu de variables qui permettent d'infléchir la

marginalisation, que les effets des variables significatives sont faibles, et surtout, que les effets tendent à montrer un seuil plateau d'effet. La différence entre un bas niveau de marginalisation et un haut niveau de marginalisation s'estompe lorsque la proactivité et l'adaptabilité de carrière sont hautes, mais n'annule pas l'effet de la marginalisation sur l'accès à un travail décent.

### **4.3 Rôle du travail décent dans la marginalisation en Suisse**

Notre seconde question de recherche voulait engager la réflexion sur les effets des variables attitudinales qui renforcent l'effet du travail décent sur la marginalisation en Suisse. L'impact du travail décent sur la marginalisation a révélé des chiffres plus importants. D'une part, le travail décent et la marginalisation sont corrélés de façon significative et négative, d'autre part, la prédiction du premier modèle indiquait que la marginalisation avait un impact négatif sur le travail décent. Nos résultats montrent que, bien qu'expliquant le même pourcentage de variance, le travail décent est un facteur très important, de poids négatif et très significatif sur la prédiction du niveau de marginalisation. L'impact du travail décent sur la marginalisation est cohérent avec le modèle de la *PWT* (Duffy, Blustein et. al., 2016). En revanche, la disparité de la force de prédiction entre les deux modèles est saillante. En d'autres termes, ces résultats tendent à montrer qu'en Suisse, le travail décent est un meilleur rempart contre la marginalisation que la marginalisation ne l'est au travail décent. Ainsi, l'accès à un travail décent est un levier primordial pour opérer sur le recul de la marginalisation. Or, il faut tenir compte ici de notre variable qui mesurait la marginalisation subjectivement perçue. L'accès à un travail décent est un moyen d'intégration subjectif fort dans la société helvétique, révélant aussi la centralité du travail dans nos sociétés comme vecteur d'inclusion. D'autre part, il serait intéressant de pouvoir comparer si l'accès à un travail, indépendamment de sa décence, fournit un tel impact sur la diminution de la marginalisation perçue. Nous manquons de recul pour fournir une comparaison quant à l'impact du travail sur la marginalisation. On peut conjecturer que la décence d'un travail joue un rôle plus important dans la réduction des expériences de marginalisation, comme pour les contraintes économiques. En effet, la recherche de Kossen et McIlveen (2018), montre qu'un emploi qui ne répond pas aux critères de décence, un emploi occasionnel ou contingent n'améliore pas nécessairement la situation économique et est susceptible d'être aussi stressant que le chômage.

Finalement, nos résultats montrent que la réflexion autour de la marginalisation devrait inclure des stratégies pour promouvoir le travail décent et son accès, pour un double effet selon

le modèle de la *PWT* : l'augmentation du bien-être et de la satisfaction au travail, mais également par l'éloignement de la marginalisation. À ce titre, Di Fabio et Maree (2016) relèvent que :

Dans la perspective du travail décent et de la pauvreté, la promotion du bien-être est liée à la distinction introduite par la psychologie positive [...], entre le bien-être hédonique (atteindre le plaisir et éviter la douleur) [...] et le bien-être eudémonique (fonctionner de manière optimale et réaliser son potentiel en exploitant ses ressources et ses forces). (p.10)

La diminution de la marginalisation, dans cette optique, peut relever de l'évitement de la peine qui est une composante essentielle du bien-être. Ces éléments renforcent l'importance d'adopter une perspective psychologique du travail au sens de Blustein (2016).

#### **4.4 Variables attitudinales dans l'impact du travail décent sur la marginalisation en Suisse**

Nous avons fait l'hypothèse que toutes les variables attitudinales de la *PWT* pouvaient renforcer l'impact du travail décent sur la diminution de la marginalisation, comme le propose le modèle *PWT*. Nos résultats montrent des effets différents selon les variables attitudinales. En effet, la personnalité proactive et l'adaptabilité de carrière jouent un rôle important et significatif dans cette relation. En revanche, la conscience critique, ses composantes ainsi que la volition de travail ne montrent aucun effet significatif.

L'absence d'effet de la conscience critique est cohérente avec les résultats trouvés dans le premier modèle. En effet, la conscience critique n'entretient aucun lien de corrélation avec les variables étudiées du modèle *PWT* dans le contexte suisse, à l'exception ici de la variable de contrôle du niveau de formation. Seule la sous-dimension de l'action politique entretient une corrélation faible et positive avec le travail décent. Cela signifie que la réflexion critique sur les inégalités perçues et l'égalitarisme, ainsi que la participation sociopolitique n'apportent pas d'effet bénéfique sur le recul de la marginalisation prédit par l'accès au travail décent. À l'instar du premier modèle, il faut prendre en compte la composition de notre échantillon et reconnaître que nous n'avons pas ciblé une population spécifiquement marginalisée, ce qui aurait pu amener des résultats plus contrastés. Derrière nos hypothèses, il y avait l'idée qu'une certaine conception des facteurs structurels, une certaine croyance en l'égalité, mais également la possibilité de déployer une certaine agentivité au niveau politique pour modifier les structures d'opportunités

étaient développées par un accès au travail décent et pouvaient amener un changement significatif dans le recul de la marginalisation. Nos résultats invalident clairement cette conception, en raison de l'absence de lien entre les deux variables. Une étude longitudinale de l'effet de l'accès à un travail décent pourrait nuancer et préciser ce résultat et intégrer la conscience critique dans une perspective développementale. Toutefois, concernant notre mesure, les irrégularités de la distribution ainsi que les différences marquées entre les moyennes et les écarts-types des sous-dimensions devraient questionner l'adaptation de l'utilisation de cet outil dans le contexte helvétique.

Concernant la volition de travail, nos résultats n'ont montré aucun effet de modération entre l'accès au travail décent et le recul de la marginalisation en Suisse. Ces résultats sont conformes au modèle de la *PWT* (Duffy, Blustein et al., 2016). Toutefois, lorsque le niveau de travail décent augmente, la volition de travail s'accroît et la marginalisation recule. Cela confirme que la perception de la capacité à opérer des choix professionnels en dépit des contraintes a une place importante dans le modèle de la *PWT* en tant que médiateur, ce que nos résultats montrent également. Ceci est cohérent avec les recherches précédentes (Masdonati et al., 2019 ; Duffy, Douglass et al., 2016). Toutefois, le modèle de la *PWT*, s'il inclut une boucle de rétroaction entre le travail décent et la marginalisation, ne suppose pas de médiation dans ce sens de la prédiction. Nos résultats tendent à montrer que la volition est également pertinente comme variable médiatrice forte et significative dans cette configuration, indiquant que le recul de la marginalisation s'opère également par une plus grande capacité perçue à faire des choix malgré les contraintes. Nous y reviendrons lorsque nous traiterons de la dernière question de recherche.

