

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

RÔLE MÉDIATEUR DE LA MOTIVATION ET DE L'AUTOEFFICACITÉ DE CARRIÈRE DANS LA
RELATION ENTRE L'AUTOCOMPASSION ET L'INDÉCISION DE CARRIÈRE CHEZ LES 18 À 30 ANS.

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ(E)

COMME EXIGENCE PARTIELLE

MAÎTRISE EN COUNSELING DE CARRIÈRE

PAR

VIVIANE POIRIER

DÉCEMBRE 2023

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice de recherche, Geneviève Taylor, qui m'a accueilli à bras ouvert dans son équipe et qui m'a accompagné tout au long de cette aventure. Ta bienveillance et ton enthousiasme m'ont permis de croire en mes idées et ma capacité de réaliser mes rêves. Merci pour les conseils, le partage de savoir et l'ouverture aux idées. Tes idées innovantes et tes encouragements m'ont permis d'amener ce projet plus loin que je ne l'aurais imaginé et de vivre des expériences extraordinaires (congrès de l'APS, SSM, QUARIERA, CERIC, etc.)

Je tiens également à remercier ma collègue, Gabrielle Beaupré, dont la présence bienveillante et structurante a été précieuse tout au long de ce projet. Merci pour tes conseils stratégiques, ton organisation et ton souci du détail qui ont joué un rôle important dans la réalisation de ce projet. Merci également pour tous les conseils et le support de l'équipe du Laboratoire 3M tout au long de mon parcours. Je voulais aussi remercier Lise Lachance pour la qualité et la rigueur de son encadrement lors de mon premier cours de projet de recherche.

Merci aussi aux membres du jury du projet de mémoire, Réginald Savard et Sophie Meunier, qui ont pris le temps d'évaluer ce mémoire avec rigueur et en ont grandement amélioré la qualité. Merci également au comité du FRQSC qui a accordé un financement important à ce projet.

Je tiens également à remercier ma collègue et amie, Chloé Lacoursière, dont la créativité et la rigueur m'ont inspiré durant mon parcours de baccalauréat et de maîtrise. Ta présence et tes conseils m'ont accompagnée à travers la routine des cours, les longues heures de rédaction et les moments d'incertitude. Une mention spéciale également à mes collègues et amis, Clémence Forget et Dominic Daoust, dont les conseils ont été précieux à différentes étapes de ce projet. Votre humour et votre ouverture ont semé du bonheur et des moments forts tout au long de mon parcours.

Enfin, un énorme merci à mon conjoint, William Pellerin, dont l'amour et le soutien inconditionnel m'ont donné la motivation de donner le meilleur de moi-même dans ce projet.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES FIGURES.....	v
LISTE DES TABLEAUX	vi
RÉSUMÉ	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE	5
1.1 Indécision de carrière chez les jeunes adultes.....	5
1.1.1 Impact de la pandémie sur l'indécision de carrière.....	6
1.1.2 Conséquences de l'indécision de carrière	7
1.1.3 Antécédents de l'indécision de carrière	7
1.2 Autocompassion.....	8
1.3 Objectif général du projet.....	10
CHAPITRE 2 CADRE CONCEPTUEL	11
2.1 Indécision de carrière.....	11
2.1.1 Approche dichotomique de l'indécision de carrière	11
2.1.2 Approche développementale de l'indécision de carrière.....	11
2.1.3 Approche du traitement cognitif de l'information de l'indécision de carrière	12
2.1.4 Approche multidimensionnelle de l'indécision de carrière.....	13
2.1.5 Définition retenue.....	13
2.1.6 Modèles théoriques de l'indécision de carrière	13
2.1.7 Synthèse des modèles théoriques	15
2.2 Autocompassion et indécision de carrière.....	16
2.3 Théorie de l'autodétermination.....	19
2.3.1 Trois besoins psychologiques fondamentaux.....	19
2.3.2 Motivation et continuum contrôlée à autodéterminée	20
2.3.3 Types de motivations extrinsèques	21
2.3.4 Motivation et indécision de carrière	22
2.3.5 Motivation et autocompassion.....	23
2.3.6 Motivation et besoin de compétence.....	25
2.4 Autoefficacité de carrière	26
2.4.1 Autoefficacité de carrière et indécision vocationnelle	26
2.4.2 Autoefficacité de carrière et autocompassion	27
2.5 Synthèse des écrits.....	28

CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE.....	30
3.1 Participants	30
3.2 Déroulement	32
3.3 Instruments de collecte de données.....	33
3.3.1 Questionnaire sociodémographique	33
3.3.2 Échelle d'autocompassion	33
3.3.3 Échelle d'indécision de carrière	34
3.3.4 Échelle de motivation et d'autoefficacité pour des activités liées au choix de carrière	35
3.3.5 Échelle d'anxiété.....	36
3.4 Devis de recherche et plan d'analyse	37
CHAPITRE 4 RÉSULTATS.....	38
4.1 Analyses préliminaires et descriptives	38
4.2 Analyses de médiations.....	39
CHAPITRE 5.....	41
DISCUSSION	41
5.1 Interprétation des résultats	41
5.1.1 Association directe entre l'autocompassion et l'indécision de carrière.....	41
5.1.2 Effet médiateur de la motivation autodéterminée	41
5.1.3 Effet médiateur de la motivation contrôlée	43
5.1.4 Effet médiateur de l'autoefficacité de carrière	45
5.2 Contributions à l'avancement des connaissances	46
5.3 Limites et pistes de recherche futures.....	47
5.4 Implications pratiques.....	49
CONCLUSION	51
APPENDICE A CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ	52
APPENDICE B CERTIFICAT D'ÉTHIQUE	54
APPENDICE D INDÉCISION DE CARRIÈRE	56
APPENDICE E ÉCHELLE D'AUTONOMIE ET D'AUTOEFFICACITÉ DE CARRIÈRE	58
APPENDICE F ÉCHELLE D'ANXIÉTÉ	60
RÉFÉRENCES	61

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1 Difficultés de prise de décision de carrière selon le modèle de Gati (1996).....	14
Figure 2.2 Continuum d'autodétermination	21
Figure 2.3 Modèle de médiation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière	29

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 Données socio-démographiques	30
Tableau 4.1 Corrélations entre les variables	39
Tableau 4.2 Effets directs et indirects du modèle.....	40

RÉSUMÉ

L'indécision de carrière est une problématique récurrente chez les jeunes adultes ayant des implications négatives tant sur le plan personnel que sociétal (Faurie et Giacometti, 2017; Gélinas, 2017). Dans un marché du travail en pleine évolution, il est d'autant plus important d'identifier les facteurs qui facilitent la prise de décision de carrière chez cette population (Hakanen et Bakker, 2017). Quelques études démontrent que l'autocompassion, une attitude de bienveillance et de considération envers soi-même (Neff, 2003b), favorise l'autoefficacité et la motivation autodéterminée en ce qui concerne la carrière, deux variables qui ont été associées à plus de facilité à effectuer un choix vocationnel (Hope *et al.*, 2014; Jang *et al.*, 2020). Cependant, aucune étude recensée n'a examiné la relation directe entre l'autocompassion et l'indécision de carrière, ainsi que l'effet médiateur de l'autoefficacité et de la motivation dans cette relation. En utilisant la théorie de l'autodétermination comme cadre théorique, cette étude transversale vise à évaluer l'association entre l'autocompassion et l'indécision de carrière de manière directe et à travers les effets médiateurs de l'autonomie de carrière (mesurée à travers la motivation autodéterminée et contrôlée) et de l'autoefficacité de carrière. Pour ce faire, un échantillon de 164 jeunes adultes entre 18 et 30 ans en recherche d'emploi ou d'un programme d'études ont été recrutés à travers une plateforme internationale dédiée au partage d'études scientifiques. À l'aide d'un questionnaire en ligne, ceux-ci ont indiqué leur niveau d'indécision de carrière et d'autocompassion ainsi que leur autoefficacité et leur type de motivation pour diverses activités de choix de carrière. Des analyses de médiation ont été menées pour tester les différentes hypothèses. Les résultats de cette étude révèlent que l'autocompassion et l'indécision de carrière sont négativement associées de manière directe et à travers l'effet médiateur de l'autoefficacité de carrière. L'autocompassion était également positivement associée l'autoefficacité de carrière qui était ensuite négativement lié à l'indécision de carrière. Cependant, ni la motivation autodéterminée ni la motivation contrôlée n'avaient d'influence significative dans la relation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière. La motivation contrôlée avait néanmoins une association directe et positive avec l'indécision vocationnelle. En mettant l'emphase sur l'autocompassion comme antécédent de l'indécision vocationnelle et de l'autoefficacité de carrière, cette étude contribue à la littérature sur la prise de décision vocationnelle et possède des implications importantes pour la pratique.

Mots clés : Autocompassion, indécision de carrière, autodétermination, motivation, autoefficacité de carrière, analyses de méditation

ABSTRACT

Career indecision is a frequent and challenging issue for young adults with personal and societal consequences (Faurie et Giacometti, 2017; Gélinas, 2017). Moreover, in today's evolving world of work, career decision-making is all the more challenging among this population (Hakanen et Bakker, 2017). Previous research has shown that higher levels of dispositional self-compassion, an attitude of kindness and understanding towards oneself (Neff, 2003b), supports effective career decision-making (Babenko et Oswald, 2019). While some studies have examined self-compassion's effect on career decision self-efficacy and autonomous motivation, none have considered its relationship with career indecision. Using self-determination theory as a theoretical framework, this cross-sectional study aims to assess the association between self-compassion and career indecision through the mediating effects of career decision-making autonomy (measured through levels of autonomous and controlled motivation) and career decision self-efficacy. The sample was recruited through an international crowdsourcing platform and was composed of 164 job or educational program seeking young adults between age 18 and 30. The data was collected through an online questionnaire measuring participant's dispositional self-compassion, level of career indecision as well as their motivation and self-efficacy for a variety of career decision-making activities. Mediation analyses were performed to test the hypotheses. Results showed that self-compassion is negatively associated with career indecision both directly and through the mediating effect of career decision self-efficacy. Self-compassion was also positively associated with career self-efficacy which was then negatively related to career indecision. However, neither autonomous motivation nor controlled motivation had a significant influence in the relationship between self-compassion and career indecision. Controlled motivation did, however, have a direct and positive association with career indecision. By highlighting self-compassion as an antecedent to both career indecision and career self-efficacy, this study contributes to career decision-making literature and has important implications for career counseling practice.

Keywords: Self-compassion, career indecision, self-determination, motivation, career self-efficacy, meditation analysis

INTRODUCTION

Afin de progresser dans leur développement de carrière, les jeunes adultes sont confrontés à plusieurs choix vocationnels ayant le potentiel de se répercuter à long terme sur leur bien-être tant psychologique, social que financier (Brioux *et al.*, 2019; Sabates *et al.*, 2011). Pour plusieurs, l'engagement dans le projet vocationnel correspond à l'une des premières transitions dans le monde adulte, ce qui en fait une tâche développementale importante (Amir et Gati, 2006). Cependant, le choix de carrière, de par sa nature complexe et multifactorielle (p.ex., les intérêts, les exigences, les possibilités d'emploi, etc.), est une des décisions les plus difficiles à prendre au cours d'une vie (Nota et Rossier, 2015). Par conséquent, les jeunes adultes, s'appuyant sur une identité toujours en construction, peinent souvent à effectuer une décision éclairée en fonction de leur fonctionnement psychologique, leurs conditions du milieu et leurs facteurs de réalité (Faurie et Giacometti, 2017; Vignoli, 2015). Cette incapacité à formuler un choix de carrière éclairé est définie comme l'indécision de carrière ou l'indécision vocationnelle. Dans un monde du travail en perpétuelle évolution, ce phénomène tend à s'accroître (Hakanen et Bakker, 2017). Par exemple, selon un rapport du Centre des compétences futures (2021), près de la moitié des 18 à 24 ans ont eu recours à des services de développement de carrière au cours des cinq dernières années en comparaison d'une personne sur cinq chez les plus de 24 ans. Considérant l'impact considérable de l'indécision de carrière sur le taux de détresse psychologique et de décrochage scolaire chez les jeunes (Germain et Marcotte, 2019; Jaensch *et al.*, 2015), il s'avère plus important que jamais d'identifier les facteurs permettant de faire un choix de carrière éclairé.

