L'orientation scolaire et professionnelle

30/1 | 2001

Incertitudes professionnelles, conduites d'orientation
ou d'insertion et nouveaux rapports au travail

L'incertitude à l'égard de l'avenir professionnel : une recherche longitudinale chez des étudiants de doctorat

*The uncertainty of the professional life in the future: a longitudinal study post
graduate students*

Marco Depolo, Franco Fraccaroli, Dina Guglielmi, Marco Mariani et Guido
Sarchielli

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5694>

DOI : 10.4000/osp.5694

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2001

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Marco Depolo, Franco Fraccaroli, Dina Guglielmi, Marco Mariani et Guido Sarchielli, « L'incertitude à l'égard de l'avenir professionnel : une recherche longitudinale chez des étudiants de doctorat », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 30/1 | 2001, mis en ligne le 15 mars 2004, consulté le 22 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5694> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5694>

Ce document a été généré automatiquement le 22 octobre 2020.

© Tous droits réservés

L'incertitude à l'égard de l'avenir professionnel : une recherche longitudinale chez des étudiants de doctorat

The uncertainty of the professional life in the future: a longitudinal study post graduate students

Marco Depolo, Franco Fraccaroli, Dina Guglielmi, Marco Mariani et Guido Sarchielli

---

Position du problème¹

- 1 La notion d'incertitude a une place importante dans la psychologie du projet professionnel et plus en général dans l'analyse psychosociale des conduites individuelles en situation de transition. L'incertitude a été d'ailleurs prise en considération par les psychologues dans de nombreux domaines d'étude : chaque fois que le sujet est appelé à faire un choix entre deux ou plusieurs alternatives, le sentiment qu'il a de pouvoir avoir confiance dans sa prévision devient un élément central pour décrire la genèse de sa conduite.
- 2 Ainsi, les études sur le processus de décision ont montré les effets de l'incertitude à l'égard des éléments de la situation-problème, ce qui a amené à aborder de façon différente l'analyse des conduites face à des décisions programmées ou non-programmées (Meggison, Mosley, & Pietri, 1992). Stouthard et Peetsma (1999) ont récemment publié des résultats qui confirment que la perspective temporelle future joue un rôle important dans le développement personnel et professionnel des jeunes adultes : elle influencerait l'investissement émotionnel à l'égard de l'avenir.
- 3 En général, la notion d'incertitude est strictement associée à celle d'ambiguïté. On peut affirmer en effet que c'est exactement la présence d'un certain degré d'ambiguïté qui

amène le sujet à mettre en œuvre des stratégies pour maîtriser la situation. Ce sont parfois les moyens qui sont ambigus : le sujet sait où il veut aller, mais les résultats qui peuvent varier selon les différents moyens (ou stratégies de conduite) dont il dispose ne sont pas clairement visibles. Dans d'autres circonstances, ce sont plutôt les buts qui sont ambigus, parce qu'il n'est pas facile de discerner les éléments qui permettraient au sujet d'aller vers l'un plutôt que vers l'autre.

- 4 Les études sur l'interaction sociale ont montré depuis longtemps que l'incertitude pousse le sujet à mobiliser ses ressources pour résoudre l'ambiguïté de la situation. Asch (1951) a observé par exemple ce processus dans ses expériences très connues sur la conformité d'un individu face à une majorité qui s'oppose à son jugement. Confrontés à des situations ambiguës, les individus ont tendance à construire une représentation apte à orienter leurs conduites. Ces représentations contiennent des explications causales : comme on peut le constater dans les études portant sur le rôle des attributions causales sur l'efficacité de la performance (cf. Bandura, 1997), le sentiment de pouvoir faire face peut marquer la différence entre la réussite et l'échec. Autrement dit, l'incertitude requiert une solution, même provisoire, qui est une représentation du problème. Le type de représentation adopté exerce une influence sur la conduite mise en place par l'individu pour répondre au problème. Quand le problème est la construction d'un projet professionnel, l'incertitude à l'égard de l'avenir est un élément central. La perspective temporelle est depuis longtemps un domaine d'étude important pour les psychologues (Nuttin, 1980). Dans le projet professionnel, la perspective temporelle future se traduit dans la construction d'un avenir professionnel que le sujet peut se représenter.
- 5 Une telle représentation comprendrait vraisemblablement un ou plusieurs buts : a) doués d'une valence motivationnelle : quel est l'investissement émotionnel du sujet vers ces buts ; b) plus ou moins proches ou accessibles au sujet : il traite l'information pour comprendre si leur réalisation est possible ; c) plus ou moins contrôlables par les efforts directs du sujet.
- 6 Notre étude vise à décrire les relations qui existent entre ces trois éléments, dans la construction d'un projet professionnel à forte incertitude. Dans le paragraphe suivant le dispositif de la recherche et la population étudiée seront présentés en détail. Ici on se limitera à faire observer que les participants (des étudiants de doctorat) constituent une population spécialement adéquate pour illustrer un processus de socialisation professionnelle où les individus sont confrontés à des sources diverses d'incertitude. Premièrement, il s'agit d'un processus de socialisation, ce qui implique automatiquement que le novice se trouve en terrain largement inconnu. En plus, en Italie, les étudiants de doctorat doivent résoudre la contradiction qui existe entre une formation qui n'est pleinement utilisable que dans le monde de l'enseignement et de la recherche universitaire, et un nombre très réduit de postes d'enseignant-chercheur pour lesquels ils iront postuler à la fin des études. Cette situation spécifique nous a suggéré l'idée d'étudier le rôle de l'incertitude dans le développement d'un projet professionnel, selon les éléments qui constituent la représentation de l'avenir professionnel chez nos doctorants.
- 7 Les conduites de coping à l'égard des difficultés inhérentes à l'incertitude ne peuvent pourtant être étudiées indépendamment des significations construites par le sujet. Les relations entre investissement personnel, croyances de contrôle et probabilité d'atteindre des buts professionnels donnent lieu à des conduites en fonction de