Parmi nos variables, la personnalité proactive ainsi que l'adaptabilité de carrière ont montré un effet de modération conséquent pour renforcer l'effet du travail décent sur la marginalisation. Conformément au modèle de la *PWT* (Duffy, Blustein et collègues, 2016), la personnalité proactive a un effet important. Cet effet est particulièrement fort lorsqu'elle est basse. En effet, une basse personnalité proactive engendre un taux plus élevé de marginalisation en cas de bas travail décent qu'en cas de haut travail décent. Les analyses des seuils de significativité confirment que l'effet est nettement plus important lorsque le niveau de la variable est en dessous de la moyenne. Toutefois, une haute personnalité proactive a également un effet différencié sur la marginalisation, en cas de bas ou de haut travail décent. Cette configuration en fait un levier intéressant pour renforcer l'impact du travail décent sur la

marginalisation en Suisse. Lorsqu'un individu marginalisé se trouve en situation de travail qu'il ne juge pas suffisamment décent, le développement de la personnalité proactive peut avoir un impact significatif sur la situation de marginalisation. En effet, cela est cohérent avec la littérature. Fuller et Marler (2008) relèvent que la personnalité proactive est liée la réussite professionnelle subjective et objective, mais également pour la réussite tout au long de la vie.

Concernant l'adaptabilité de carrière et ses sous-dimensions, le second modèle montre une plus forte influence que le premier. Ceci s'explique en partie par l'effet plus important du travail décent sur la marginalisation par rapport au premier modèle. Toutefois, même en comparant la proportionnalité des effets des deux directions de la prédiction entre marginalisation et travail décent, l'adaptabilité de carrière a nettement plus d'impact dans le second modèle. Cela signifie qu'il est plus intéressant de développer l'adaptabilité de carrière lorsqu'on a un travail décent pour repousser la marginalisation que pour accéder à un travail décent lorsqu'on est marginalisé en Suisse. Cela interroge la place que l'on réserve, dans les interventions de psychologie du conseil en orientation, aux étapes qui suivent la réalisation d'un projet professionnel et aux stratégies périphériques qui permettent de soutenir l'inclusion sociale par l'intégration dans le marché de l'emploi. Nos résultats montrent qu'un bas niveau d'adaptabilité de carrière engendre un taux fortement plus élevé de marginalisation en cas de bas travail décent qu'en cas de haut travail décent. Ce constat est valable pour les sous-dimensions de l'adaptabilité de carrière. Contrairement au premier modèle, toutes sont impliquées dans l'augmentation de l'effet du travail décent sur la marginalisation. Le contrôle et la préoccupation modèrent ici fortement la relation. Toutes tendent à montrer un effet plus important lorsqu'elles sont basses. En examinant la différence entre les deux modèles, la présence de la préoccupation et du contrôle pour renforcer l'impact du travail décent sur la marginalisation pourrait conforter l'hypothèse de l'inhibition de certaines ressources d'adaptabilité quand la situation est perçue comme menaçante (Johnston, 2018). En effet, avoir un plus haut score de travail décent est une situation moins menaçante qu'un haut niveau de marginalisation. Tant l'effet de l'adaptabilité de carrière que de ses composantes indiquent qu'elle demeure une cible de choix pour les interventions de conseil et d'orientation pour renforcer les effets bénéfiques du travail décent sur la marginalisation, en raison de son potentiel développement par "le biais d'interactions entre les mondes intérieurs et extérieurs de la personne" (Savickas & Porfeli, 2012, p. 663). Il est possible de conjecturer non pas un effet d'inhibition, mais un effet d'apprentissage suscité par la situation de travail décent, en termes de contrôle et de préoccupation. On rejoindrait ici une des conceptions de la théorie sociale



cognitive du choix de carrière (Lent, Brown & Hackett, 2004) en postulant que la situation de travail décent est une expérience de réussite qui renforce l'agentivité par le biais du contrôle et de la préoccupation, pour obtenir des résultats souhaités, ici le recul de la marginalisation. Toutefois, ce type de conjectures demanderait une mesure répétée dans le temps pour apprécier le développement de ces ressources et les lier plus promptement à la situation de travail décent. De manière plus globale, notre résultat indique que l'adaptabilité de carrière a sa place dans le modèle de la *PWT* en tant que modérateur et qu'elle modifie la force de la prédiction du travail décent sur la marginalisation et sa réciproque. Il serait intéressant de pouvoir caractériser comment l'adaptabilité de carrière et la personnalité proactive interagissent dans ce contexte.

Quatre conclusions essentielles sont à tirer de nos deux premières questions de recherches. Premièrement, le travail décent est un meilleur rempart contre la marginalisation que la marginalisation ne l'est au travail décent. Cela signifie qu'il est possible et pertinent de lutter contre la marginalisation par la promotion du travail décent. Deuxièmement, les variables attitudinales sont un levier très limité pour contrecarrer les effets de la marginalisation sur le travail décent. Cela confirme les réserves de Duffy, Blustein et collègues (2016) qui explicitaient qu'en aucun cas leur modèle signifiait qu'un certain set d'attitudes et d'attributs psychologiques permettait d'infléchir le poids des variables structurelles. Troisièmement, lorsque les individus sont en situation de travail décent, ces mêmes variables peuvent grandement contribuer à éloigner la marginalisation chez les individus qui, de base, auraient de faibles niveaux de personnalité proactive et d'adaptabilité de carrière. La courbe de progression possible mérite notre attention. Finalement, cette disparité indique qu'il y a deux terrains propices au recul de la marginalisation dans le contexte suisse qui doivent faire l'objet de réflexions parallèles, mais interconnectées. D'une part, ce recul peut s'opérer grâce à la promotion de la décence du travail par les institutions politiques, et d'autre part grâce au développement de l'adaptabilité de carrière et de la proactivité par l'éducation des individus aux compétences liées à la carrière. On peut conjecturer que ces démarches doivent être conjointes pour un effet sur plusieurs niveaux systémiques. À ce titre, nous rejoignons les principes proposés par Blustein (2001 ; 2008 ; 2019) qui fondent le cadre de la *PWF* et qui enjoignent à prendre compte des forces économiques, historiques et sociales qui limitent ou facilitent de nombreux aspects du travail. Dans notre travail, la marginalisation est clairement de celles-ci.

#### 4.5 Comparaison avec le modèle *PWT*

Notre dernière question de recherche visait à déterminer quelles sont les relations de médiation de l'adaptabilité de carrière et de la volition de travail sur les deux directions de la relation entre marginalisation et travail décent du modèle *PWT* en Suisse.