De manière empirique, les études qui se penchent sur les antécédents de l'indécision vocationnelle identifient globalement le rôle d'une faible autoefficacité de carrière, qui se définit comme un faible sentiment de compétence à prendre une décision de carrière (Xu et Bhang, 2019). De plus, un niveau élevé d'anxiété et de neurotisme y seraient également associés (Xu et Bhang, 2019). De manière théorique, la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2000a) permet de comprendre comment les besoins d'autonomie et de compétence sont associés à l'indécision. Effectivement, plusieurs études montrent qu'un faible sentiment de compétence pour le choix de carrière (autoefficacité de carrière faible) aurait tendance à être associé à une indécision vocationnelle plus significative (Guay *et al.*, 2003; Udayar *et al.*, 2020), car celui-ci limiterait l'engagement dans les activités d'exploration vocationnelle (Betz, 2000; Udayar *et al.*, 2020). Puis, un faible sentiment d'autonomie pour le choix de carrière (i.e., liée à des pressions personnelles, sociales ou financières plutôt que sur les intérêts et les valeurs) serait également

associé à l'indécision (Guay *et al.*, 2003). Plus précisément, la motivation contrôlée pour le choix de carrière (liée à des pressions personnelles, sociales ou financières) serait associée à l'anxiété et à l'évitement pour les activités de choix de carrière, ce qui aurait tendance à favoriser l'indécision vocationnelle (Clegg *et al.*, 2023; Moore *et al.*, 2018; Powers *et al.*, 2007; Taylor *et al.*, 2020). Par contraste, la motivation autodéterminée pour le choix de carrière (liée aux valeurs et aux intérêts) permettrait une meilleure persistance et engagement pour les activités de choix de carrière, ce qui diminuerait le niveau d'indécision vocationnelle (Blustein, 1988; Blustein et Flum, 1999; Duchesne *et al.*, 2012; Kiener, 2006; Paixão et Gamboa, 2017, 2021). Ainsi, en contexte de choix de carrière, la satisfaction des besoins d'autonomie et de compétence est importante pour la persistance et l'engagement dans les activités d'exploration vocationnelle, ce qui pourrait avoir un impact sur le niveau d'indécision. Alors que de nombreuses études identifient des causes de l'indécision, peu d'entre elles se penchent sur les attitudes favorisant une décision vocationnelle optimale. À ce propos, l'autocompassion, qui correspond à une attitude de bienveillance et de non-jugement envers soi-même, a été démontrée comme positivement associée à l'autoefficacité de carrière et à la motivation autodéterminée, en plus d'une meilleure gestion des effets négatifs de l'anxiété et du neurotisme (Hope *et al.*, 2014; Jang *et al.*, 2020; Macbeth et Gumley, 2012). Considérant les nombreuses études qui démontrent comment l'autocompassion peut se développer avec la pratique (Ferrari *et al.*, 2019), celle-ci pourrait représenter un levier d'intervention intéressant pour diminuer l'indécision de carrière. L'objectif général du présent projet était donc de clarifier la relation entre l'autocompassion et l'indécision vocationnelle en tenant compte du rôle de l'autoefficacité et de la motivation pour la carrière.

Ce mémoire est composé de cinq chapitres. Le premier chapitre présente d'abord la problématique de l'indécision de carrière chez les jeunes adultes, ses conséquences et l'importance de s'y intéresser dans le marché du travail actuel. Puis, les principales causes internes et externes de l'indécision seront recensées afin d'introduire la pertinence de l'autocompassion dans cette problématique. La section suivante fera un survol des principales études liant l'autocompassion à diverses causes internes d'indécision de carrière. Finalement, l'objectif général de recherche sera présenté.

Dans le deuxième chapitre, les différentes approches théoriques de l'indécision de carrière seront introduites. Puis, différents modèles issus de l'approche multifactorielle seront présentés pour une analyse en profondeur des causes de celle-ci. Cela permettra d'introduire la pertinence de l'autocompassion à partir d'une description plus détaillée de ses différentes facettes et bienfaits. Ensuite,

la théorie de l'autodétermination sera utilisée comme cadre d'analyse pour comprendre comment l'autocompassion, l'autoefficacité et le type motivation pour le choix de carrière sont associés à l'indécision vocationnelle. Le concept d'autoefficacité de carrière sera également défini afin de mieux comprendre son association avec l'indécision vocationnelle et l'autocompassion. Finalement, ce chapitre présente l'objectif général et les quatre hypothèses de recherche sous la forme d'un modèle de médiation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers l'autoefficacité et les types de motivation pour les activités liées au choix de carrière.

Le troisième chapitre présente la méthodologie de recherche. Un échantillon de 164 jeunes adultes entre 18 et 30 ans en recherche d'emploi ou d'un programme d'études ont été recrutés à travers une plateforme en ligne internationale dédiée au partage d'études scientifiques. L'âge moyen de cet échantillon était de 23,2 ans et celui-ci était composé à 52% d'hommes, à 44% de femmes et à 3% de personnes non binaires. Les participants provenaient de plusieurs pays, notamment de la Pologne (23%), du Mexique (24%) et du Portugal (26%). À l'aide d'un questionnaire en ligne, ceux-ci ont indiqué leur niveau d'indécision de carrière et d'autocompassion ainsi que leur autoefficacité et leur type de motivation pour diverses activités de choix de carrière. Plus précisément, le *Self-Compassion Scale–Short Form* (Neff, 2003a) a été utilisé pour mesurer l'autocompassion et le *Career Decision-making Difficulty Questionnaire* (Gati et al., 1996) a été utilisé pour mesurer l'indécision de carrière. Puis, l'échelle utilisée pour mesurer la motivation et l'autoefficacité pour des activités liées au choix de carrière a été inspirée du *Career Decision-Making Autonomy Scale* (Guay, 2005). Une analyse de médiation basée sur une régression multiple a été effectuée afin de mesurer les effets directs et indirects entre les variables du modèle.

Le quatrième chapitre présente les résultats issus du plan d'analyse de données. Les analyses descriptives (moyenne, écart-type, indice de symétrie) permettent de déterminer que les données sont distribuées normalement. Ensuite, les analyses de corrélations unilatérales de Pearson révèlent une corrélation significative dans la direction attendue pour toutes variables du modèle, sauf entre l'autocompassion et la motivation autodéterminée. Puis, concernant les effets indirects du modèle, seul l'effet indirect entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers l'autoefficacité de carrière était significatif. Concernant les effets directs, la relation entre l'autocompassion et les différents types de motivation n'étaient pas significatifs. Par contre, l'effet direct entre l'autocompassion et l'autoefficacité était significatif. Finalement, les effets directs entre l'indécision et l'autocompassion, la motivation contrôlée et l'autoefficacité étaient significatifs.

Enfin, dans le cinquième chapitre, les résultats obtenus dans cette étude sont interprétés en fonction des quatre hypothèses de recherche initiales. Les résultats démontrent que l'indécision et l'autocompassion sont associées de manière directe et à travers l'effet médiateur de l'autoefficacité de carrière, ce qui est cohérent avec les hypothèses formulées. Cependant, il semble que la motivation autodéterminée et la motivation contrôlée n'ont pas un rôle significatif à jouer dans la relation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière, ce qui ne va pas dans le sens des hypothèses formulées. La diversité des enjeux de carrière et l'absence d'un but de carrière personnalisé sont proposés en tant que facteurs qui pourraient expliquer ces résultats. De plus, il est suggéré que l'autocompassion ait une relation différente avec chacun des types de motivation indépendamment des catégories autodéterminées versus contrôlées. Des analyses exploratoires des résultats sont présentés en faveur de cette hypothèse. En somme, ces résultats contribuent aux connaissances théoriques et empiriques des facteurs associés à l'indécision vocationnelle en y ajoutant la pertinence de l'autocompassion. En counseling de carrière, cette étude ouvre la voie à de nouvelles stratégies d'intervention basées sur l'autocompassion pour les personnes-clientes vivant de l'indécision de carrière. Finalement, cette étude comporte certaines limites, notamment son devis transversal et son format en ligne. De futurs projets pourraient utiliser un devis longitudinal pour évaluer la directionnalité des liens les variables ainsi que d'avoir un format en personne pour un meilleur contrôle des conditions de passation.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE

Ce chapitre vise à présenter la pertinence théorique, empirique et sociale de ce projet. En premier lieu, les principaux enjeux des jeunes adultes en ce qui concerne l'indécision de carrière seront décrits. Puis, la pertinence de l'autocompassion sera présentée à travers ses liens empiriques avec différents facteurs liés à l'indécision de carrière. Enfin, le chapitre se termine par l'objectif général de recherche.

1.1 Indécision de carrière chez les jeunes adultes

La prise de décision de carrière représente une tâche développementale importante chez les jeunes adultes ayant une incidence majeure sur la construction de leur identité et sur leur statut économique et social (Amir et Gati, 2006; Brioux *et al.*, 2019; Sabates *et al.*, 2011). Pourtant, dans un monde du travail subissant des changements et des transformations constantes, cette décision est l'une des plus difficiles à prendre au cours d'une vie (Nota et Rossier, 2015). Effectivement, la multiplication des opportunités de carrière jumelée au caractère changeant et imprévisible du marché du travail rend cette décision des plus complexe (Gray *et al.*, 2021; Lent et Brown, 2013). Par exemple, il semblerait que 65 % des enfants qui rentraient à l'école primaire en 2015 occuperont des emplois qui n'existent pas encore à l'heure actuelle (Forum économique mondial, 2016). D'ailleurs, selon un rapport publié par l'*Institute for the Future* (2017), 85% des emplois qui existeront en 2030 n'ont pas encore été créés en raison de l'essor des technologies et de l'intelligence artificielle. Ainsi, il ne suffit plus de se fier aux appellations d'emploi pour une démarche complète d'orientation de carrière puisque plusieurs métiers seront amenés à se transformer ou à disparaître dans les prochaines années (Hakanen et Bakker, 2017). Auparavant composé d'un seul choix vocationnel, le processus de choix de carrière représente maintenant un processus de réévaluation continu de ses compétences et de ses objectifs face à l'évolution du marché du travail (Savickas, 2011). Dans ce contexte, les jeunes adultes, ayant moins d'information et d'expérience concernant la prise de décision vocationnelle, sont particulièrement susceptibles de vivre de l'indécision de carrière (Amir et Gati, 2006; Brioux *et al.*, 2019; Faurie et Giacometti, 2017; Vignoli, 2015). L'indécision de carrière, également appelée l'indécision vocationnelle, se définit comme l'incapacité d'une personne à prendre une décision scolaire ou professionnelle (Gati *et al.*, 1996). Il semble que celle-ci soit une problématique récurrente chez les jeunes, et ce, même avant les répercussions de la pandémie (Brioux *et al.*, 2019; Forner, 2007; Picard, 2012; Statistique Canada, 2015). Par exemple, selon une étude menée auprès de 973 cégépiens (Picard, 2012), environ 75 % des participants éprouvaient des difficultés à formuler leur choix de carrière.