l'élaboration que le sujet opère sur les caractéristiques du milieu Pour saisir une partie de cette activité de signification, nous avons choisi d'analyser le décalage entre les attentes préalables à l'entrée en cycle de doctorat et l'évaluation directe du degré de satisfaction de ces attentes dans le milieu organisationnel qui a accueilli nos doctorants. Un décalage positif (situation meilleure que ce à quoi le novice s'attendait) signifierait alors un bilan actif du point de vue de l'individu, tandis qu'un décalage négatif serait plutôt l'indicateur d'un sentiment de privation personnelle par rapport à ce qu'il attendait quant aux tâches à accomplir. Quand le problème est la construction d'un projet professionnel, l'incertitude à l'égard de l'avenir est un élément central. La perspective temporelle est depuis longtemps un domaine d'étude important pour les psychologues (Nuttin, 1980). Dans le projet professionnel, la perspective temporelle future se traduit dans la construction d'un avenir professionnel que le sujet peut se représenter.

- 8 Une telle représentation comprendrait vraisemblablement un ou plusieurs buts : a) doués d'une valence motivationnelle : quel est l'investissement émotionnel du sujet vers ces buts ; b) plus ou moins proches ou accessibles au sujet : il traite l'information pour comprendre si leur réalisation est possible ; c) plus ou moins contrôlables par les efforts directs du sujet.
- 9 Notre étude vise à décrire les relations qui existent entre ces trois éléments, dans la construction d'un projet professionnel à forte incertitude. Dans le paragraphe suivant le dispositif de la recherche et la population étudiée seront présentés en détail. Ici on se limitera à faire observer que les participants (des étudiants de doctorat) constituent une population spécialement adéquate pour illustrer un processus de socialisation professionnelle où les individus sont confrontés à des sources diverses d'incertitude. Premièrement, il s'agit d'un processus de socialisation, ce qui implique automatiquement que le novice se trouve en terrain largement inconnu. En plus, en Italie, les étudiants de doctorat doivent résoudre la contradiction qui existe entre une formation qui n'est pleinement utilisable que dans le monde de l'enseignement et de la recherche universitaire, et un nombre très réduit de postes d'enseignant-chercheur pour lesquels ils iront postuler à la fin des études. Cette situation spécifique nous a suggéré l'idée d'étudier le rôle de l'incertitude dans le développement d'un projet professionnel, selon les éléments qui constituent la représentation de l'avenir professionnel chez nos doctorants.
- 10 Les conduites de coping à l'égard des difficultés inhérentes à l'incertitude ne peuvent pourtant être étudiées indépendamment des significations construites par le sujet. Les relations entre investissement personnel, croyances de contrôle et probabilité d'atteindre des buts professionnels donnent lieu à des conduites en fonction de l'élaboration que le sujet opère sur les caractéristiques du milieu Pour saisir une partie de cette activité de signification, nous avons choisi d'analyser le décalage entre les attentes préalables à l'entrée en cycle de doctorat et l'évaluation directe du degré de satisfaction de ces attentes dans le milieu organisationnel qui a accueilli nos doctorants. Un décalage positif (situation meilleure que ce à quoi le novice s'attendait) signifierait alors un bilan actif du point de vue de l'individu, tandis qu'un décalage négatif serait plutôt l'indicateur d'un sentiment de privation personnelle par rapport à ce qu'il attendait quant aux tâches à accomplir.