Nos résultats montrent que la volition de travail permet de spécifier le mécanisme par lequel la marginalisation a un impact sur le travail décent en Suisse. Ces résultats sont cohérents avec le modèle de la *PWT* (Duffy, Blustein et al., 2016), avec l'étude de l'échelle du travail décent en Suisse (Masdonati et al., 2019) ainsi que les études récentes sur la marginalisation spécifique liée à l'appartenance ethnique dans le modèle de la *PWT* (Duffy et al., 2018). Cela signifie que la volition de travail, la capacité perçue à faire des choix malgré les contraintes est grandement diminuée par la situation de marginalisation perçue et explique comment celle-ci conditionne l'accès à un travail décent. La force et le poids de cette relation sont importants et très significatifs. Selon Duffy et collègues (2018), le poids de la volition montre que l'accès au travail décent peut être vécu de manière très différente, selon l'expérience du poids des facteurs externes. Duffy, Douglass et collègues (2016) relèvent que dans la *PWF*, Blustein (2006) a mis en avant que l'hypothèse traditionnelle de la possibilité d'opérer un choix professionnel devait être remise en question par le fait que de nombreux individus ne peuvent exercer leur choix en raison de facteurs structurels. Les résultats obtenus convergent vers la pertinence de cette réflexion. En d'autres termes, si l'on reprend la théorisation de Holmbeck (1997) sur les médiations, le travail décent induit la volition de travail, qui à son tour, induit la marginalisation. Toutefois, la médiation reste partielle, car la significativité de la relation directe demeure en cas de médiation. D'autres variables médiatrices entrent sûrement en jeu lorsqu'il est question de comprendre comment la marginalisation influence l'accès à un travail décent en Suisse. Néanmoins, comme Duffy et collègues (2018) le soulignent, "la principale raison pour laquelle les ressources économiques et une basse marginalisation prédisent le travail décent est attribuable à un sentiment accru de choix dans la prise de décision de carrière" (p.280).

Parallèlement, la volition de travail explique également comment le travail décent permet le recul de la marginalisation. La médiation est partielle, mais fortement significative. Le travail décent augmente la volition de travail qui, elle réduit fortement et très significativement la marginalisation. En comparant les deux modèles étudiés dans ce travail, l'effet est totalement proportionnel à la prédiction concernant le lien entre volition et

marginalisation. En revanche, il ne l'est pas sur le chemin entre volition de travail et travail décent. En d'autres termes, la volition de travail semble relativement plus importante pour prédire l'accès au travail décent que le travail décent ne l'est pour prédire la volition de travail dans les médiations. Toutefois, ce résultat montre que la raison pour laquelle le travail décent fait reculer la marginalisation réside dans l'augmentation capacité perçue à faire des choix malgré des contraintes. Le travail décent, en Suisse, semble fonctionner comme une opportunité pour élargir l'espace des choix possibles perçu.

Finalement, la médiation de l'adaptabilité de carrière n'a pas pu être soutenue par nos résultats, dans les deux directions de la prédiction entre marginalisation et travail décent. Bien qu'entretenant un lien faiblement significatif et négatif avec la marginalisation, l'adaptabilité de carrière ne présente pas de corrélation avec le travail décent. En revanche, elle est fortement liée à la personnalité proactive et à la volition de travail. Dans le modèle de la *PWT*, Duffy, Blustein et collègues (2016) postulaient qu'une haute marginalisation ainsi que de faibles ressources économiques entraînaient une différence dans le développement de l'adaptabilité de carrière qui expliquerait l'impact de ces facteurs structurels sur un accès plus difficile au travail décent. Cela ne semble pas être le cas dans notre contexte. Il faut toutefois remarquer que nos résultats se fondent sur un échantillon limité qui ne ciblait pas spécifiquement une population marginalisée, et que l'adaptabilité de carrière montre une moyenne assez élevée dans cet échantillon. Néanmoins, les récentes recherches questionnent également la place de l'adaptabilité de carrière comme médiateur du modèle *PWT* (Duffy et al., 2018 ; Duffy, Gensmer et al., 2019 ; Douglass, 2017). Cela interroge sur les conditions et les expériences qui favorisent ou limitent le développement de l'adaptabilité de carrière.

Deux conclusions peuvent être tirées de cette dernière question de recherche. Premièrement, l'espace décisionnel délimité par la capacité perçue à faire des choix permet une compréhension plus fine du vécu des personnes qui vivent subjectivement de la marginalisation, lorsqu'elles souhaitent accéder à un travail décent en Suisse. Il s'agit ensuite de prendre en compte cet espace lorsque des individus s'adressent à un service de consultation et d'en saisir les perceptions pour rester en phase avec les problématiques que ceux-ci peuvent rencontrer dans l'accès à un travail décent. En d'autres termes, on ne peut pas négliger que, parmi les individus, certains n'ont pas la possibilité d'exercer leur capacité à faire des choix ou ne perçoivent pas cette possibilité. Les théories et les méthodes dans le champ de la psychologie de l'orientation professionnelle ne peuvent plus écarter le poids de ces facteurs structurels dans

une économie et dans une structure du marché de l'emploi qui subissent de profonds changements et qui vont impacter la volition des personnes marginalisées et précarisées. Deuxièmement, l'adaptabilité de carrière, si elle ne permet pas d'expliquer les mécanismes par lesquels la marginalisation opère sur l'accès au travail décent, a un potentiel pour limiter l'impact de la marginalisation sur le travail décent.

#### **4.6 Implications pratiques**

À l'instar de Duffy Blustein et collègues (2016), nous pensons que le modèle de la *Psychology of Working Theory* peut avoir des implications pratiques conséquentes pour la prévention en matière de travail décent et la défense de la justice sociale. Selon ces mêmes auteurs, "le modèle *PWT* a le potentiel d'identifier le rôle des constructions intrinsèquement malléables qui peuvent être facilement incorporées dans la pratique." (p. 141). Nos résultats peuvent amener quatre pistes de réflexion pour la pratique de l'accompagnement psychologique de conseil et d'orientation professionnelle.

Premièrement, la thématique du travail décent, et de ce qu'il signifie avec les personnes qui souhaitent un changement professionnel a sa place dans le contexte actuel en Suisse et peut faire l'objet d'une investigation, comme le proposent Massoudi et collègues (2018), en explorant non seulement les conditions de travail, mais également les contenus dans une perspective subjective et constructiviste, telle que le suggère le conseil de carrière de conception de la vie (*Life Design*).

Deuxièmement, l'impact de la marginalisation sur l'accès au travail décent devrait rendre les praticiens·ennes particulièrement attentifs aux difficultés que peuvent rencontrer les individus qui appartiennent à un ou plusieurs groupes vulnérabilisés sur le marché du travail helvétique. Ces catégories pourraient comprendre les appartenances définies par Masdonati et collègues (2019) qui rencontrent davantage de difficultés sur le marché du travail telles que les travailleurs·euses étrangers·ères, les jeunes et les travailleurs·euses sous-qualifié·e·s ainsi que les habitant·e·s des régions francophones et italophones de la Suisse. Cette réflexion doit aussi comprendre les situations de marginalisation que peuvent vivre les personnes vulnérables au chômage de longue durée, notamment les jeunes sous-qualifié·e·s et les travailleurs·euses seniors, ainsi que les personnes en situation d'emploi précaire.