De plus, selon une étude longitudinale de Statistique Canada (2015) sur le parcours des 15 à 25 ans, près de 40 % des participants avaient modifié leur choix de carrière avant l'âge de 25 ans. Sans surprise, l'indécision vocationnelle serait l'une des préoccupations les plus courantes chez les jeunes adultes qui consultent en orientation de carrière (Lipshits-Brazilier *et al.*, 2016; Osipow, 1999). Ainsi, l'indécision de carrière représente une problématique importante et récurrente chez les jeunes adultes, particulièrement dans le contexte d'évolution constante du marché du travail actuel.

1.1.1 Impact de la pandémie sur l'indécision de carrière

Il semble par ailleurs que ces changements aient été accélérés suite à la pandémie de COVID-19. Selon le rapport du Forum économique mondial de 2020, la pandémie aurait accéléré l'utilisation des technologies par les entreprises, ce qui transformera davantage la nature des emplois et des compétences recherchées d'ici 2025. D'ailleurs, selon une étude de Statistique Canada (2021), la pandémie a amené plusieurs travailleurs à revoir leurs critères de sécurité d'emploi, dont la possibilité de travailler à domicile et de garder une distanciation sociale en cas d'une nouvelle pandémie. Dans ce contexte, les jeunes adultes rapportent un niveau plus élevé d'indécision vocationnelle, d'anxiété et de démotivation scolaire que les autres tranches d'âge (Academos, 2021, 2022; Aristovnik *et al.*, 2020; Gray *et al.*, 2021; Mahmud *et al.*, 2021; Rajabimajd *et al.*, 2021). Il semble que cette hausse de l'anxiété de carrière affecte négativement le processus de choix de carrière, menant à plus d'indécision vocationnelle (Driver et Bullock-Yowell, 2022; Gray *et al.*, 2021; Rajabimajd *et al.*, 2021; Zhou *et al.*, 2021). Par exemple, l'étude de Driver et Bullock-Yowell (2022) révèle que le stress par rapport à la pandémie a un impact sur le niveau d'indécision vocationnelle par l'effet médiateur de la détresse psychologique. Même après la pandémie, une étude menée en 2022 auprès de 2 000 Canadiens entre 15 et 30 ans rapporte que 27% d'entre eux ont changé de carrière depuis le début de la pandémie et 55% se disaient indécis par rapport à leur carrière (Academos, 2022). De plus, selon une enquête menée auprès de 22 000 étudiants collégiaux (Gaudreault *et al.*, 2022), 57,8% de l'échantillon rapporte de l'indécision de carrière et 29,2 % exprime un grand besoin d'aide pour la gestion du stress. Ainsi, il semble que les bouleversements liés à la pandémie aient amené plusieurs jeunes adultes à reconsidérer leur choix de carrière et à vivre davantage d'anxiété. Considérant que de nombreuses études établissent une association entre l'anxiété de manière générale et l'indécision de carrière (Brown et Rector, 2012; Xu et Bhang, 2019), il semble que cette problématique soit encore plus pertinente à étudier depuis les répercussions de la pandémie. D'autant plus, qu'à long terme, l'indécision vocationnelle peut avoir de nombreuses conséquences négatives sur le bien-être psychologique et matériel.

1.1.2 Conséquences de l'indécision de carrière

Plusieurs études démontrent qu'à long terme, l'indécision de carrière peut entraîner des conséquences négatives telles que du stress et une diminution de la satisfaction de vie, davantage de précarité financière et même des états anxieux ou dépressifs (Faurie et Giacometti, 2017; Feldman, 2003; Gati et Saka, 2001; Germain et Marcotte, 2019; Jaensch *et al.*, 2015; Saka *et al.*, 2008). Effectivement, selon l'étude de Feldman (2003), l'indécision vocationnelle chez les jeunes adultes est associée à l'occupation d'emplois peu rémunérés et stables qui peuvent avoir un impact négatif sur le statut économique à long terme en raison de pauses inexplicables dans le CV ou l'occupation d'emplois peu qualifiés. Par ailleurs, l'indécision de carrière causerait un stress persistant qui toucherait plusieurs sphères de vie au point d'être plus vulnérable à des états dépressifs ou anxieux (Gati et Saka, 2001; Faurie et Giacometti, 2017; Saka *et al.*, 2008). Considérant les affects négatifs liés à l'indécision de carrière, celle-ci serait également associée à une tendance à éviter la prise de décision (Feldman, 2003). À long terme, ces comportements d'évitement engendreraient un plus grand risque de prendre des décisions de carrière peu éclairées, créant davantage de confusion et de détours dans le parcours professionnel (Faurie et Giacometti, 2017). De plus, l'incertitude quant au choix du programme d'études et le manque de clarté par rapport à son avenir professionnel aurait un lien avec la persévérance scolaire (Jaensch *et al.*, 2015; Neuville et Frenay, 2012). Par exemple, selon une enquête menée par la Fédération des cégeps (Gaudreault *et al.*, 2022), 20% des étudiants peu motivés à poursuivre leurs études mentionnent une perte d'intérêt ou de l'incertitude par rapport à leur choix de carrière. Cette problématique aurait non seulement des conséquences psychologiques et sociales pour les décrocheurs (Statistique Canada, 2022), mais serait également coûteuse pour la société. Selon le président de l'Association des conseillères et des conseillers d'orientation du réseau scolaire du Québec, une session perdue au cégep coûte près de 9 741 \$ par élève aux contribuables (Gélinas, 2017). Ainsi, l'indécision vocationnelle peut avoir de nombreuses conséquences négatives tant sur le plan personnel que sociétal. Par conséquent, il est particulièrement important d'identifier les facteurs qui permettent aux jeunes adultes de faire des choix de carrière éclairés, leur donnant la motivation de persister dans leurs études et de contribuer à la société.

1.1.3 Antécédents de l'indécision de carrière

Une combinaison de facteurs complexes peut être à l'origine de l'indécision vocationnelle (Bian, 2021; Forner, 2007; Gati *et al.*, 1996; Priyashantha *et al.*, 2022; Xu et Bhang, 2019). La méta-analyse de Bian (2021) qui recense 60 études sur les antécédents de l'indécision de carrière, identifie de manière générale des facteurs internes et des facteurs externes qui peuvent l'influencer. Les facteurs internes à la personne

peuvent être des cognitions, des émotions ou la personnalité. Les facteurs externes font référence à l'environnement social, parental et scolaire dans lequel la personne évolue. Concernant les facteurs internes, l'anxiété, les croyances dysfonctionnelles concernant la carrière et une identité vocationnelle floue seraient positivement associés à l'indécision de carrière (Arbona *et al.*, 2021; Forner, 2007; Gati *et al.*, 1996; Priyashantha *et al.*, 2022; Saka et Gati, 2008; Sampson *et al.*, 1996 cité dans Osborn *et al.*, 2021; Santos *et al.*, 2014; Xu et Bhang, 2019). De plus, des dispositions de la personnalité telles que le perfectionnisme, le neurotisme, l'autocritique et une faible estime de soi y seraient positivement associées (Braunstein-Bercovitz, 2014; Brown *et al.*, 2012; Gati *et al.*, 2011; Kang *et al.*, 2020; McGarity-Palmer *et al.*, 2019; Meyer et Winer, 1993; Page *et al.*, 2008; Udayar *et al.*, 2020; Xu et Bhang, 2019). À l'inverse, l'autoefficacité de carrière est un des facteurs les plus documentés comme étant négativement associé à l'indécision vocationnelle (Udayar *et al.*, 2020). De la même façon, la motivation autodéterminée pour le choix de carrière, l'intelligence émotionnelle et la tolérance à l'ambiguïté y seraient négativement associées (Guay *et al.*, 2003, 2006; Park *et al.*, 2019; Phang *et al.*, 2020; Udayar *et al.*, 2018; Xu et Tracey, 2015). En ce qui concerne les facteurs externes, la qualité du soutien familial et social ainsi que des interventions en counseling de carrière y serait négativement associée (Argyropoulou *et al.*, 2007; Choi, 2018; Guay *et al.*, 2006; Jang *et al.*, 2020; Jemini-Gashi *et al.*, 2021; Marcionetti et Rossier, 2017; Vertsberger et Gati, 2015). De plus, les barrières à l'emploi et le taux de placement dans le domaine d'études auraient également un impact (Jaensch *et al.*, 2015; Kin et Rameli, 2020; Martin *et al.*, 1991). En counseling de carrière, il est recommandé de tenir compte à la fois des facteurs internes et externes de l'indécision vocationnelle en aidant la personne-cliente à développer des stratégies d'ajustement émotionnelles adaptées à sa réalité (Duffy et Dik, 2009). À ce propos, l'autocompassion, qui correspond à une attitude de bienveillance et de non-jugement envers soi-même, favoriserait la gestion de l'anxiété et des effets négatifs du perfectionnisme et de l'autocritique (Ferrari *et al.*, 2019; Wakelin *et al.*, 2022). De plus, celle-ci serait associée à l'autoefficacité (Liao *et al.*, 2021), à une motivation plus autodéterminée (Buranasompob *et al.*, 2020) ainsi qu'à l'intelligence émotionnelle (Di Fabio et Saklofske, 2021). Par conséquent, celle-ci pourrait représenter un levier d'intervention intéressant pour diminuer l'indécision de carrière, particulièrement puisque c'est une habileté qui peut être développée par la pratique, donnant ainsi à la personne vivant de l'indécision plus de contrôle sur sa situation.

1.2 Autocompassion

Dérivé des traditions bouddhistes, le concept d'autocompassion a reçu beaucoup d'attention des chercheurs ces dernières années, notamment pour son lien avec le bien-être et la réduction du stress

(Marsh *et al.*, 2018; Zessin *et al.*, 2015). La définition de Neff (2003b) est celle majoritairement utilisée dans les écrits scientifiques recensés. Selon cette auteure, l'autocompassion se définit comme une attitude d'ouverture, de non-jugement et de bienveillance envers soi-même et ses propres expériences de souffrance. De nombreuses études permettent d'établir des liens entre l'autocompassion et divers facteurs associés directement et indirectement à l'indécision de carrière (Babenko et Oswald, 2019; Bedoria et Marañon, 2019; Buranasompob *et al.*, 2020).