Objectifs et hypothèses

- 11 En s'appuyant sur ces prémisses, on peut affirmer que l'expérience du doctorat offre une excellente occasion d'étudier le rapport existant entre le processus de socialisation organisationnelle et la gestion de l'incertitude professionnelle. Plus précisément, notre étude vise à répondre aux questions suivantes :
  - comment les doctorants décrivent-ils leur avenir professionnel ? On leur présente des événements qui se produisent typiquement pour qu'ils les classent selon qu'ils les perçoivent comme plus ou moins probables, plus ou moins désirables, plus ou moins contrôlables ;
  - comment la perspective temporelle future se développe-t-elle, au fur et à mesure que se déroule le processus d'insertion organisationnelle et qu'approche la fin de la collaboration temporaire avec l'organisation ?
  - dans quelle mesure la perspective temporelle future peut-elle être influencée par des éléments du processus de socialisation organisationnelle ; plus précisément, l'étude vise à analyser le décalage entre attentes et réalité, qui peut être considéré comme un indicateur global du bilan que le sujet fait sur la qualité de son insertion organisationnelle.
- 12 Population et conditions de l'enquête
- 13 Nous avons contacté tous les professeurs responsables d'un cours doctoral dans une grande université italienne, qui nous ont fourni les noms des étudiants qui venaient de s'inscrire en première année. Tous les professeurs contactés ont accepté de participer, bien que 20 % d'entre eux aient répondu trop tard pour nous permettre de faire passer notre questionnaire aux étudiants dans les premiers mois de leur présence dans le cours de doctorat.
- 14 Les données ont été obtenues en trois temps de mesure. Au premier temps (T1) de l'enquête 104 doctorants, appartenant à 31 écoles doctorales dans le domaine des sciences (55 % des cours) et des humanités (45 %), ont été interviewés pendant les six premiers mois de leur cursus. Ils étaient âgés de 24 à 38 ans (moyenne = 28.6; écart-type = 3.0). Les femmes représentaient 54,8 % de la population d'enquête.
- 15 Quelque douze mois après, au deuxième temps de l'enquête (T2), les mêmes étudiants ont été contactés pour une deuxième interview ; 90 des doctorants de la première cohorte ont accepté, tandis que 14 (13.5 %) sont sortis de l'échantillon pour des causes différentes (par exemple : période d'étude à l'étranger ; changement de résidence). Aucune différence statistiquement significative n'est apparue entre le groupe qui a abandonné la recherche et l'autre en ce qui concerne les principales variables situationnelles (âge, sexe et type de cours doctoral : sciences vs. humanités).
- 16 Douze mois après T2, 73 doctorants ont été recontactés pour la troisième et dernière phase de la recherche (T3), au moment où ils se trouvaient dans la dernière année de leurs études. Seulement 19 % des participants ayant répondu au questionnaire de T2 n'ont pas participé à la dernière phase de l'enquête : il faut néanmoins remarquer que près de 2/3 des questionnaires ont été remplis par les sujets eux-mêmes et renvoyés par courrier aux chercheurs. Comme en T2, en T3 aucune différence significative (pour ce qui concerne l'âge, le sexe et le type de cours doctoral) n'est apparue entre le sous-groupe resté dans l'échantillon et les 19 % de sujets sortis de l'échantillon.
- 17 Soixante-treize participants constituent donc l'échantillon final qui a répondu aux trois questionnaires prévus. Au début de l'enquête ils étaient âgés de 28,4 ans en moyenne

(écart-type = 3.0), 55 % sont des femmes et 54 % appartenaient à une école doctorale de type scientifique.

Méthode et techniques

- 18 Des intervieweurs (des étudiants de 5e année en psychologie et qui avaient reçu un entraînement spécifique) ont contacté les doctorants par téléphone pour fixer un rendez-vous. Moins de 10 % des sujets n'ont pas accepté de prendre part à l'étude. Parmi la grande majorité qui ont accepté, près de 2/3 ont immédiatement fixé un rendez-vous auxquels ils se sont ensuite rendus, tandis qu'il a fallu solliciter deux à plusieurs fois les autres. Un questionnaire structuré, rempli en 40 minutes en moyenne, a été utilisé pour l'interview. Cette contribution ne présentera que les données relatives à la perception du futur professionnel et au décalage entre attentes et réalité.

Représentation de l'avenir professionnel

- 19 Cinq événements qui auraient pu se réaliser dans leur avenir professionnel ont été présentés aux participants. Parmi les cinq items proposés on a retenu les suivants : « Changer complètement de type d'emploi » ; « Poursuivre ma carrière dans l'université ». Le premier a été considéré comme l'indice d'un renoncement à la carrière professionnelle initiée, tandis que le deuxième indique un engagement qui perdure vers un but fortement lié au doctorat. On demandait aux interviewés d'évaluer différents aspects de chaque item : la probabilité que l'événement avait de se produire ; le niveau de contrôle perçu ; le niveau de désirabilité. Les valeurs obtenues, sur une échelle de 5 points, peuvent être considérées comme des mesures de l'investissement cognitif et émotionnel fait par le novice par rapport à son développement professionnel.