Troisièmement, la place de la volition de travail dans le modèle *PWT* et dans nos résultats indique que c'est une conception intéressante à investiguer pour délimiter l'espace de choix perçu, en explorant les barrières perçues qui peuvent limiter l'accès à un travail décent en Suisse. Cette cartographie du territoire pourrait être une occasion de reconnaître les difficultés structurelles qui impactent les parcours. L'espace perçu du choix, son ouverture et sa signification peuvent être discutés et même explorés sur une dimension temporelle. En effet, Duffy, Douglass et collègues (2016) reconnaissent que la volition de travail se situe sur un continuum et est susceptible de s'amplifier ou de s'atténuer selon les expériences de vie et les accès aux ressources.

Finalement, le conseil en orientation avec des personnes en recherche d'une situation de travail décent en Suisse pourrait intégrer non seulement un travail d'orientation, mais également un travail de soutien à la carrière par une investigation portant sur les stratégies d'adaptabilité de carrière et de comportements proactifs qui peuvent éloigner les expériences de marginalisation, afin d'augmenter les bénéfices d'un travail décent sur leur situation subjectivement perçue. Cette pratique doit naturellement tenir compte du rythme de chacun·e et particulièrement du fait que ces stratégies sont plus porteuses une fois la situation de travail décent sécurisée. Toutefois, elles sont particulièrement porteuses pour les personnes qui seraient fortement marginalisées et qui n'auraient pas eu l'opportunité de développer ces ressources. Co-construire les ressources de carrière peut être un objectif de séance pertinent lorsque l'on est amené à accueillir des personnes particulièrement vulnérables, et pourrait faire l'objet d'un outil qualitatif à utiliser en consultation pour soutenir la réflexion.

Dans un registre systémique différent, la disparité entre l'influence des variables attitudinales sur les deux prédictions nous amène à proposer une stratégie qui vise également et avant tout, les institutions et les structures de la société pour développer la promotion de l'accès à un travail décent. En effet, les variables attitudinales ne pallient pas l'effet négatif de la marginalisation sur le travail décent. À ce titre, nous rejoignons Blustein et collègues (2016) lorsqu'ils exhortent les psychologues en conseil et en orientation professionnelle à adopter une posture engagée, pour amener dans le débat du travail décent une perspective psychologique qui souligne son impact sur le bien-être et son impact sur le recul de la marginalisation, entre autres. Cette conclusion est également soulignée chez Masdonati et collègues (2019). L'action du·de la psychologue conseiller·ère en orientation et du·de la chercheur·euse en ce domaine peut et peut-être doit s'étendre hors de la consultation, par la défense et l'action politique pour

agir sur les systèmes qui influencent les parcours professionnels (Kozan & Blustein, 2018). Ce que nos résultats tendent à montrer, en fin de compte, c'est que les structures institutionnelles et politiques sont le mieux à même de modifier les facteurs contextuels, tels que la marginalisation en promouvant l'accès à un travail décent, mais que les individus peuvent, par le biais de certaines variables attitudinales, renforcer grandement les bénéfices du travail décent sur le recul de la marginalisation. Dans cette optique, l'individu reste agentif et acteur de son parcours, et les institutions en promouvant le travail décent agissent comme un filet social pour favoriser l'inclusion bénéfique au sens psychologique dans le marché du travail.

#### 4.7 Propositions théoriques

Afin d'intégrer nos résultats dans le modèle de la *Psychology of Working Theory*, nous proposons ici un modèle alternatif qui repense la place de l'adaptabilité de carrière, qui propose une boucle d'interaction qui tient compte de la disparité de l'influence des variables attitudinales entre les deux directions de la relation entre marginalisation et travail décent, et qui prenne en compte une dimension développementale de l'adaptabilité de carrière. Aussi, il était nécessaire d'ajouter les possibles effets de modérations distribués sur le modèle (Figure 20). Toutefois, pour plus de lisibilité, un visuel plus léger est proposé (Figure 21).

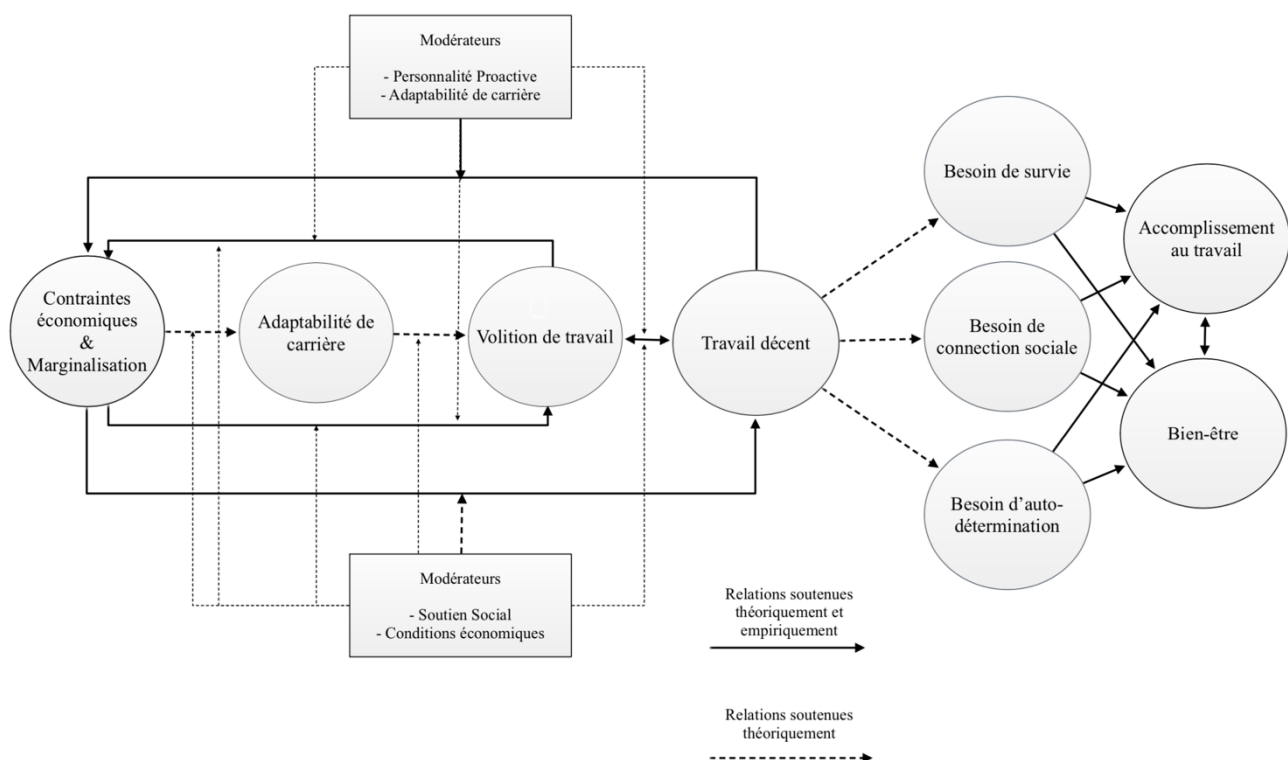


Figure 20. Modèle alternatif proposé avec toutes les modérations.