Premièrement, de nombreuses études démontrent une corrélation positive directe entre l'autocritique, une tendance à porter des jugements négatifs sur soi-même (Blatt et Zuroff, 1992), et l'indécision de carrière (Braunstein-Bercovitz, 2013; Martincin et Stead, 2014; McGarity-Palmer *et al.*, 2019; Meyer et Winer, 1993; Xu et Bhang, 2019). Effectivement, les tendances autocritiques amèneraient la personne à ressentir davantage d'anxiété face à un éventuel échec dans son choix de carrière, ce qui aurait tendance à renforcer ou maintenir l'indécision de carrière (Braunstein-Bercovitz, 2013; Campagna et Curtis, 2007; Kelly et Lee, 2002; Leong et Chervinko, 1996; McGarity-Palmer *et al.*, 2019). L'autocompassion, conceptualisée comme contraire à l'autocritique (Neff, 2003b), permet de contrer les effets néfastes d'une personnalité autocritique, tels que l'anxiété et la dépression (Gilbert *et al.*, 2004, 2005; Gilbert et Irons, 2005; Macbeth et Gumley, 2012; Neff *et al.*, 2018; Pfattheicher, 2017; Thurackal *et al.*, 2016). Par conséquent, il pourrait être intéressant d'examiner le lien entre l'autocompassion et l'indécision de carrière. En outre, la relation directe entre l'autocompassion et l'indécision de carrière n'a jamais été testée dans l'ensemble des études recensées. Deuxièmement, il semble que l'autocompassion serait positivement associée à l'autoefficacité de carrière, qui se définit comme le sentiment de compétence à prendre une décision de carrière adéquate pour soi (Bedoria et Marañon, 2019; Jang *et al.*, 2020; Nalipay et Alfonso, 2018; Taylor et Betz, 1983). Or, selon une récente méta-analyse, l'autoefficacité de carrière a été démontrée de manière récurrente comme négativement associée à l'indécision vocationnelle (Udayar *et al.*, 2020). Ainsi, l'autocompassion, en favorisant l'autoefficacité de carrière, pourrait être indirectement lié à moins d'indécision de carrière. Troisièmement, plusieurs études démontrent que l'autocompassion est associée positivement à la motivation autodéterminée et négativement à la motivation contrôlée (Buranasompob *et al.*, 2020; Hope *et al.*, 2014; Kotera *et al.*, 2018, 2019; Neff *et al.*, 2005). Selon la théorie de l'autodétermination, la motivation autodéterminée fait référence à une motivation liée aux valeurs internes et aux intérêts de l'individu alors que la motivation contrôlée, par contraste, est liée à des facteurs tels qu'une pression personnelle, sociale ou financière (Deci et Ryan, 2000a). Chez les jeunes adultes, plusieurs études indiquent qu'une motivation autodéterminée par rapport à son choix de carrière serait

liée à moins d'indécision de carrière alors que la motivation contrôlée y serait positivement associée (Guay, 2005; Guay *et al.*, 2003, 2006; Koestner *et al.*, 2008; Paixão et Gamboa, 2017, 2021). L'autocompassion, de son côté, faciliterait la motivation autodéterminée en favorisant une approche davantage axée sur le développement personnel et l'apprentissage, plutôt que sur la peur d'échouer ou l'approbation des autres (Kotera *et al.*, 2021). Par conséquent, l'autocompassion serait associée à une tendance à adopter des buts plus autodéterminés, ce qui pourrait être indirectement lié à moins d'indécision de carrière.

1.3 Objectif général du projet

Pour conclure, l'indécision de carrière est une problématique récurrente chez les jeunes adultes qui peut entraîner des répercussions négatives tant sur le plan psychologique que vocationnel. De par son effet sur l'autoefficacité de carrière et la motivation, l'autocompassion pourrait constituer un levier d'intervention intéressant pour réduire l'indécision de carrière. Afin de promouvoir la santé psychologique et l'insertion professionnelle des jeunes adultes, ce projet a pour but de clarifier la relation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière auprès des jeunes adultes en tenant compte du rôle de l'autoefficacité et de la motivation de carrière. En contribuant à une meilleure compréhension des antécédents et des médiateurs de l'indécision de carrière chez les jeunes adultes, ce projet pourrait donner l'occasion de développer des interventions novatrices pour mieux les accompagner dans leurs choix vocationnels. D'ailleurs, en tenant compte des effets de la motivation autodéterminée et de l'autoefficacité de carrière, celui-ci permettra d'appréhender de manière plus complexe la relation entre l'indécision de carrière et l'autocompassion. Finalement, dans le contexte où les ressources externes d'accompagnement en emploi sont particulièrement sollicitées (Dion-Viens, 2019), ce projet donnera l'occasion d'identifier les ressources internes que les jeunes peuvent mobiliser afin de clarifier leur projet professionnel, telles que la relation plus ou moins bienveillante qu'ils entretiennent avec eux-mêmes.

CHAPITRE 2

CADRE CONCEPTUEL

Dans ce chapitre, les différentes approches de l'indécision de carrière seront définies, puis l'approche multidimensionnelle sera utilisée pour en analyser les principales causes. Par la suite, le concept d'autocompassion et ses principaux bienfaits seront présentés. Puis, la théorie de l'autodétermination sera décrite afin de mieux comprendre comment la motivation et l'autoefficacité peuvent avoir un impact sur l'indécision vocationnelle et l'autocompassion. En conclusion, une synthèse des écrits sera présentée sous la forme d'un modèle de médiation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers la motivation et l'autoefficacité de carrière. Les hypothèses de l'étude découleront de ce modèle.

2.1 Indécision de carrière

L'indécision de carrière ou l'indécision vocationnelle est un des sujets les plus étudiés dans la littérature vocationnelle depuis les dernières années (Gati *et al.*, 2011). Par conséquent, il existe plusieurs définitions de ce concept en fonction de l'approche théorique utilisée. Selon Forner (2007), il existe quatre grandes approches à travers lesquelles l'indécision de carrière est étudiée, soit l'approche dichotomique, l'approche développementale, l'approche du traitement cognitif de l'information et l'approche multifactorielle. La prochaine section visera à présenter chacune de ces approches.

2.1.1 Approche dichotomique de l'indécision de carrière

Selon l'approche dichotomique, l'indécision de carrière se résume à l'absence de décision face à un choix scolaire ou professionnel lorsqu'il est demandé de le faire, ce qui constitue une barrière au développement vocationnel (Crites, 1969, Oispow, 1999). Cette approche considère l'indécision comme un concept unidimensionnel dont le niveau relatif permet de distinguer les individus décidés des individus indécis. Quoique cette approche soit encore utilisée, celle-ci informe peu sur la manière dont l'indécision de carrière se manifeste chez l'individu et les phénomènes en cause (Forner, 2007).

2.1.2 Approche développementale de l'indécision de carrière

Selon l'approche développementale, il existe différents stades de vie au cours desquels les individus sont amenés à effectuer certaines tâches développementales afin de passer au stade suivant (Ginzberg *et al.* 1951; Holland et Holland, 1977; Super, 1957; Slaney, 1988; Tiedeman, 1961). Par conséquent, une

indécision temporaire ferait partie du développement vocationnel normal, notamment dans le passage de l'adolescence à l'âge adulte. Cependant, lorsque l'indécision se prolongerait au-delà des stades de développement attendus, celle-ci serait considérée plus chronique, ce qui représenterait une forme d'immaturité vocationnelle. Dysinger (1950) a été le premier à établir une dichotomie entre l'indécision développementale qui représenterait une étape normale du développement vocationnel et l'indécision chronique qui serait une problématique plus généralisée en ce qui concerne la formulation de choix. Alors que l'indécision développementale aurait tendance à se résorber avec le temps ou un accompagnement de courte durée, l'indécision chronique aurait tendance à représenter une forme d'anxiété généralisée face aux choix, ce qui prendrait davantage de temps et d'accompagnement à se résorber (Slaney, 1988). Les instruments de mesure qui découlent strictement de cette approche, tels que les inventaires d'indécision chronique (Frost et Shows, 1993; Germeijs et De Boeck, 2002), visent surtout à mesurer l'indécision chronique spécifiquement afin de la différencier de l'indécision développementale, mais ne permettent pas de cibler les causes différentielles de cette indécision.

2.1.3 Approche du traitement cognitif de l'information de l'indécision de carrière

Pour compléter les approches développementales, les approches du traitement cognitif de l'information permettent de clarifier les causes de l'indécision vocationnelle en fonction du raisonnement et de la résolution de problème (Sampson *et al.*, 2004 et Osborn *et al.*, 2019 cité dans Osborn *et al.*, 2021; Pelletier *et al.*, 1974 et Peterson *et al.* 1991 cité dans Forner, 2007). Selon cette approche, le processus de choix de carrière se résumerait en une séquence de processus cognitifs qu'il convient de compléter afin de parvenir à une décision adéquate. Par exemple, selon la pyramide du traitement cognitif de l'information (Sampson *et al.*, 2004 et Osborn *et al.*, 2019 cité dans Osborn *et al.*, 2021), le processus de prise de décision vocationnelle repose d'abord sur la connaissance de soi et de ses options, puis sur une série d'étapes cognitives de prise de décision. Ce modèle considère également le traitement exécutif de l'information, c'est-à-dire les pensées négatives ou dysfonctionnelles entretenues à propos du processus décisionnel. Ainsi, selon cette approche, l'indécision de carrière se résumerait à un traitement erroné ou incomplet de l'information vocationnelle qu'il conviendrait de corriger afin d'arriver à une décision éclairée. Cependant, au-delà des facteurs cognitifs, le raisonnement de carrière est influencé par une multitude de facteurs qui diffèrent grandement d'un individu à l'autre, tels que des dispositions de la personnalité (p.ex., personnalité anxieuse) ou des facteurs environnementaux (p.ex., conflits avec l'entourage).

2.1.4 Approche multidimensionnelle de l'indécision de carrière

Selon l'approche multidimensionnelle, l'indécision de carrière est une problématique multifactorielle qui peut survenir à différentes étapes du processus décisionnel (Brown *et al.*, 2012; Chartrand *et al.*, 1990; Kelly et Lee, 2002; Gati *et al.*, 1996; Saka et Gati, 2007). Les modèles qui découlent de cette approche visent à identifier les multiples difficultés cognitives, affectives ou relationnelles qui peuvent retarder ou inhiber la prise de décision de carrière. Par exemple, Gati et ses collaborateurs (1996) créent une taxonomie de dix difficultés de prise de décision de carrière qui intègre tant des facteurs cognitifs (p.ex., pensées dysfonctionnelles) que des facteurs relationnels (p.ex., conflits externes). Puis, Saka et Gati (2007) élaborent une taxonomie des difficultés de carrière affectives et liées à la personnalité qui ont également un impact sur la prise de décision. L'approche multifactorielle mène également à la création de nombreux modèles empiriques qui utilisent la recension de la littérature pour circonscrire l'ensemble des facteurs pouvant être liés à l'indécision de carrière (Bian, 2021; Brown *et al.*, 2008, 2012; Kelly et Lee, 2002; Priyashantha *et al.*, 2022; Xu et Bhang, 2019). Puisque cette approche tient compte de l'interaction complexe entre une multitude de facteurs en lien avec l'indécision vocationnelle, celle-ci sera retenue pour analyser les différents facteurs en lien avec celle-ci.