Décalage attentes/réalités

- 20 Une série de douze items relatifs à différents aspects du travail (l'autonomie, le cadre de travail, la sécurité de l'emploi, etc.) a été proposée aux participants (Depolo, Fraccaroli, & Sarchielli, 1994). Pour chacun des items, on leur a demandé d'indiquer l'écart qu'ils percevaient entre leur situation actuelle (autemps 1 de l'enquête, à l'entrée dans le doctorat) et ce qu'ils en attendaient, en se situant sur une échelle de cinq points permettant de mesurer les décalages négatifs (moins bien que ce que l'on attendait), les décalages nuls (congruence entre attentes et réalité) et les décalages positifs (mieux que ce que l'on attendait). Trois indices peuvent être tirés de l'échelle : un indice général de décalage, un indice de décalage pour les éléments intrinsèques (items : si le travail est intéressant ; s'il correspond à la formation préalable ; s'il offre des relations sociales et des opportunités d'apprendre) et un indice pour les éléments extrinsèques (items : salaire ; conditions de travail ; carrière).

Analyse des données

- 21 Pour ce qui concerne les résultats à un temps donné, des fréquences et des corrélations de Pearson ont été utilisées. Pour la perspective longitudinale, trois différents niveaux d'analyse ont été adoptés, comme le suggère la littérature (Fraccaroli, 1998;

Magnusson, Bergman, Rudinger, & Törestad, 1991 ; Von Eye, 1990; Williams & Podsakoff, 1989). Un test T pour échantillons appariés a permis d'analyser le degré de stabilité-changement de niveau à travers les temps de mesure. Par une série de modèles d'équations structurales (modèle A.M.O.S. ; Arbuckle, 1997) on a étudié les relations entre variables dans le temps pour estimer : a) le degré de stabilité des différences individuelles (stabilité normative) ; b) les relations réciproques de type prédictif entre variables diverses entre deux mesures successives (cross-lag paths).

Résultats

- 22 Les résultats seront présentés dans l'ordre suivant. Nous exposerons d'abord les données concernant la représentation de l'avenir professionnel dans la phase d'insertion, au premier temps de mesure. Nous présenterons ensuite les résultats concernant la stabilité de niveau et la stabilité normative, pour analyser les modifications éventuelles des scores des participants et voir s'ils ont tous été affectés de la même façon par ces modifications (Golembiewski, Billingsley, & Yeager, 1976). Les données concernant le rapport entre le décalage attentes/ réalité et la représentation de l'avenir professionnel concluront cette partie de l'article.

La représentation de l'avenir professionnel

- 23 Dans la phase d'insertion (T1), l'événement futur « Poursuivre ma carrière dans l'université » a obtenu le score le plus élevé pour la désirabilité parmi les items proposés. Il a néanmoins été en même temps classé comme moyennement probable et relativement peu contrôlable. Ce résultat, de même que d'autres qui sont exposés dans le tableau 1, semble indiquer un sentiment d'incertitude à l'égard de l'avenir : un projet professionnel qui apparaît attractif est en même temps considéré comme étant lié à de nombreuses difficultés de réalisation.

TABLEAU 1. La représentation de l'avenir professionnel. Stabilité de niveau dans le temps : moyennes (et é.t. entre parenthèses) des critères d'évaluation proposés aux sujets, N = 73

		T1	T2	T3	T-TEST APPAREILLÉ I T1-T2	T-TEST APPAREILLÉ T2-T3	T-TEST I APPAREILLÉ T1-T3
Poursuivre la carrière dans l'université	Probabilité	2.55	2.59	2.54	NS	NS	NS
	Désirabilité	4.34	4.22	3.97	' NS	$T = 1.92$ $p = .058$ $T = 2.94$	$p = .004$
	Contrôle	2.52	2.48	2.50	NS	NS	NS
Changer complètement type d'emploi	Probabilité	2.58	2.58	2.28	NS	$T = 2.14$ $p = 0.36$	$T = 1.96$ $p = .043$

	Désirabilité	1.88	1.92	2.11	NS	NS	T= 2.06 p = .043
	Contrôle	3.48	3.52	3.42	NS	NS	NS

TABLE 1. Occupational future perspective. Level stability across time : means (s.d. between brackets) for each evaluation criterion proposed to respondents. N = 73

Variations de niveau

- 24 Pour ce qui est des variations de niveau des trois évaluations (désirabilité ; probabilité ; contrôle) concernant les items futurs retenus, l'analyse longitudinale a produit les résultats exposés ci-dessous.

Les préférences (désirabilité)

- 25 L'attraction exercée sur les participants par la carrière universitaire (item : « Poursuivre ma carrière dans l'université ») semble diminuer entre Ti et T3. En absolu, la valeur du score de désirabilité en T3 reste assez élevée (la moyenne étant de 3.97 sur une échelle de 5), mais une différence statistiquement significative existe par rapport au score de Ti. Aucune différence n'existait au contraire en T2 par rapport à la phase d'entrée (Ti) : une tendance à la diminution commence à apparaître entre T2 et T3 (quand la fin de la période des études s'approche).
- 26 Pour ce qui est du deuxième critère d'ancrage de la perspective temporelle future, l'item « Changer complètement de type d'emploi », les scores plutôt faibles de désirabilité (maximum 2.11 en T3) montrent toutefois une augmentation statistiquement significative entre les mesures initiale et finale.

La probabilité

- 27 Le degré de probabilité demeure stable entre les trois mesures chez les participants, pour ce qui concerne le fait de rester à l'université. Comme on pouvait s'y attendre, ce qui devient moins probable, dans leur perception, c'est de changer complètement de domaine professionnel.