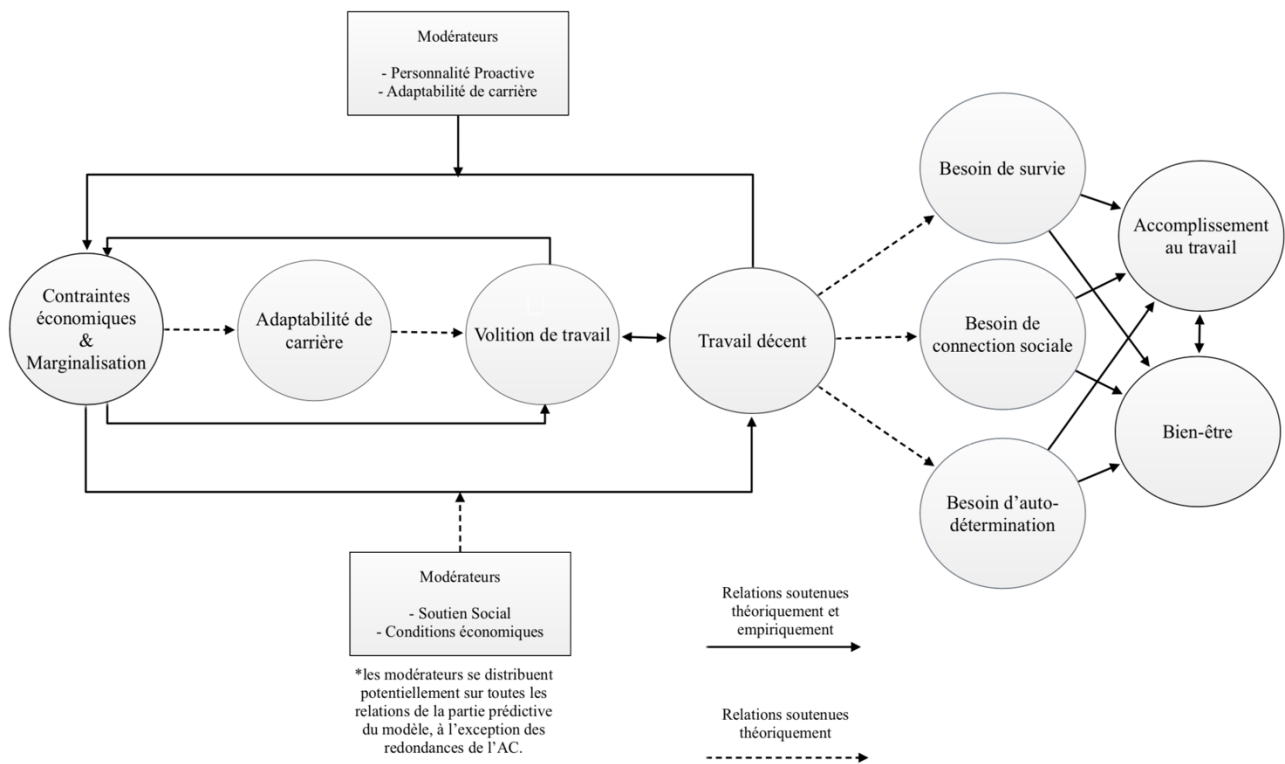


Figure 21. Modèle alternatif proposé.

Premièrement, ce modèle propose que les individus sujets à de fortes contraintes économiques et à une plus forte marginalisation perçue au cours de la vie sont susceptibles d'avoir une plus faible capacité perçue à faire des choix et potentiellement en raison de l'impossibilité à développer des ressources d'adaptabilité de carrière. La distinction ici s'opère sur la médiation de l'adaptabilité de carrière, qui explique la capacité perçue à faire des choix lorsqu'on subit le poids de facteurs externes, mais pas nécessairement l'accès à un travail décent. Par ailleurs, la volition de travail explique l'effet des facteurs contextuels sur l'accès à un travail décent. Ainsi, face à des contraintes externes subjectives fortes, le développement de ressources pour y faire face est entravé, ce qui explique une plus faible capacité perçue à faire des choix malgré les obstacles et un accès réduit au travail décent et à ses conséquences bénéfiques. Dans cette reconfiguration, les ressources d'adaptabilité ont un impact sur la délimitation subjective de l'espace du choix possible. Il paraît pertinent de concevoir qu'un individu possédant des ressources ou se reconnaissant les posséder, développe une perception différente du choix possible malgré les contraintes.

De la même manière, la *PWT* intègre des variables contextuelles subjectivement perçues, dans le but de caractériser et comprendre l'accès au travail décent du point de vue des

individus. À ce titre, une personne qui se perçoit davantage marginalisée et en proie à de fortes contraintes économiques conçoit ces deux éléments comme des obstacles, qui fonctionnent ainsi doublement comme des barrières, internes et externes. Ces obstacles limitent les choix possibles, subjectivement et objectivement. Cette perception peut s'amplifier si les ressources de carrière sont perçues comme inexistantes ou insuffisantes pour faire face aux défis que les individus rencontrent sur le marché de l'emploi.

Ensuite, ce modèle intègre deux relations qui expliquent l'effet du travail décent sur la diminution des facteurs contextuels de contraintes économiques et de marginalisation. Le premier est un lien direct entre travail décent et facteurs contextuels, le second est un lien partiellement médiatisé par la volition de travail, conformément à nos résultats. En effet, nous proposons que la volition de travail médiatisât les deux directions de la prédiction entre marginalisation et travail décent. Cela signifie que, parce que les individus ont un sentiment accru de leur capacité à faire des choix malgré les contraintes, ils peuvent plus aisément agir sur les facteurs contextuels et réduire les expériences de marginalisation.