2.1.5 Définition retenue

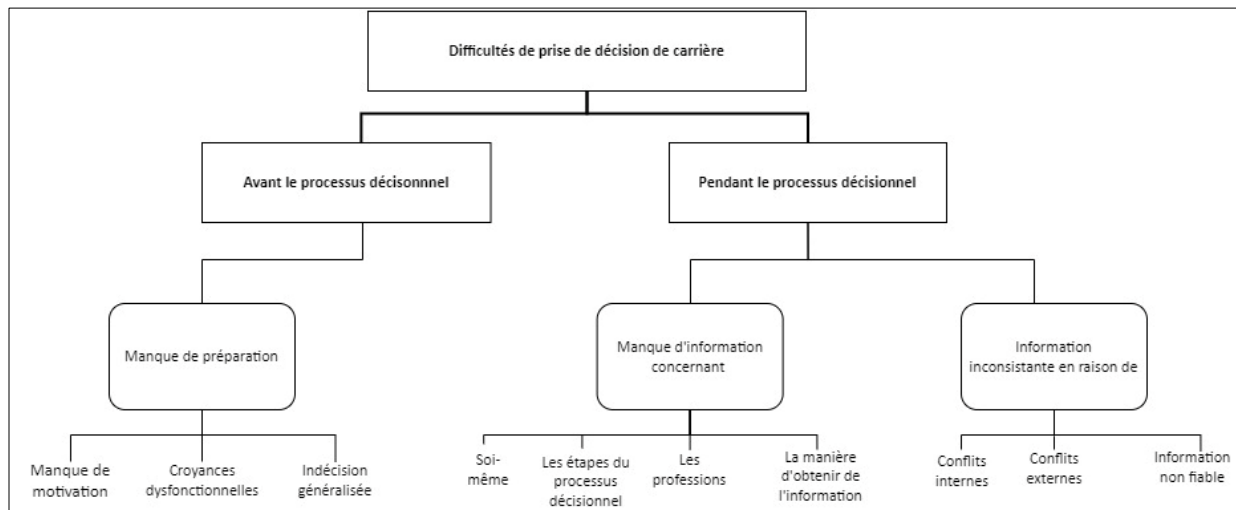
En se basant sur l'approche multifactorielle, l'indécision de carrière fera référence à une problématique multifactorielle qui intègre des facteurs cognitifs, affectifs ou relationnels pouvant survenir à différentes étapes du processus décisionnel (Brown *et al.*, 2012; Chartrand *et al.*, 1990; Kelly et Lee, 2002; Gati *et al.*, 1996; Saka et Gati, 2007). La prochaine section présentera les deux principaux modèles théoriques qui découlent de cette approche, puis une synthèse de ces deux modèles sous la forme de cinq grands facteurs de l'indécision vocationnelle.

2.1.6 Modèles théoriques de l'indécision de carrière

Gati et ses collaborateurs (1996) ont établi un modèle multifactoriel des difficultés de prise de décision de carrière qui intègre des facteurs cognitifs et relationnels. Celui-ci comprend une taxonomie de dix difficultés de carrière regroupées selon deux catégories en fonction du moment où la difficulté se manifeste dans le processus décisionnel (voir figure 2.1). En ce qui concerne les difficultés se présentant avant le processus décisionnel, Gati *et al.* (1996) identifient le manque de préparation (*lack of readiness*) comme grande catégorie comportant trois difficultés majeures, soit le manque de motivation à faire un choix, l'indécision généralisée et les croyances dysfonctionnelles en ce qui concerne la carrière. En ce qui

concerne les difficultés qui se présentent pendant le processus décisionnel, ils identifient deux grandes catégories de facteurs, soit le manque d'information (*lack of information*) et l'inconsistance de l'information (*inconsistent information*). La catégorie du manque d'information comprend quatre difficultés, soit le manque d'information personnel, le manque d'information vocationnel, le manque d'information sur les étapes du processus décisionnel et le manque d'information sur la manière d'obtenir davantage d'information. Finalement, la catégorie de l'inconsistance de l'information comprend trois difficultés, soit les conflits internes, les conflits externes et l'information non fiable. Dans ce cas-ci, les conflits internes font référence à des contradictions entre différents facteurs internes nécessaires pour prendre une décision, par exemple avoir des préférences personnelles qui ne peuvent toutes être comblées dans une même profession. Les conflits externes font plutôt référence à des désaccords avec des personnes significatives en ce qui concerne le choix de carrière. Cependant, ce modèle se limite aux facteurs cognitifs et relationnels de l'indécision de carrière et exclut tous les facteurs affectifs et liés à la personnalité qui peuvent inhiber le processus décisionnel (p.ex., anxiété) (Kelly et Lee, 2002).

Figure 2.1 Difficultés de prise de décision de carrière selon le modèle de Gati (1996)



Adapté de : Gati, I., Krausz, M. et Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>

Saka et Gati (2007) se penchent particulièrement sur les difficultés de prise de décision de carrière en lien avec des facteurs affectifs et liés à la personnalité. Ceux-ci remarquent effectivement que l'indécision développementale aurait tendance à être liée à des difficultés plus cognitives (p.ex., le manque d'information) alors que l'indécision chronique serait davantage liée à des difficultés affectives et liées à la personnalité (p.ex., estime de soi, anxiété) (Saka et Gati, 2007). Leur taxonomie propose trois grandes catégories de difficultés, soit les visions pessimistes, l'anxiété et le concept de soi et l'identité. Les visions

pessimistes font référence à des biais cognitifs ou des distorsions négatives par rapport au processus décisionnel, à soi-même ou au monde du travail (p.ex., faible sentiment d'autoefficacité par rapport à son choix de carrière). Le facteur d'anxiété fait référence au niveau d'anxiété provoqué par la prise de décision de carrière ainsi que le niveau d'incertitude liée au choix ou à ses conséquences potentielles (p.ex., peur de l'échec ou faible tolérance à l'incertitude). Finalement, les difficultés liées au concept de soi et à l'identité réfèrent à des dispositions de la personnalité qui peuvent inhiber ou entraver le processus décisionnel, telles qu'une identité vocationnelle floue ou une faible estime de soi. Cette catégorie comprend également des difficultés liées à des conflits ou une dépendance excessive à des personnes de l'entourage en ce qui concerne les choix de carrière. Néanmoins, ce modèle se limite seulement à des facteurs affectifs et liés à la personnalité qui sont associés à l'indécision vocationnelle sans y intégrer les facteurs cognitifs du modèle précédent.

2.1.7 Synthèse des modèles théoriques

En faisant la synthèse des deux modèles précédents et de la littérature scientifique, Xu et Bhang (2019) conçoivent un modèle à cinq facteurs de l'indécision vocationnelle, soit (1) le manque d'information, (2) les émotions négatives/neurotisme, (3) l'anxiété par rapport au choix ou à l'engagement, (4) le manque de préparation et (5) les conflits interpersonnels. Le manque d'information fait référence à un manque d'information sur soi-même, le marché du travail ou le processus décisionnel qui entrave la prise de décision. Les émotions négatives et la tendance au neurotisme décrivent une tendance générale à vivre des émotions négatives qui contribue à une vision plus pessimiste de soi-même et du marché du travail (p.ex., faible estime de soi, autocritique élevée, croyances dysfonctionnelles sur le marché du travail). L'anxiété par rapport au choix et à l'engagement fait référence à une tendance à l'anxiété relative aux différentes options disponibles et la crainte du regret, peu importe la quantité d'information disponible (p.ex., anxiété générale et anxiété face au choix de carrière). Puis, le manque de préparation se caractérise par un manque de motivation pour le choix de carrière, un faible sentiment de compétence et une maturité vocationnelle peu développée qui génèrent un manque global de direction vers les buts de vie (p.ex., identité vocationnelle floue, manque de motivation pour le choix, faible autoefficacité de carrière). Finalement, les conflits interpersonnels font référence à l'expérience de conflits ou de désapprobation de la part de personnes significatives (p.ex., conflits familiaux concernant le choix de carrière). Dans ces grands facteurs, l'autoefficacité de carrière, l'anxiété, l'estime de soi, l'identité vocationnelle et les croyances dysfonctionnelles sont des difficultés récurrentes. Cependant, de par leur conceptualisation très large, ces modèles informent peu sur les attitudes et les dispositions mentales qui peuvent se développer

pour gérer l'indécision de carrière. Par exemple, la méta-analyse de Bian (2021) précise l'influence de l'intelligence émotionnelle, de la motivation autonome et de la tolérance à l'ambiguïté pour mieux gérer l'indécision. De par ses bienfaits démontrés pour réduire l'anxiété et la dépression et augmenter l'autoefficacité (Liao *et al.*, 2021; Wakelin *et al.*, 2022), l'autocompassion serait un facteur personnel intéressant à développer en ce sens. De plus, considérant les nombreuses études qui démontrent comment l'autocompassion peut se développer avec la pratique (Ferrari *et al.*, 2019), il est possible d'intervenir sur celle-ci. La prochaine section permettra de mieux comprendre ce concept et ses bienfaits émotionnels.

2.2 Autocompassion et indécision de carrière

L'autocompassion est conceptualisée comme une attitude d'ouverture et de bienveillance face à ses imperfections et ses expériences de souffrance (Neff, 2003a). Elle implique trois grandes composantes : 1) une attitude de bienveillance et de gentillesse envers soi-même, plutôt qu'une tendance aux jugements négatifs envers soi (autobienveillance); 2) la perception de ses expériences comme partagées par les autres êtres humains, plutôt qu'isolées à soi (humanité commune); 3) l'attention et l'acceptation de ses sensations, pensées et ses émotions tels qu'ils se présentent dans le moment présent, plutôt qu'une suridentification à ceux-ci (présence attentive). Quoique ces aspects sont conceptualisés comme distincts, ceux-ci sont interdépendants dans l'émergence de l'autocompassion (Neff, 2003a). Par exemple, l'attitude d'acceptation et de détachement de la présence attentive atténue l'autocritique et facilite la normalisation de ses expériences dans l'humanité commune. Similairement, la perception de ses expériences de souffrance comme partagées par l'humanité permet d'adopter une perspective plus objective et bienveillante envers soi. À bien des égards, l'autocompassion peut être considérée comme une stratégie utile de régulation émotionnelle qui permet d'accueillir plutôt que d'éviter ses expériences difficiles, notamment celles d'échecs ou d'inadéquation, avec une attitude bienveillante et un sentiment d'humanité commune (Neff, 2003b). Par conséquent, certains auteurs considèrent l'autocompassion comme une forme d'intelligence émotionnelle qui permet de prendre conscience de ses émotions et de les utiliser pour prendre action de manière bienveillante envers soi-même (Neff, 2003a). Ainsi, les personnes ayant davantage d'autocompassion auraient moins d'incidence d'anxiété et de dépression puisque leurs expériences négatives seraient accueillies avec bienveillance, plutôt qu'amplifiées ou maintenues à cause de jugements négatifs envers soi-même, d'un sentiment d'isolement ou d'une suridentification à ses pensées et ses émotions (Ferrari *et al.*, 2019; Kotera et Ting, 2021; Macbeth et Gumlay, 2012; Neff *et al.*, 2007).

Selon Neff (2011), l'autocompassion impliquerait les mêmes bénéfices émotionnels que l'estime de soi, tout en présentant moins d'aspects négatifs. Effectivement, l'estime de soi, malgré les nombreuses études qui démontrent ses aspects adaptatifs (Pyszczynski *et al.*, 2004), a été associée au narcissisme et à une tendance à l'égoïsme découlant d'une vision exagérément positive de soi-même ou d'une dépendance excessive aux évaluations externes (Bosson *et al.*, 2008; Campbell *et al.*, 2002; Raskin *et al.*, 1991). De son côté, l'autocompassion permettrait de ressentir des émotions positives à propos de soi sans avoir à maintenir ou exagérer une conception de soi basée sur des standards de performance (Neff, 2003a). En effet, l'autocompassion, en se basant seulement sur la bienveillance envers soi-même et le sentiment d'humanité commune, n'est pas contingente à l'évaluation de soi-même ou d'autrui. Cependant, cela ne veut pas dire que l'autocompassion est associée à la complaisance. Au contraire, celle-ci serait associée à une plus grande volonté de se développer personnellement et d'initier les changements nécessaires pour améliorer sa vie (Breines et Chen, 2012; Neff *et al.*, 2007). Par exemple, dans le cadre de quatre études expérimentales, Breines et Chen (2012) ont utilisé des inductions d'humeur pour susciter des sentiments d'autocompassion concernant les défauts personnels, les échecs et les transgressions morales passées. Ce renforcement de l'autocompassion s'est traduit par une plus grande motivation à fournir des efforts concrets pour apprendre de ses erreurs, changer pour le mieux et réparer les préjudices passés.