Le contrôle

- 28 Aucune variation statistiquement significative ne s'est produite entre les trois temps de mesure, ni pour l'un ni pour l'autre des deux items choisis comme indicateurs de l'avenir professionnel.
- 29 Modèle des relations causales
- 30 Une analyse longitudinale effectuée à l'aide de modèles d'équations structurales a permis de faire une estimation :
- des relations longitudinales entre les différentes mesures de la même variable (- estimation de la stabilité des différences individuelles) ;
  - des corrélations entre variables en Ti (covariance à un moment donné) ;
  - des relations réciproques statistiquement significatives entre variables dans le temps.

- 31 La figure 1 présente le modèle calculé pour l'item « Poursuivre ma carrière dans l'université ».

FIGURE 1. Modèle d'équations structurales. Données longitudinales concernant l'item « Poursuivre ma carrière dans l'université » (les valeurs affichées sont des coefficients de régression multiple normalisés, interprétables à peu près comme des coefficients de corrélation linéaire). Indicateurs de validité du modèle : $\chi^2(26) = 42.7$; $p = .021$; ratio = 1.64

FIGURE 1. Structural equations n'loda Longitudinal data about item « Remaining in an academic career » (values are standardized regression weights which may be roughly intended as linear correlation coefficients). Goodness of fit indicators (26) = 42.7; $p = .021$; ratio = 1.64.

- 32 Les différences individuelles des réponses à l'item sur l'échelle de probabilité (régression T_1 et $T_2 = .74$; T_2 et $T_3 = .65$) et sur l'échelle de désirabilité (régression T_1 et $T_2 = .65$; T_2 et $T_3 = .55$) demeurent relativement stables. Au contraire, pour ce qui concerne la dimension du contrôle perçu on observe une plus faible stabilité des différences individuelles (régression T_1 et $T_2 = .24$; T_2 et $T_3 = .50$).
- 33 On peut observer aussi qu'à la première mesure (T_1) les trois critères d'évaluation proposés aux participants — probabilité, désirabilité et contrôle perçu — sont faiblement mais significativement corrélés les uns aux autres.
- 34 Enfin, une seule relation causale significative apparaît comme résultat des relations réciproques dans le temps entre variables : la probabilité attribuée au fait de rester dans une carrière universitaire influence de façon statistiquement significative ($r = .45$) la perception d'avoir un contrôle personnel sur cet événement futur. Autrement dit, le niveau initial de probabilité attribué est prédictif des niveaux subséquents de contrôle perçu.
- 35 La figure 2 présente le modèle calculé pour l'item « Changer complètement de type d'emploi ».

FIGURE 2. Modèle d'équations structurales. Données longitudinales concernant l'item « Changer complètement de type d'emploi » (les valeurs affichées sont des coefficients de régression multiple normalisés, interprétables à peu près comme des coefficients de corrélation linéaire). Indicateurs de validité du modèle : Che (26) = 68.5 ; $p = .000$; ratio = 2.63.

FIGURE 2. Structural equations model. Longitudinal data about item « Moving to a completely different job » (values are standardized regression weights, which may be roughly intended as linear correlation coefficients). Goodness of fit indicators : Che (26) = 68.5; $p = .000$; ratio = 2.63.

- 36 Les différences individuelles des réponses à l'item ne sont pas stables dans le temps, comme le montrent les valeurs plutôt faibles estimées pour les trois échelles. Les corrélations entre les trois scores en T1 sont également faibles, à l'exception des scores de probabilité et de désirabilité, qui sont assez strictement liés (.41). Pour ce qui est des relations causales, on peut encore remarquer que le niveau de probabilité attribué par le sujet en T1 est prédictif du niveau de contrôle personnel qu'il ressentira en T2.

Décalage attentes/réalité

- 37 Les indices de décalage ont montré des corrélations positives et statistiquement significatives par rapport aux trois dimensions (probabilité, désirabilité et contrôle perçu) de l'item « Poursuivre ma carrière universitaire ». Plus spécifiquement, le décalage général est corrélé positivement à la désirabilité ($r = .42$; $p < .01$) et au contrôle perçu ($r = .33$; $p < .01$), mais il n'apparaît pas lié à la probabilité de réalisation attribuée à l'événement. Pour ce qui est des deux sous-indices, le décalage intrinsèque n'est associé qu'à la désirabilité ($r = .46$; $p < .01$), tandis que le décalage extrinsèque est corrélé au contrôle perçu ($r = .41$; $p < .01$).
- 38 Au contraire, aucun type de relation statistiquement significative n'est apparu entre le décalage et les réponses aux échelles concernant l'item « Changer complètement de type d'emploi ».
- 39 Les données laissent apparaître que les sujets qui dressent un bilan satisfaisant par rapport aux éléments intrinsèques de la situation (intérêt de l'activité en elle-même ; correspondance entre exigences de la tâche et capacités individuelles ; relations interpersonnelles au travail ; opportunités pour apprendre) sont amenés à trouver plus désirable de rester dans un projet de carrière à l'université. Au contraire, un sentiment de contrôle interne serait plutôt activé par le fait de tirer un bilan satisfaisant par rapport aux éléments instrumentaux de la situation (surtout le salaire et la carrière).