De plus, le poids des variables attitudinales pour modérer le lien entre marginalisation et travail décent est conceptualisé comme plus puissant pour repousser la marginalisation en situation de travail décent que pour accéder à un travail décent lorsqu'on est en situation de marginalisation, en raison de nos résultats. Nous postulons que ces résultats sont généralisables aux facteurs contraintes économiques. Les variables modératrices qui se réfèrent non pas à des attitudes, mais aux conditions liées au niveau macro-économique et au soutien social, sont conceptualisées comme ayant davantage de poids pour infléchir l'effet des variables contextuelles sur l'accès à un travail décent. Cela ne signifie pas que les variables attitudinales sont absentes pour amortir l'effet des variables contextuelles sur le travail décent, mais qu'elles ne sont pas prépondérantes par rapport à d'autres variables qui relèveraient, par exemple, de la structure économique et sociale fournie par le contexte dans lequel l'individu évolue. Il faut également remarquer que nous avons écarté la conscience critique des modérateurs, toutefois cette proposition tient aux résultats dans le contexte suisse, mais pourrait être intégrée dans d'autres contextes.

Finalement, la présence de l'adaptabilité de carrière comme médiatrice et modératrice engage une réflexion sur une dynamique de développement, et en fait ainsi un levier intéressant pour faire de la prévention, car elle joue un double rôle, un manque d'adaptabilité impacte les



personnes marginalisées d'une façon particulière pour accéder à un travail décent, mais également pour repousser la marginalisation en cas de travail décent. C'est un tout un pan de l'agentivité de l'individu qui peut être pensé à travers différentes actions pour nourrir son développement et favoriser les conséquences positives d'un accès au travail décent.

#### **4.8 Limites de la présente recherche**

Ce travail de recherche comporte plusieurs limitations. La première concerne la taille de l'échantillon. En vertu du nombre de paramètres explorés, une étude avec un échantillon plus étendu pourrait amener des résultats plus contrastés. D'autre part, notre étude ciblait une variable spécifique, la marginalisation perçue, mais ne ciblait pas une population particulièrement marginalisée. Notre échantillon comporte une moyenne assez haute de travail décent et une moyenne plutôt basse de marginalisation. Cela limite les généralisations que l'on peut tirer sur ces deux paramètres.

De plus, la méthode d'échantillonnage indiquait un critère d'inclusion lié à l'exercice d'un travail. On aurait pu réfléchir à l'intégration des personnes sans travail qui souhaitent entrer dans le marché du travail, et rester cohérent avec le principe d'inclusivité de la *PWF* qui stipule que la recherche sur le travail doit s'étendre à ceux et celles qui travaillent et qui veulent travailler.

Un autre aspect doit être soulevé lorsque l'on fait passer des questionnaires papier tels que celui qui a été utilisé. La longueur de l'enquête peut demander une certaine concentration et son contenu des compétences de compréhension écrite accrues. Cela pourrait écarter les personnes ayant une moins bonne maîtrise du français, par exemple des personnes issues de la migration, mais également des individus marginalisés sur le terrain de l'emploi en raison de leurs faibles qualifications scolaires. C'est particulièrement problématique lorsque ces recherches visent à comprendre et expliquer les facteurs structurels qui impactent la marginalisation.

En outre, la transposition de nos résultats romands au reste de la population suisse peut entraîner quelques difficultés en raison des différences culturelles qui la composent. L'échelle du travail décent a montré sa fiabilité dans les trois régions linguistiques de la Suisse, l'échelle d'adaptabilité de carrière en version courte l'a également été pour deux régions linguistiques de

la Suisse. En revanche, la volition de travail ainsi que la conscience critique n'ont pas été testées et comparées dans ce contexte.

Finalement, notre proposition théorique finale reste du domaine de la spéculation et demanderait des investigations supplémentaires pour être testée, critiquée et affinée. D'autres modérateurs, notamment contextuels, pourraient apporter de la finesse à ce modèle. Nous pourrions par exemple intégrer la notion de distance au pouvoir théorisée par Hofstede.

#### **4.9 Recommandations pour de futures recherches**

Plusieurs recommandations peuvent être faites pour de futures recherches. Afin de comprendre comment le modèle de la *PWT* peut être pertinent pour caractériser les expériences de travail dans une perspective inclusive en Suisse, il serait pertinent de concevoir une recherche qui cible une population spécifiquement vulnérable dans l'accès à un travail décent afin de soulever des résultats plus pertinents et plus contrastés. Une approche qualitative pourrait permettre davantage d'inclusivité et enrichir notre compréhension du travail décent, mais également des mécanismes qui médiatisent l'impact d'un facteur structurel et social comme la marginalisation.

En regard de l'analyse récente de Duffy et collègues (2020), une analyse sur les composantes du travail décent particulièrement impactées par la marginalisation pourrait faire sens pour en saisir plus finement les relations. De plus, la place de l'adaptabilité de carrière devrait être repensée pour intégrer la liste des modérateurs qui peuvent amortir l'impact des facteurs structurels sur l'accès au travail décent. Une exploration plus fine des effets possibles d'apprentissages et d'inhibition des ressources d'adaptabilité permettrait de comprendre comment la marginalisation est déstructurante ou, au contraire comment le travail décent est structurant pour permettre le développement de ressources de carrière.

En outre, il semble important de vérifier comment le travail décent agit sur les facteurs structurels dans le modèle de la *PWT*, afin de soutenir un débat situé sur l'agentivité des institutions en tant que société pour adresser ces obstacles que les individus rencontrent dans leur vie professionnelle et promouvoir l'accès au travail décent tout en éclairant les potentielles ressources que les individus peuvent déployer pour rebondir sur les opportunités.

Finalement, des modèles alternatifs qui repensent la place de l'adaptabilité de carrière devraient être explorés avant de l'écarter du modèle, en raison de son pouvoir explicatif, son potentiel de développement, mais également de ses fortes corrélations avec les autres variables du modèle.

## 5. Conclusion

Nous avons exploré le cadre de la *Psychology of Working Theory* dans le contexte helvétique sur l'angle des attitudes, des ressources et des perceptions qui peuvent jouer un rôle sur la relation entre marginalisation et travail décent. Nous avons apporté un soutien empirique dans l'application de la *PWT* concernant l'importance de la marginalisation dans le contexte suisse pour accéder au travail décent, mais plus encore l'importance du travail décent pour réduire la marginalisation. Dans cette étude, les variables attitudinales ont montré moins d'effet pour limiter l'impact de la marginalisation sur le travail décent que pour favoriser le recul de la marginalisation par le travail décent. En particulier, l'adaptabilité de carrière ainsi que la personnalité proactive ont montré des effets intéressants pour renforcer l'impact du travail décent sur la diminution de la marginalisation. Ces effets montrent d'une part l'importance que la promotion du travail décent peut revêtir pour les personnes particulièrement marginalisées et d'autre part les conséquences positives possibles de fournir une aide au développement de ressources de carrière pour favoriser l'impact du travail décent. Cela interroge doublement le rôle et la place du·de la psychologue conseiller·ère en orientation professionnelle, dans la sphère publique et politique pour intégrer et défendre les conséquences positives psychologiques du travail décent, qu'elles soient hédoniques ou eudémoniques, mais également dans le soutien post-réalisation du choix professionnel. La distinction entre conseil d'orientation et conseil d'insertion limite l'action que peuvent opérer les psychologues conseillers·ères en orientation sur le bien-être lié au travail. D'une certaine façon, ces interrogations sur le rôle déplacent le développement de la conscience critique et de l'advocacy avant tout chez les chercheurs·euses et les praticiens·ennes psychologues du conseil en orientation pour opérer des changements systémiques et pour défendre la pertinence de leur service à la population afin d'engager des moyens qui tiennent compte des défis rencontrés par les personnes vulnérables sur le marché de l'emploi.