En fait, les études démontrent que les individus autobienveillants se fixent des standards tout aussi élevés que les individus autocritiques, mais sont plus résilients aux obstacles ou aux échecs, puisque l'évaluation de soi n'est pas basée sur la performance (Neff *et al.*, 2005, 2011; Hope *et al.*, 2014). Selon l'étude de Hope et ses collaborateurs (2014), les étudiants plus autobienveillants accordaient davantage d'importance à la signification de leurs objectifs en fonction de leurs valeurs qu'au niveau de progrès vers les objectifs. Les émotions négatives vécues lors d'une absence de progrès vers les objectifs étaient également moins prononcées chez les étudiants plus autobienveillants. En d'autres termes, les individus autobienveillants seraient tout aussi motivés à réussir, non pas par le désir de renforcer l'image de soi, mais plutôt par le désir bienveillant d'apprendre et de développer leur potentiel et leur bien-être (Neff *et al.*, 2005).

En contexte de choix de carrière, ce type d'objectifs basés sur l'apprentissage et le développement personnel permettrait de réduire le niveau d'indécision vocationnelle (Abaya-Garcia, 2015; Guay, 2005; Guay *et al.*, 2003, 2006; Paixão et Gamboa, 2017, 2021). Effectivement, les individus basant leurs choix sur leurs intérêts et leurs valeurs auraient tendance à être plus engagés dans leurs activités d'exploration, ce qui diminuerait leur niveau d'indécision vocationnelle (Paixão et Gamboa, 2017, 2021). Des études

démontrent également que l'autocompassion favoriserait la connaissance de soi (Sharma et Davidson, 2015; Viskovich et De George-Walker, 2019). La présence attentive et l'attitude de non-jugement envers ses pensées et ses émotions faciliteraient effectivement la connaissance de ses caractéristiques personnelles et l'établissement d'objectifs plus concordants avec soi-même. Par ailleurs, en permettant l'acceptation bienveillante et sans jugement de ses émotions difficiles, l'autocompassion favorisait la gestion du neurotisme et des épisodes dépressifs (Macbeth et Gumley, 2012; Pfattheicher, 2017). Ainsi, l'autocompassion pourrait agir comme un facteur de protection contre les sentiments anxieux et dépressifs qui peuvent accompagner l'incertitude d'un choix de carrière, réduisant ainsi le niveau d'indécision vocationnelle. Finalement, l'autocompassion faciliterait la résilience en situation d'échec ou d'inadéquation perçue. Effectivement, les études menées en contexte académique et entrepreneurial démontrent que l'autocompassion permettrait de voir les erreurs et les échecs comme des opportunités d'apprentissage plutôt que des preuves d'inadéquation (Neff *et al.*, 2005; Engel *et al.*, 2021; Miyagawa *et al.*, 2018; Shimizu *et al.*, 2016; Sheperd et Cardon, 2009). Par exemple, l'étude de Shepherd et Cardon (2009) démontre que les entrepreneurs autobienveillants qui vivaient un échec ressentaient moins d'émotions négatives et avaient davantage tendance à utiliser leurs expériences comme des opportunités d'apprentissage pour de futurs projets. Cette attitude bienveillante et d'humanité commune envers les échecs aurait un impact sur l'autoefficacité de manière générale (Manavipour et Saeedian, 2016). Effectivement, en renforçant la croyance en sa capacité d'apprendre de ses échecs, l'autocompassion favoriserait la confiance à effectuer certaines activités afin d'atteindre un résultat souhaité (autoefficacité). Cela s'appliquerait également à l'autoefficacité de carrière en donnant confiance à l'individu qu'il peut naviguer efficacement le choix de carrière et apprendre de ses erreurs (Bedoria et Marañón, 2019; Jang *et al.*, 2020; Nalipay et Alfonso, 2018). Bref, en ayant confiance en leur capacité d'apprendre de leurs erreurs et en basant leurs choix sur une connaissance ajustée de leur fonctionnement psychologique, les individus autobienveillants pourraient ressentir moins d'indécision de carrière.

Finalement, l'autocompassion est une attitude de bienveillance et d'acceptation envers ses pensées et ses émotions dans toutes ses expériences, et particulièrement dans celles d'échecs ou d'inadéquations perçues. En favorisant l'autobienveillance, le sentiment d'humanité commune et la présence attentive, cette attitude agirait comme une stratégie de régulation émotionnelle qui faciliterait la gestion de l'anxiété et la dépression. En contexte de choix de carrière, l'autocompassion pourrait faciliter un choix éclairé en modulant le niveau d'autoefficacité de carrière et en facilitant l'orientation vers des objectifs de carrière plus concordants avec soi-même. Selon la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2000a), des

objectifs de carrière plus concordants avec soi-même seraient motivés de manière autodéterminée (davantage liée aux valeurs profondes et aux intérêts de l'individu) alors que des objectifs liés à des pressions personnelles, sociales ou financières seraient motivés de manière contrôlée. D'autre part, la théorie de l'autodétermination stipule que le besoin de compétence serait également important dans le maintien de la motivation autodéterminée (Deci et Ryan, 1980 cités dans Niemiec *et al.*, 2010). L'autoefficacité, qui se définit comme le niveau de confiance à effectuer certaines activités afin d'atteindre un résultat souhaité, est souvent utilisée comme mesure de la satisfaction du besoin de compétence (Niemiec *et al.*, 2010). La prochaine section détaillera la théorie de l'autodétermination afin de comprendre plus en détail l'interaction entre l'autocompassion, la motivation, l'autoefficacité et l'indécision de carrière.

2.3 Théorie de l'autodétermination

La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2000a) est une théorie du fonctionnement humain qui suppose que les individus ont une tendance naturelle à s'actualiser en choisissant des activités leur permettant de développer leur potentiel. Cependant, dans un contexte non favorable à leur actualisation, les individus sont également susceptibles de laisser les circonstances extérieures dicter leurs comportements, ce qui peut nuire à leur épanouissement. Par conséquent, les comportements peuvent soit émaner des valeurs profondes et des intérêts (autonomie) ou de pressions internes, sociales ou sociétales (contrôle). Pour qualifier ces différentes sources du comportement, la théorie de l'autodétermination stipule qu'il existe deux types de motivation qui varient en fonction de leur degré d'autonomie, soit la motivation autodéterminée et la motivation contrôlée. Par ailleurs, la source du fonctionnement optimal est la satisfaction de trois besoins fondamentaux et universels, soit le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'affiliation.

2.3.1 Trois besoins psychologiques fondamentaux

Pour comprendre comment la motivation autodéterminée et contrôlée se développent, cette théorie met l'accent sur la satisfaction de trois besoins fondamentaux, soit le besoin de compétence, le besoin d'affiliation et le besoin d'autonomie (Deci et Ryan, 2000a). À travers les cultures et les stades de vie, ces besoins sont comme des nutriments de base pour l'épanouissement personnel et le bien-être psychologique (Niemiec *et al.*, 2010). Premièrement, le besoin de compétence réfère au sentiment de maîtrise sur son environnement par l'exercice de ses compétences. Ce besoin est comblé lorsque l'individu a la possibilité de tester et de développer ses compétences afin d'avoir un impact positif sur son environnement. À l'inverse, celui-ci est entravé dans des conditions où l'individu se sent incapable

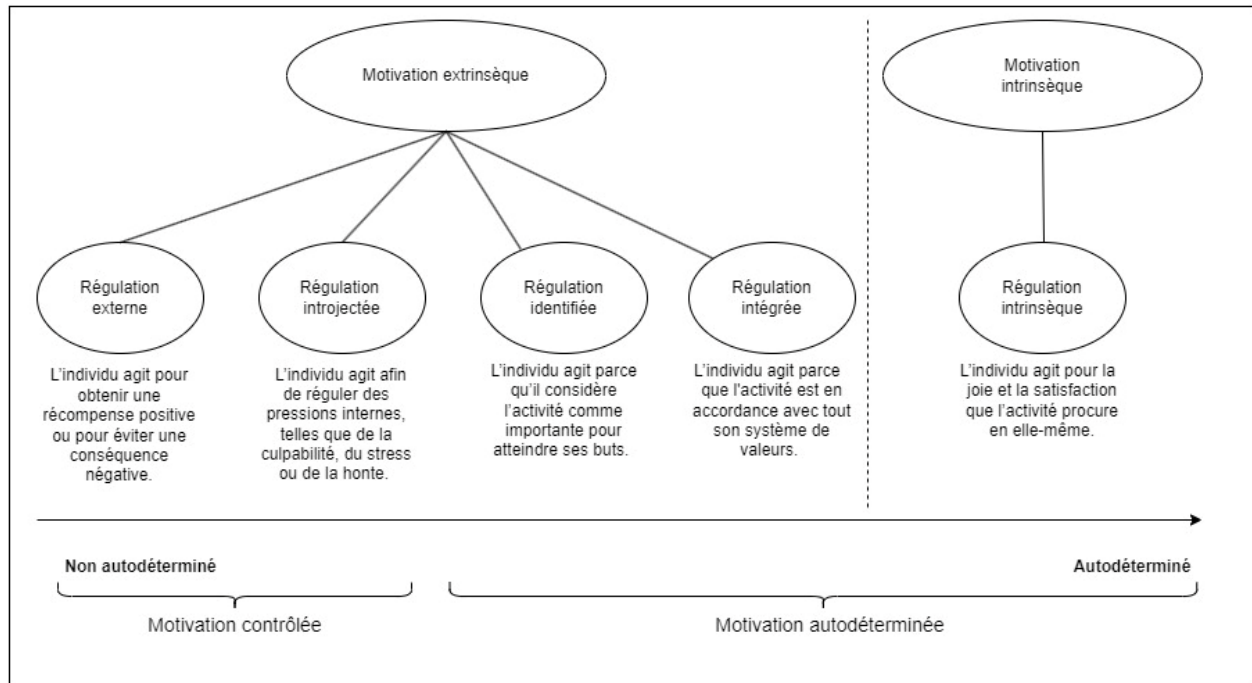
d'exercer ou de développer ses compétences de manière optimale. Deuxièmement, le besoin d'affiliation est comblé lorsque l'individu entretient des relations profondes et de qualité avec des personnes significatives. La satisfaction de ce besoin s'accompagne d'un sentiment de connexion et de confiance en relation avec les autres. Par contraste, un sentiment d'isolement ou de déconnexion par rapport aux autres se manifeste lorsque ce besoin est entravé. Finalement, le besoin d'autonomie réfère au sentiment d'être à l'origine de ses actions et de les choisir délibérément. Lorsque le besoin d'autonomie est comblé, les actions émanent principalement du soi, c'est-à-dire en alignement avec les valeurs profondes et les intérêts. À l'inverse, un sentiment de contrôle par les circonstances extérieures se manifeste lorsque le besoin d'autonomie est entravé. Il est important de souligner que la satisfaction de ce besoin ne signifie pas l'absence de liens avec les autres, mais plutôt le sentiment d'être soutenu dans ses besoins et ses désirs par l'environnement. En ce qui concerne l'indécision de carrière, les besoins d'autonomie et de compétence y sont associés de manière plus directe que le besoin d'affiliation (Deci et Ryan, 2000b). Par exemple, l'étude de Guay *et al.* (2003) démontre que le soutien parental et social avait un impact sur l'indécision de carrière à travers l'effet médiateur du sentiment d'autonomie et de compétence à prendre une bonne décision de carrière. Ainsi, l'affiliation facilite la satisfaction du besoin d'autonomie et de compétence qui, de leur côté, ont un impact plus direct sur l'indécision de carrière. Par conséquent, le présent projet se concentrera seulement sur les besoins d'autonomie et de compétence.