Discussion et conclusions

- 40 La prise en compte de la notion d'incertitude, opérationnalisée par les réponses à des items portant sur des événements de l'avenir professionnel, a permis de mieux décrire certains enjeux du projet professionnel des jeunes doctorants qui ont participé à notre recherche.
- 41 En revenant aux objectifs énoncés (décrire les éléments qui forment la perspective temporelle future, leur développement longitudinal et leur rapport à la qualité du milieu d'insertion) il nous semble que cinq résultats principaux de l'étude méritent d'être mis en évidence.
- 42 1. Nous avons montré qu'il peut exister une contradiction subjective entre l'investissement sur le projet professionnel qu'on aimerait réaliser (investissement qui a été opérationnalisé par la dimension « désirabilité »), d'un côté, et la perception de son degré de réalisme (dimension « probabilité ») ainsi que le sentiment de pouvoir personnellement avoir de l'influence sur sa réalisation (dimension « contrôle »), de l'autre. Autrement dit, on envisage un but professionnel qui est perçu comme plus désirable que réalisable et contrôlable. La coexistence d'une forte attraction, d'une faible probabilité et d'un faible contrôle interne, semble caractériser l'incertitude qui est typique des phases de transition dans le processus de socialisation au travail. Cette situation apparaît aussi comme un facteur de risque potentiel, vu qu'un investissement émotionnel important rend plus coûteux un échec éventuel.
- 43 On observe chez nos interviewés, entre le début et la fin de leurs études doctorales, une diminution de l'investissement émotionnel à l'égard d'un projet professionnel de type universitaire. Il s'agit peut-être d'un effet de découragement, qui pourrait en principe venir d'une tactique organisationnelle de socialisation dont la visée est de produire cet effet, comme c'est le cas chez certaines organisations à insertion « dure » se faisant au moyen de rituels de véritable initiation (l'armée, par exemple). Ici une explication plus simple semble plus probable : nos étudiants reçoivent du milieu des informations qu'ils élaborent de façon à produire un tableau où les éléments négatifs ne manquent pas. Ceux qui veulent faire un choix professionnel dans l'université sont amenés à considérer que les chances de réalisation de ce choix sont plutôt faibles et qu'ils ne peuvent pas eux-mêmes modifier la situation pour les augmenter, vu que l'avenir dépend plutôt de causes externes. Dans ce contexte, un comportement de coping de type « retrait » pourrait bien succéder, avec le temps, à l'effort visant à maintenir un investissement initial vers un projet professionnel ambitieux. Toutefois, le résultat qui, à ce propos, est encore plus intéressant — à notre avis — n'est pas le fait de percevoir ce but professionnel comme peu réalisable et échappant au contrôle personnel, qui fait diminuer sa désirabilité (comme le montrent les analyses longitudinales) ; mais plutôt la signification opérée par le sujet via le décalage entre ses attentes et la réalité, qui est liée au niveau d'investissement initial. Plus le décalage est positif (c'est-à-dire, plus le milieu offre une qualité supérieure à celle qu'on attendait), plus le projet professionnel est désirable, et donc devient objet d'un investissement personnel.
- 44 La probabilité et la désirabilité du projet professionnel centré sur la carrière académique ont gardé une certaine stabilité normative. Autrement dit, les sujets ont eu tendance à garder leur rang à l'intérieur du groupe entre les trois temps de mesure : par exemple, ceux qui avaient montré au commencement du doctorat un plus fort investissement, à mi-parcours et à la fin de leurs études, conservaient des scores plus

élevés que les autres. Au contraire, le sentiment de contrôle interne à propos de la carrière dans l'université s'est avéré beaucoup moins stable entre les trois moments de mesure. Avoir un contrôle interne au début des études doctorales quant au projet professionnel n'entraînerait pas nécessairement une attribution interne un ou deux ans plus tard.