## 6. Références

- Ali, S. R. (2013). Poverty, social class, and working. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 127–140). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0008>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment, 22*(4), 543-561. <https://doi.org/10.1177/1069072713514811>
- Amos, J. (2007). Transitions école – emploi : Apports de la recherche TREE. In M. Behrens (dir.), *La transition de l'école à la vie active ou le constat d'une problématique majeure* (p.43-53). Neuchâtel : Institut de recherche et de documentation pédagogique IRDP.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology, 65*(5), 605-617. <https://doi.org/10.1037/cou0000280>
- Baker, A. M., & Brookins, C. C. (2014). Toward the development of a measure of sociopolitical consciousness: Listening to the voices of Salvadoran youth. *Journal of Community Psychology, 42*(8), 1015-1032. <https://doi.org/10.1002/jcop.21668>
- Bandura. A. (2019). *Auto-efficacité, comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie*. (3e éd.) Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Bandura, A., Betz, N. E., Brown, S. D., Lent R. W. & Pajares, F., (2009). *Les adolescents : leur sentiment d'efficacité personnelle et leur choix de carrière*. Québec : Septembre Editeur.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.  
<https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(407)  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Londres: Lawrence Erlbaum Publishers.

- Bowerman, B. L., & O'Connell, R. T. (1990). *Linear statistical models: An applied approach* (2nd ed.). Belmont: CA, Duxbury.
- Bowers, K. S. (1973). Situationism in psychology: An analysis and a critique. *Psychological Review*, *80*(5), 307-336. <https://doi.org/10.1037/h0035592>
- Brown, A. (2016). Career adaptability and attitudes to low-skilled work by individuals with few qualifications: 'Getting by', 'getting on' or 'going nowhere'. *British Journal of Guidance & Counselling*, *44*(2), 221-232.  
<https://doi.org/10.1080/03069885.2016.1145196>
- Brown, D. (2002). *Career choice and development* (4th ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, *67*(1), 541-565. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033237>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, *38*(2), 459-477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Carr, S. C., MacLachlan, M., & Furnham, A. (Éds.). (2012). *Humanitarian Work Psychology*. Royaume Uni: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137015228>
- Cheung, F., Wu, A. M. S., & Yeung, D. Y. (2016). Factors associated with work volition among aging workers in Hong Kong. *Journal of Career Development*, *43*(2), 160-176.  
<https://doi.org/10.1177/0894845315585576>
- Christens, B. D., Winn, L. T., & Duke, A. M. (2016). Empowerment and critical consciousness: A conceptual cross-fertilization. *Adolescent Research Review*, *1*(1), 15-27. <https://doi.org/10.1007/s40894-015-0019-3>

- Chronister, K. M., & McWhirter, E. H. (2006). An experimental examination of two career interventions for battered women. *Journal of Counseling Psychology, 53*(2), 151-164. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.2.151>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Podgórný, M., Drabik-Podgórná, V., Aisenson, G., Bernaud, J. L., Abdou Moumoula, I., & Guichard, J. (Éds.). (2018). *Interventions in Career Design and Education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3>
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist, 64*(3), 170-180. <https://doi.org/10.1037/a0014564>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2012). The five-factor model, five-factor theory, and interpersonal psychology. In L. M. Horowitz & S. Strack (Éds.), *Handbook of Interpersonal Psychology* (p. 91-104). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118001868.ch6>
- Dawson, J. F. (2014). Interpreting interaction effects, templates excel for two-way interactions. Site consulté sur : <http://www.jeremydawson.co.uk/slopes.htm>
- Deranty, J.-P., & MacMillan, C. (2012). The ILO's decent work initiative: Suggestions for an extension of the notion of "Decent Work". *Journal of Social Philosophy, 43*(4), 386-405. <https://doi.org/10.1111/josp.12003>
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (2016). Editorial: From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work. *Frontiers in Psychology, 7* :1119 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01119>

- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2016). Using a transdisciplinary interpretive lens to broaden reflections on alleviating poverty and promoting decent work. *Frontiers in Psychology, 7* : 503. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00503>
- Diemer, M. A., McWhirter, E. H., Ozer, E. J., & Rapa, L. J. (2015). Advances in the conceptualization and measurement of critical consciousness. *The Urban Review, 47*(5), 809-823. <https://doi.org/10.1007/s11256-015-0336-7>
- Diemer, M. A., Rapa, L. J., Park, C. J., & Perry, J. C. (2017). Development and validation of the critical consciousness scale. *Youth & Society, 49*(4), 461-483. <https://doi.org/10.1177/0044118X14538289>
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology: Theory and practice implications. *Journal of Career Assessment, 17*(3), 247-265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Domenighetti, G., D'Avanzo, B., & Bisig, B. (2000). Health effects of job insecurity among employees in the swiss general population. *International Journal of Health Services, 30*(3), 477-490. <https://doi.org/10.2190/B1KM-VGN7-50GF-8XJ4>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology, 64*(5), 550-559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology, 64*(2), 206-221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>



- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148.  
<https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the work volition scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 400-411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016). Examining predictors of work volition among undergraduate students. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 441-459. <https://doi.org/10.1177/1069072715599377>
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 199-215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology, 65*(3), 280-293. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th edition). London: SAGE Publications.
- Freire, P. (1973). *Education for critical consciousness*. New York: Seabury.
- Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed* (30th anniversary ed). London: Continuum.

- Freire, P. (2005). *Education for critical consciousness*. London: Continuum.
- Guichard, J., Drabik-Podgórna, V., Podgórnny, M. (2016). *Counselling and dialogue for sustainable human development*. Torun: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Hart, B., & Risley, T. R. (1995). *Meaningful differences in the everyday experience of young American children*. Baltimore: Brookes Publishing.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*, 2nd ed. California: Sage Publication.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599–610. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.65.4.599>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behaviour and Personality*, 42, 903–912. doi:10.2224/sbp.2014.42.6.903
- International Labor Organization. (2014). *Evolving forms of employment relationships and decent work*. Consulté sur : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms\\_231985.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_231985.pdf)

International Labour Organization (2017). World employment social outlook: Trends 2017.