2.3.2 Motivation et continuum contrôlée à autodéterminée

L'autodétermination est souvent conceptualisée en tant que motivation, c'est-à-dire la raison pour laquelle une personne s'engage dans un comportement. Deci et Ryan (2000) ont postulé qu'il existe cinq types de motivation pouvant être inscrits sur un continuum d'autodétermination (voir figure 2.2). La motivation intrinsèque est considérée comme le prototype de l'autodétermination. Lorsqu'une personne est motivée de manière intrinsèque, elle agit parce qu'elle trouve l'activité satisfaisante en elle-même et pour la joie que cela lui procure, plutôt que pour une raison externe ou instrumentale. Par exemple, un étudiant qui choisit un cours d'espagnol pour le simple plaisir, la joie et la stimulation intellectuelle qu'il ressent en apprenant une nouvelle langue est motivé de façon intrinsèque. Puis, il existe quatre types de motivation extrinsèque, c'est-à-dire qu'elles sont instrumentales (la personne s'engage dans une activité pour une autre raison que le pur plaisir de l'activité). Il s'agit de : 1) la motivation externe, 2) la motivation introjectée, 3) la motivation identifiée, 4) la motivation intégrée (voir figure 2.2). Les motivations de type externe et introjecté sont considérées comme contrôlées, c'est-à-dire moins en adéquation avec le besoin d'autonomie. Les motivations de type identifié et intégré sont considérées comme autodéterminées, c'est-

à-dire davantage en adéquation avec le besoin d'autonomie (Deci et Ryan, 2000b; Ryan et Connell, 1989). La prochaine section détaillera chacun de ces types de motivation extrinsèque.

Figure 2.2 Continuum d'autodétermination



Adapté de : Ryan, R.M., et Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67

2.3.3 Types de motivations extrinsèques

Dans la motivation externe, l'individu agit tout simplement pour obtenir une récompense positive ou pour éviter une conséquence négative (Deci et Ryan 2000b). L'activité est donc simplement effectuée pour une raison instrumentale, ce qui ne satisfait pas le besoin d'autonomie. Par exemple, un individu qui effectue des démarches d'orientation seulement pour obtenir une récompense financière ou éviter des sanctions est motivé de manière externe. La motivation introjectée, quant à elle, se manifeste lorsque l'individu effectue un comportement afin de réguler des pressions internes, telles que de la culpabilité, du stress ou de la honte. Dans ce type de motivation, l'activité est motivée par des facteurs internes qui viennent de pressions externes antérieures, telles que des critiques de la part de personnes significatives. Par exemple, un individu qui effectue des démarches d'orientation pour éviter la honte ou l'anxiété de ne pas avoir trouvé une profession qui l'intéresse est motivé de manière introjectée. Ensuite, la motivation identifiée se manifeste lorsque l'individu considère une activité comme importante pour atteindre des objectifs en lien avec une ou plusieurs valeurs importantes pour lui. Par exemple, un individu qui effectue des

démarches d'orientation en comprenant l'importance de connaître les formations offertes et les débouchés serait motivé de manière identifiée. Finalement, la motivation intégrée est la plus autodéterminée puisque l'activité est ancrée dans le soi, c'est-à-dire qu'elle est compatible avec l'ensemble du système de valeurs de l'individu et avec son identité. Un exemple de ce type de motivation serait un individu qui effectue des démarches d'orientation puisque le fait d'exercer un métier satisfaisant est en adéquation profonde avec son système de valeurs (p.ex., santé physique/mentale, équilibre, bien-être, famille, gratitude). Selon de nombreuses études, la motivation autodéterminée est davantage associée au bien-être, à la performance et la persistance envers ses objectifs que la motivation contrôlée (Howard *et al.*, 2021; Koestner *et al.*, 2008; Nix *et al.*, 1999; Patall *et al.*, 2008; Vansteenkiste *et al.*, 2004). Par exemple, la méta-analyse de Howard et ses collaborateurs (2021) démontre que la motivation autodéterminée est associée de manière récurrente au bien-être psychologique et à la réussite académique alors que la motivation contrôlée serait plutôt associée à l'anxiété et au décrochage scolaire.

2.3.4 Motivation et indécision de carrière

Ces différents types de motivation représentent un cadre d'analyse intéressant afin de bien comprendre l'indécision de carrière puisqu'ils modifient complètement l'expérience interne de l'individu dans le processus décisionnel. Effectivement, deux individus pourraient effectuer exactement les mêmes comportements d'exploration de carrière et l'un serait motivé par l'idée de trouver un emploi en lien avec ses valeurs (motivation intégrée) alors que l'autre le ferait plutôt pour faire plaisir à ses proches qui exerceraient de la pression sur lui (motivation externe). De ce fait, le premier individu risquerait moins d'expérimenter des difficultés que le deuxième puisque la motivation derrière les comportements serait plus autodéterminée. De nombreuses études viennent supporter cette relation entre la motivation autodéterminée et l'indécision de carrière dans divers contextes culturels (Abaya-Garcia, 2015; Guay, 2005; Guay *et al.*, 2003, 2006; Nerona, 2021; Paixão et Gamboa, 2017, 2021; Pesch *et al.*, 2016; Yu *et al.*, 2018). Par contre, seulement quelques articles se sont penchés spécifiquement sur ce lien auprès des jeunes adultes et des adolescents (Abaya-Garcia, 2015; Guay, 2005; Guay *et al.*, 2003, 2006; Paixão et Gamboa, 2017, 2021). Par exemple, l'étude de Paixão et Gamboa (2017) a démontré une association positive entre une motivation contrôlée (motivation introjectée et externe) et l'indécision de carrière chez des élèves du secondaire. En ce qui concerne les étudiants postsecondaires, Guay et ses collaborateurs ont effectué une étude auprès de 834 cégépiens afin d'appliquer la théorie de l'autodétermination à l'indécision de carrière à travers les types de motivation et l'autoefficacité (Guay, 2005; Guay *et al.*, 2003, 2006). Un lien positif a été identifié entre une motivation contrôlée (motivation introjectée et externe) et l'indécision de carrière

ainsi qu'un lien négatif en ce qui concerne la motivation autodéterminée (motivation intrinsèque et identifiée) et l'indécision de carrière. Ainsi, de nombreuses études confirment la relation entre les différents types de motivation et l'indécision vocationnelle. Cependant, cette relation mériterait d'être davantage étudiée chez les jeunes adultes. De plus, la plupart des études se concentrent sur les facteurs externes qui favorisent la motivation autodéterminée, soit le soutien social des parents ou des amis (p.ex., Guay et al., 2005). Peu d'études ont examiné les facteurs internes qui pourraient aider les jeunes à être motivés de façon plus autodéterminée. Ceci est important, car une personne ne peut pas toujours choisir l'environnement dans lequel elle évolue et le type de soutien qu'elle recevra de la part des autres, mais a plus de contrôle sur ses propres ressources personnelles qui peuvent être développées, telle que l'autocompassion.

2.3.5 Motivation et autocompassion

En faisant l'association entre la théorie de l'autodétermination et l'autocompassion, Neff (2003a) a déterminé une association positive entre chacun des besoins psychologiques de base et l'autocompassion, surtout concernant les besoins de compétence et d'autonomie. De plus, l'autocompassion a été positivement associée à la motivation autodéterminée dans de nombreuses études (Cox *et al.*, 2019; Guertin *et al.*, 2020; Hope *et al.*, 2014; Kotera *et al.*, 2021a, 2021b; Lowry et Waller, 2018; Magnus *et al.*, 2010; Neff *et al.*, 2005). Cependant, seulement quelques études portaient spécifiquement sur les objectifs personnels ou académiques des jeunes adultes (Kotera *et al.*, 2021a, 2021b; Hope *et al.*, 2014; Neff *et al.*, 2005). Par exemple, l'étude de Kotera (2021b) démontre que l'autocompassion permet aux étudiants de passer d'une motivation plus contrôlée (externe, introjectée) à une motivation plus autodéterminée (identifiée, intégrée, intrinsèque) dans leurs objectifs scolaires. Selon la théorie de l'intégration organismique, une sous-théorie de l'autodétermination, les motivations de type contrôlée et autodéterminée ne sont pas opposées, mais plutôt complémentaires. Ainsi, la motivation contrôlée pourrait servir de point de départ pour le développement d'une motivation plus autodéterminée. Par exemple, des étudiants participant à un cours obligatoire (motivation externe) pourraient y développer un réel plaisir et un intérêt au fil de leurs apprentissages (motivation intrinsèque). Selon l'étude de Kotera et ses collaborateurs (2021b), une disposition à l'autocompassion faciliterait cette transition vers la motivation autodéterminée en favorisant une approche davantage axée sur le développement personnel et l'apprentissage plutôt que la peur de l'échec.

Néanmoins, la mesure d'autocompassion de cette étude comportait deux sous-échelles d'autocritique (le soi inadéquat, le soi détesté) et seulement une sous-échelle d'autobienvillance (le soi rassuré) (Forms of self-criticising/attacking and self-reassuring scale; Gilbert *et al.*, 2004). Par conséquent, cet outil impliquait seulement une des trois facettes de l'autocompassion, soit l'autobienvillance, en laissant de côté l'humanité commune et la présence attentive. Une mesure d'autocompassion basée sur les trois facettes de l'autocompassion permettrait de mieux comprendre l'interaction entre la motivation et l'autocompassion. Par ailleurs, les échantillons de Kotera et ses collaborateurs (2021a, 2021b) sont composés d'étudiants universitaires qui, quoique principalement composés de jeunes adultes, comportaient également des personnes plus âgées (p.ex., un échantillon entre 21 et 55 ans avec un âge moyen de 27,39 ans). De son côté, l'étude de Neff et ses collaborateurs (2005) comporte un échantillon exclusivement composé de jeunes adultes et utilise un outil de mesure basé sur les trois facettes de l'autocompassion (Self-compassion Scale, Neff, 2003). Celle-ci démontre que l'autocompassion était positivement associée à la motivation autonome pour l'engagement dans les activités académiques. Cette relation était médiée négativement par la peur de l'échec et positivement par le sentiment de compétence à apprendre. Cette étude renforce l'association entre l'autocompassion et la motivation autonome chez les jeunes adultes et ajoute la pertinence du sentiment de compétence dans cette relation. Cependant, la mesure de motivation de cette étude ne portait que sur la motivation autonome (motivation intégrée, motivation identifiée, motivation intrinsèque). Il aurait été intéressant de voir si les résultats s'appliquent à l'inverse concernant la motivation contrôlée (motivation introjectée, motivation externe). L'étude de Hope et ses collaborateurs (2014), de son côté, mesure les différents types de motivation en lien avec l'autocompassion (mesuré avec le Self-compassion Scale, Neff, 2003), chez un échantillon d'universitaires entre 18 et 27 ans. Dans cette étude, la mesure de motivation était plus personnalisée puisque les étudiants devaient évaluer leur motivation en fonction de leurs propres objectifs. Les résultats démontrent que les participants autobienvillants avaient tendance à formuler des objectifs plus autonomes, ce qui les rendaient moins susceptibles de rapporter des affects négatifs durant l'année universitaire. De plus, les affects des participants plus autobienvillants étaient davantage sensibles au caractère autonome ou contrôlée de leur objectif, indépendamment du niveau de progrès vers l'objectif. En contrepartie, les affects des participants moins autobienvillants étaient davantage sensibles au niveau de progrès réalisé vers l'objectif, indépendamment du niveau d'autonomie de cet objectif. Cette étude permet de mieux comprendre l'impact des différents types de motivations sur les affects positifs et négatifs des jeunes adultes en fonction de leur niveau d'autocompassion. Néanmoins, considérant l'impact considérable de l'indécision de carrière sur le bien-être psychologique des jeunes adultes (Gati et Saka, 2001; Saka *et al.*,

2008), il aurait été intéressant de s'intéresser plus spécifiquement à la motivation pour leurs objectifs de carrière. De plus, ceux-ci n'ont pas considéré le sentiment de compétence pour atteindre les objectifs, tel que l'avait fait l'étude de Neff *et al.* (2005). Finalement, toutes les études mentionnées précédemment indiquent une relation entre les différents types de motivation et l'autocompassion chez les jeunes adultes et soulèvent l'interaction avec des facteurs importants tels que les affects positifs et négatifs et le sentiment de compétence. Néanmoins, celles-ci se penchent exclusivement sur la motivation concernant des objectifs académiques ou personnels et non sur des objectifs de carrière. De plus, tel que soulevé dans l'étude de Neff (2005), le besoin de compétence est également important à considérer lorsqu'il est question de motivation.