- 45 Il faut noter que le projet professionnel qu'on pourrait qualifier de « renonce » (« Changer complètement de type d'emploi ») n'a pas montré la même stabilité dans le temps. Ce résultat nous semble suggérer que des recherches futures pourraient utilement considérer le rapport entre incertitude professionnelle et engagement. Plus exactement, nos résultats montrent que l'investissement est réglé par une norme (dans le sens statistique du mot, c'est-à-dire qu'il est possible d'observer une certaine régularité des réponses de nos interviewés), tandis que le désinvestissement ne l'est pas. Ici, ce n'est pas important (ni possible, peut-être, sur la base de nos données) de savoir l'origine de cette norme : elle pourrait venir de traits de personnalité, d'un modèle de Person-Environment Fit, ou d'autres sources encore. La persistance dans le temps de la désirabilité (c'est-à-dire de la force de l'investissement) que nous avons observée chez nos doctorants laisse supposer qu'il s'agit de relations circulaires qui existeraient entre croyances et comportement. Pour ce qui concerne ce premier niveau d'interprétation, nous n'entrons pas dans le débat sur la genèse de cette relation circulaire : des croyances qui produisent un comportement (comme par exemple dans les études inspirées du modèle de Fishbein et Ajzen, 1975), plutôt que des croyances suivant la mise en place de comportements (comme par exemple dans les études inspirées de la théorie de l'engagement de Kiesler, 1971).
- 46 Pour en revenir à nos résultats, des analyses complémentaires semblent confirmer le fait que l'alternative (rester dans un projet professionnel interne à l'université vs. renoncer) est réglée par des logiques différentes et que ses deux occurrences ne constituent pas les deux pôles du même continuum de décision. En effet, en T1 les scores de probabilité de rester et de sortir sont négativement corrélés ($r = -.35$; $p = .002$), tandis que les scores de désirabilité ne le sont pas ($r = -.09$; $p = \text{NS}$). Tout se passe comme si les individus choisissaient l'investissement surtout sur la base des informations qu'ils élaborent de l'environnement; au contraire, le projet de sortir, de renoncer, subirait l'influence de nombreux facteurs plus aléatoires.
- 47 Il est intéressant de noter que le sentiment de contrôle interne semble influencé par certains facteurs cognitifs ou plutôt représentationnels, tels que la probabilité perçue que l'événement se réalise dans l'avenir. Nos résultats vont dans le même sens que les études qui ne considèrent pas le sentiment de contrôle comme un trait de la personnalité (cf. Dubois, 1987 pour une présentation des études relevant de cette approche). Le niveau de probabilité associé par nos doctorants aux éléments de leur projet professionnel est influencé par la représentation qu'ils développent des tâches auxquelles ils devront se confronter à l'avenir. Si des éléments nouveaux interviennent pour modifier le champ de la représentation, le sentiment de contrôle aussi peut changer. Au lieu d'une explication « personnologique », c'est donc la notion d'autoefficacité (Bandura, 1997) qui pourrait permettre de mieux saisir le rôle « proactif » du sujet dans ce processus. L'autoefficacité peut faire l'objet d'une activité de développement par le sujet, s'il dispose des ressources pour apprendre à traiter ses attributions causales, comme le montrent — même sur le plan clinique — de nombreuses études (cf. Sweeney, Anderson, & Bailey, 1986). Une approche également

proactive et dynamique apparaît dans les études qui se réfèrent au modèle du Système des Activités (pour une présentation récente, cf. Baubion-Broye, 1998) et qui nous proposent un bon exemple de personnalisation sans biais « personnologique ». Là encore, c'est la signification opérée par le sujet qui définit le contexte auquel il « réagit ».

- 48 Enfin, il apparaît que le processus de socialisation influence la représentation de l'avenir. Le décalage attentes/réalité est un indice général du bilan que le sujet tire au début de son expérience : un décalage positif correspondrait, par exemple, à un répertoire de ressources que l'individu se reconnaît quand le processus de socialisation commence. Dans la même ligne de recherches qui montrent que les éléments du milieu organisationnel (organisation du travail ; rôle dans l'organisation ; ressources et contraintes socio-techniques ; etc.) ne déterminent qu'un cadre général de référence pour l'activité du sujet (cf. Weick, 1995), le contexte de socialisation universitaire ne serait pas capable tout seul de déterminer le projet professionnel (au moins ses composantes de désirabilité et de sentiment de contrôle) de nos doctorants. Nos données semblent confirmer que le projet se construit plutôt en référence à la signification que le sujet donne à son contexte social et organisationnel, en fonction de ses attentes et donc de son système de préférences.

BIBLIOGRAPHIE

- Arbuckle J. L. (1997). Amos users' guide. Version 3.6. Chicago : SmallWaters Corporation. Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgements.
- In M. Guetzkow (Ed.), Groups, Leadership, and Men. Pittsburgh : Carnegie Press. Bandura, A. (1997). Self-Efficacy : The exercise of control. New York : Freeman.
- Baubion-Broye, A. (sous la direction de) (1998). Événements de vie, transitions et construction de la personne. Saint-Agne : Éditions Érès.
- Depolo, M., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (1994). Le décalage entre attentes et réalité dans le processus de socialisation au travail. *Le Travail Humain*, 57 (2), 131-143.
- Dubois, N. (1986). La psychologie du contrôle : les croyances internes et externes. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Relief attitude, intention and behavior : An introduction to theory and research. Reading : Addison-Wesley.
- Fraccaroli, F. (1998) Il cambiamento nelle organizzazioni. Metodi di ricerca longitudinale applicati alla psicologia del lavoro. Milano : Cortina Editore.
- Golembiewski, R. T., Billingsley, K., & Yeager, S. (1976). Measuring change persistency in human affairs : Types of change generated by OD designs. *Journal of Applied Behavioral Science*, 12, 133-157.