Geneva, Switzerland: International Labor Office. Consulté sur :

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_541211.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf)

Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.

<https://doi.org/10.1177/1069072716679921>

Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the german version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>

Kälin W., Keller A.C., Tschan F., Elfering A., Semmer N.K. (2014). Work experiences and well-being in the first years of professional work in Switzerland: A ten-year follow-up study. In Keller A., Samuel R., Bergman M., Semmer N. (Eds.), *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development*. Springer: Dordrecht.

Kenny, M. E., Blustein, D. L., Gutowski, E., & Meerkins, T. (2018). Combatting marginalization and fostering critical consciousness for decent work. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J. L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, & J. Guichard (Éds.), *Interventions in Career Design and Education* (p. 55-73). Suisse: Springer International Publishing.

[https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3_4)

Kim, H. J., Duffy, R. D., & Allan, B. A. (2020). Profiles of decent work: General trends and group differences. *Journal of Counseling Psychology*. Advance online publication.

<http://dx.doi.org/10.1037/cou0000434>

- Kossen, C., & McIlveen, P. (2018). Unemployment from the perspective of the psychology of working. *Journal of Career Development, 45*(5), 474-488.  
<https://doi.org/10.1177/0894845317711043>
- Kozan, S., & Blustein, D., L. (2018). Implementing social change: A qualitative analysis of counseling psychologists' engagement in advocacy. *The Counseling Psychologist, 46*(2) 154-189. <https://doi.org/10.1177/0011000018756882>
- Kozan, S., Masdonati, J., Konowitz, L., & Blustein, D. L. (2019). Le travail décent : une ambition fondamentale pour la psychologie de l'orientation. In J. Masdonati, K. Massoudi & J. Rossier (Eds) *Repères pour l'orientation* (pp. 233-263). Suisse : Springer International Publishing.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 437-449.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2019). *Repères pour l'orientation* (1<sup>re</sup> éd.). Suisse : Éditions Antipodes. <https://doi.org/10.33056/ANTIPODES.11551>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 41*/2. <https://doi.org/10.4000/osp.3776>

- Massoudi, K., Abessolo, M., Atitsogbe, K. A., Banet, E., Bollmann, G., Dauwalder, J.-P., Handschin, P., Maggiori, C., Masdonati, J., Rochat, S., & Rossier, J. (2018). A Value-centered approach to decent work. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J. L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, & J. Guichard (Éds.), *Interventions in Career Design and Education* (p. 93-110). Suisse: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3_6)
- McWhirter, E. H., & McWhirter, B. T. (2016). Critical consciousness and vocational development among Latina/o high school youth: Initial development and testing of a measure. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 543-558.  
<https://doi.org/10.1177/1069072715599535>
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07-106. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Oesch, T., & Fritschi, T. (2018). « Baromètre Conditions de travail » – Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs. Résultats pour les années 2015 à 2018. BFH. Consulté sur :  
[https://syna.ch/images/umfragen\\_studien/2018\\_10\\_12\\_Barometer-Gute-Arbeit\\_Kurzfassung\\_f.pdf](https://syna.ch/images/umfragen_studien/2018_10_12_Barometer-Gute-Arbeit_Kurzfassung_f.pdf)
- Office fédéral de la statistique (2016). Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016. Consulté sur : <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/8266035/master>
- Office fédéral de la statistique (2019). Enquête suisse sur la structure des salaires : les bas salaires. Consulté sur : <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/9066126/master>
- Office fédéral de la statistique (2019). Enquête suisse sur la santé, conditions de travail et état de santé, 2012-2017. Consulté sur :  
<https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/9366233/master>

- Olle, C. D., & Fouad, N. A. (2015). Parental support, critical consciousness, and agency in career decision making for urban students. *Journal of Career Assessment, 23*(4), 533-544. <https://doi.org/10.1177/1069072714553074>
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.006>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J., (2010-2020). An interactive calculation for the Sobel Test. Site consulté sur : <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Pouyaud, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology, 7* : 422. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Rossier, J. (2015a). Career adaptability and life designing. In L. Nota & J. Rossier (Eds), *Handbook of Life Design, from practice to theory and from theory to practice* (pp. 153-167). Germany: Hogrefe Publishing.
- Rossier, J. (2015b). Personality assessment and career interventions. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention: Foundations* (Vol. 1, pp. 327–350). Washington, DC: American Psychological Association.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a french-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 734–743. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.004

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (2015). Life designing with adults: Developmental individualization using biographical bricolage. In L. Nota & J. Rossier (Eds), *Handbook of Life Design, from practice to theory and from theory to practice* (pp. 135-149). Germany: Hogrefe Publishing.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149-205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Secrétariat d'État à l'Économie SECO. (2010). Résumé de l'étude sur le stress, seconde version : le stress chez les personnes actives en Suisse. Consulté sur : [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikation\\_en\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien\\_und\\_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikation_en_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html)
- Secrétariat d'État à l'Économie SECO. (2019). Rapport sur le chômage des personnes âgées de 50 ans et plus. Consulté sur :

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere\\_arbeitnehmende.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/aeltere_arbeitnehmende.html)

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>

Service de lutte contre le racisme, Bureau fédéral de l'intérieur (2011). Lutte contre les discriminations à l'embauche : les mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs en Suisse. Consulté sur:  
<https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/nouvelles%20publications/Lutte%20contre%20les%20discriminations%208-4-2011%20ZEM%20END.pdf>

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling, 9*(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>

United Nations (2006). *Full and Productive Employment and Decent Work*. New York, NY: United Nations.

Urbanavičiūtė, I., Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė - Zabielskė, J., Elst, T. V., & Witte, H. D. (2015). The role of career factors in qualitative and quantitative job insecurity: A study in different organizational contexts. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach, 16*, 23-45. <https://doi.org/10.7220/2345-024X.16.2>

Uy, M. A. (2014). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 115–123. [doi:10.1016/j.jvb.2014.11.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.005)



- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J.-L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 116*, 103345.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Watts, R. J., Diemer, M. A., & Voight, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. *New Directions for Child and Adolescent Development, 2011*(134), 43-57. <https://doi.org/10.1002/cd.310>
- Watts, R. J., & Flanagan, C. (2007). Pushing the envelope on youth civic engagement: A developmental and liberation psychology perspective. *Journal of Community Psychology, 35*(6), 779-792. <https://doi.org/10.1002/jcop.20178>
- What about Switzerland? (2020). Consulté sur <https://www.hofstede-insights.com/country/switzerland>.