Kiesler, C. A. (1971). *The psychology of commitment : Experiments linking behavior to belief*. New York : Academic Press.

Magnusson, D., Bergman, L. R., Rudinger, G., & Urestad, B. (Eds.) (1991). *Problems and methods in longitudinal research. Stability and change*. Cambridge : Cambridge University Press.

Meggison, L., Mosley, D., & Pietri, P. (1992). *Managerial Decision Making*. In: L. Meggison,

D. Mosley, & P. Pietri, *Management : Concepts and Applications*. New York : Harper Collins.

Nuttin, J. (1985). *Future time perspective and motivation. Theory and research method*. Leuven :

University Press.

Stouthard, M. E. A., & Peetsma, T. T. D. (1999). *Future-time perspective : Analysis of a facet-*

designed questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, 15(2), 99-105.

Sweeney, P., Anderson, K., & Bailey, S. (1986). *Attributional style in depression : Theory and*

evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 974-991.

Von Eye, A. (Ed.) (1990). *Statistical methods in longitudinal research, Volume 1. Principles and structuring change*. San Diego : Academic Press.

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Newbury Park : Sage Publications.

Williams, L. J., & Podsakoff, P. M. (1989) *Longitudinal field methods for studying reciprocal relationships in organizational behavior research : Toward improved causal analysis*. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 247-292). Greenwich: J.A.I. Press Inc.

NOTES

1. Cette étude a bénéficié du soutien financier du Ministère italien de la recherche scientifique (Dotation n°9811032488).

RÉSUMÉS

La période des études de doctorat peut être considérée en Italie comme la première étape de la carrière professionnelle universitaire, qui est supposée constituer son issue naturelle. Cette période est caractérisée par une forte incertitude quant à l'avenir, parce que le nombre des postes de chercheur dans les universités est nettement inférieur au nombre des postulants. Les étudiants sont affectés à des équipes de recherche institutionnelles : il est donc possible d'étudier chez eux un véritable processus de socialisation organisationnelle.

Cette étude vise à analyser changement et stabilité de l'incertitude professionnelle ressentie par les étudiants doctoraux. Dans le cadre d'une plus vaste recherche, 73 étudiants de la même université italienne (45 % d'hommes, âgés de 28,6 ans en moyenne) ont rempli trois fois un questionnaire : dans la première année du doctorat ; 12 mois après ; et encore 12 mois après. Le questionnaire portait sur la perception de leur avenir professionnel et sur la congruence entre leurs attentes préalables et les conditions de travail auxquelles ils s'étaient confrontés dans les

équipes d'affectation. Les résultats ont montré que les étudiants perçoivent leur avenir professionnel comme incertain : ils déclarent désirer une position académique, mais ce but est jugé par eux plus attractif que réalisable, et plus réalisable que contrôlable. La congruence entre attentes et situation de travail est positivement corrélée à l'avenir professionnel : plus elle est élevée, plus les étudiants déclarent désirer une position universitaire, et plus le contrôle perçu sur l'atteinte de ce but est interne.

In Italy, attending a Ph.D. course can be seen as a pre-professional step of the academic career, which is considered its most natural development. Students usually experience a great amount of uncertainty about their occupational future, since a few places are available to be hired as researcher in departments and faculties. Doctoral students join formalised research teams or research units: by the way, organisational socialisation processes emerge and can be studied. The present study aims to analyse change and stability in the amount of uncertainty about occupational future experienced by Ph.D. students. As a part of a wider research, 73 doctoral students from the same Italian University (45 % male, mean age 28.6 years) answered three times a questionnaire (in the first doctoral year ; about 12 months later ; again about 12 months later) concerning their future time perspective, and the fit between their previous expectations and real work conditions. Data showed that students perceive their future as uncertain : in fact, getting an academic position is perceived as more desirable than probable, and more probable than controllable. Finally, expectations-reality fit showed a significant correlation with two dimensions of future time perspective. The more positive the fit, the more intense the desire to stay in an academic career, and the more intense the perceived control about reaching this outcome.

INDEX

Keywords : Social Occupational career, Ph.D. students, Future time perspective,

Expectations-reality mismatch

Mots-clés : Carrière professionnelle, étudiants de doctorat, perspective temporelle, décalage attentes-réalité

AUTEURS

MARCO DEPOLO

est Professeur de Psychologie des Organisations à la Faculté de Psychologie de l'Université de Bologne. Courriel : mdepolo@economia.unibo.it

FRANCO FRACCAROLI

est Professeur de Psychologie de l'Orientation à la Faculté de Sciences de la Formation de l'Université de Gênes.

DINA GUGLIELMI

est étudiante du doctorat en Psychologie Sociale, du Développement et des Organisations à l'Université de Bologne.

MARCO MARIANI

est étudiant du doctorat en Psychologie Sociale, du Développement et des Organisations à l'Université de Bologne.

GUIDO SARCHIELLI

Professeur de Psychologie du Travail à la Faculté de Psychologie de l'Université de Bologne.