2.3.6 Motivation et besoin de compétence

La théorie de l'évaluation cognitive, une deuxième sous-théorie de l'autodétermination, stipule que les besoins d'autonomie et de compétence seraient particulièrement importants pour le maintien de la motivation autodéterminée (Deci et Ryan, 2000b). En fait, ces deux besoins seraient interdépendants, de sorte qu'un comportement qui soutient le besoin d'autonomie ne pourrait pas être autodéterminé à long terme s'il ne soutient pas également le besoin de compétence. Par exemple, un individu sentant qu'il peut faire un choix de carrière autodéterminé, mais ne percevant pas qu'il possède les compétences pour le faire risque de rencontrer davantage de difficultés. De nombreuses études confirment qu'un contexte social favorable à la satisfaction des besoins d'autonomie et de compétence soutiendrait le maintien de la motivation autodéterminée (Deci *et al.*, 1999; Fong *et al.*, 2019; Vallerand et Reid, 1988). Par exemple, plusieurs études démontrent que la motivation autodéterminée serait maximisée dans un contexte offrant des défis optimaux et des rétroactions positives (besoin de compétence) (Abuhamdeh et Csikszentmihalyi, 2012; Fong *et al.*, 2019; Ma *et al.*, 2017; Meng *et al.*, 2016). De plus, la méta-analyse de Fong et ses collaborateurs (2019) démontre que des rétroactions positives pour la réussite d'une activité (besoin de compétence) auraient tendance à augmenter la motivation autodéterminée pour celle-ci alors que des rétroactions négatives auraient tendance à la diminuer. Ainsi, il semble que les besoins d'autonomie et de compétence soient tous deux importants dans le maintien de la motivation autodéterminée pour une activité donnée. Le concept d'autoefficacité est un concept souvent utilisé pour déterminer la satisfaction du besoin de compétence (Niemeck *et al.*, 2010).

2.4 Autoefficacité de carrière

Proposée à l'origine par Bandura (1977) dans sa théorie cognitive sociale, l'autoefficacité se définit comme la croyance ou la confiance d'un individu à effectuer certaines activités afin d'atteindre un résultat souhaité. Les croyances d'autoefficacité peuvent concerner la capacité générale à atteindre les résultats souhaités ou concerner un domaine spécifique. En tant qu'autoefficacité spécifique à un domaine, l'autoefficacité de carrière décrit la croyance d'un individu concernant sa capacité à accomplir avec succès les tâches nécessaires pour prendre une décision de carrière adéquate (Taylor et Betz, 1983). En se basant sur le modèle de maturité de carrière de Crites (1978), Taylor et Betz (1983) établissent cinq processus de prise de décision de carrière qui constituent l'autoefficacité de carrière, soit (a) la capacité à sélectionner des buts, (b) la capacité à s'autoévaluer de manière juste, (c) la capacité à établir des plans pour le futur, (d) la capacité à résoudre des problèmes vocationnels et (e) la capacité à compiler des informations vocationnelles. En se référant à la théorie sociocognitive (Bandura, 1977), l'autoefficacité possède quatre sources principales, soit les expériences de succès, la persuasion sociale, les apprentissages vicariants et les états physiologiques et émotionnels. Ainsi, le fait de vivre de nouvelles expériences de réussite dans une activité ou de recevoir des rétroactions positives d'autres personnes sur son succès permet d'augmenter son sentiment d'efficacité personnelle pour une activité. De plus, le fait d'observer une personne similaire à soi réussir une activité correspond à un apprentissage vicariant qui renforce le sentiment d'efficacité personnelle. Finalement, l'association d'une activité avec un état émotionnel ou physiologique aversif (p.ex., anxiété) diminue le sentiment d'efficacité personnelle pour celle-ci. Maintenant que le concept d'autoefficacité de carrière et ses facteurs d'influence ont été abordés, la prochaine section détaillera le lien entre ce concept et l'indécision vocationnelle.

2.4.1 Autoefficacité de carrière et indécision vocationnelle

Selon Bandura (1997), une faible autoefficacité pour un domaine spécifique mènerait à l'évitement des activités reliées à ce domaine, une tendance à abandonner rapidement face à des obstacles et une faible performance de manière générale. Ainsi, selon Betz (2000), une faible autoefficacité de carrière mènerait à l'évitement des comportements d'exploration vocationnelle, ce qui limiterait l'apport d'information personnelle et vocationnelle nécessaire à la prise de décision. Par ailleurs, ces comportements d'évitement limiteraient les expériences et les opportunités d'apprentissage nécessaires au développement des intérêts vocationnels. Par conséquent, une faible autoefficacité de carrière aurait tendance à exacerber l'indécision de carrière de manière directe (apport d'information) et indirecte (développement des intérêts vocationnels). De nombreuses études, dont deux méta-analyses, confirment une association entre

l'autoefficacité de carrière et l'indécision vocationnelle (Choi *et al.*, 2012; Guay, 2005; Guay *et al.*, 2003, 2006; Penn et Lent, 2019; Udayar *et al.*, 2020; Xu et Tracey, 2015). Ainsi, dans un contexte de prise de décision vocationnelle, il semble que l'autoefficacité de carrière joue un rôle significatif dans le niveau d'indécision vocationnelle. Par ailleurs, l'autocompassion y serait également associée.

2.4.2 Autoefficacité de carrière et autocompassion

Empiriquement, une récente méta-analyse établit une taille d'effet moyen ($r = 0,35$) entre l'autocompassion et l'autoefficacité (Liao *et al.*, 2021). De manière théorique, l'autocompassion favoriserait les quatre sources de l'autoefficacité. Premièrement, en favorisant une attitude d'apprentissage et de non-jugement face à de potentiels échecs, l'autocompassion favoriserait l'ouverture aux rétroactions sur sa performance (Blackie et Kocovski, 2019; Laudel et Narciss, 2023; Leary *et al.*, 2007; Parrish *et al.*, 2018). Cette ouverture donnerait davantage d'occasions de vivre des expériences de succès en apprenant de ses erreurs et de persuasion sociale qui sont à la base de l'autoefficacité. De la même façon, l'autocompassion diminuerait le niveau de comparaison sociale sur la performance, ce qui favoriserait l'apprentissage vicariant (Choi *et al.*, 2014; Breines et Chen, 2012; Neff et Vonk, 2009). Finalement, en transformant les émotions négatives (p.ex., sentiment d'inadéquation face à un échec) en émotion positive (sentiment de bienveillance envers soi), l'autocompassion favorisait la diminution des états émotionnels ou physiologiques aversifs lors de l'exécution d'une tâche, ce qui aurait tendance à favoriser l'autoefficacité. Concernant l'autoefficacité de carrière, de plus en plus d'études démontrent une association positive avec l'autocompassion chez les adolescents (Andriani et Suharso, 2020) et les jeunes adultes (Jang *et al.*, 2020, 2021a, 2021b). Par exemple, Jang et ses collaborateurs (2020, 2021a et 2021b) ont menés une série d'études sur l'autoefficacité de carrière en fonction de l'autocompassion, de l'identité sexuelle positive et du support social chez les jeunes adultes de la diversité sexuelle (homosexuels, bisexuels, pansexuels, queer, etc.). Leurs études démontrent que la relation entre l'identité sexuelle positive et l'autoefficacité de carrière était médiée par le support social, puis l'autocompassion. En d'autres termes, l'identité sexuelle positive était positivement associée au support social qui, de son côté, était positivement associé à l'autocompassion. L'autocompassion, de son côté, était positivement associée à l'autoefficacité de carrière. Cette relation de médiation reproduite dans trois études différentes (Jang *et al.*, 2020, 2021a, 2021b) permet de renforcer le lien entre l'autocompassion et l'autoefficacité de carrière chez les jeunes adultes. De plus, celles-ci ajoutent l'importance du support social qui serait en lien avec l'autocompassion. Cependant, ces études se penchent exclusivement sur des échantillons de jeunes adultes de la diversité sexuelle, dont la réalité diffère de celle de jeunes adultes de la population générale

(Russon et Schmidt, 2014). De plus, ces études se penchent sur l'association entre l'autocompassion et l'autoefficacité de carrière dans un modèle de médiation avec l'identité sexuelle positive. Considérant l'association entre l'autoefficacité et l'indécision de carrière (Udayar *et al.*, 2020), il serait important d'étudier l'autocompassion dans un modèle de médiation en lien avec l'indécision de carrière. Ensuite, l'étude de Nalipay et Alfonso (2018) démontre également une association positive entre l'autocompassion et l'autoefficacité de carrière et de développement de talents dans un échantillon de jeunes adultes philippins. Le concept d'autoefficacité de carrière et de développement de talents se décrit comme les croyances d'autoefficacité à développer des talents, à adopter des aptitudes de travail adaptatives et à prendre des décisions de carrière adéquates pour soi (Yuen *et al.*, 2010). Par conséquent, ce concept se rapproche de l'autoefficacité de carrière, mais englobe également l'autoefficacité pour d'autres activités en lien avec la sphère professionnelles, telles que le développement de talents et des aptitudes de travail. Ce concept étant large, il serait important de vérifier si ces résultats s'appliquent à l'autoefficacité concernant la prise de décision de carrière seulement. Finalement, les différentes études menées sur le sujet permettent d'établir que l'autocompassion pourrait être associée à l'autoefficacité de carrière chez les jeunes adultes. Cependant, il serait important de tester cette relation en lien avec l'indécision de carrière auprès d'un échantillon diversifié de jeunes adultes.

2.5 Synthèse des écrits

En conclusion, l'autocompassion est une attitude de bienveillance et d'acceptation envers soi-même et ses expériences de souffrance pouvant être considérée comme une stratégie de régulation émotionnelle permettant d'accueillir plutôt que d'éviter ses expériences difficiles, notamment celles d'échecs ou d'inadéquation. En contexte de choix de carrière, celle-ci permet d'établir des objectifs concordants avec son système de valeurs (motivation autodéterminée) et de renforcer la confiance en ses habiletés à prendre une bonne décision vocationnelle (autoefficacité de carrière). De son côté, l'indécision vocationnelle est influencée par divers facteurs cognitifs, affectifs et relationnels, dont le type de motivation pour le choix de carrière et l'autoefficacité de carrière. À travers la théorie de l'autodétermination, il est possible de comprendre comment la motivation autodéterminée permet l'engagement dans les activités liées au choix de carrière, ce qui diminue l'indécision vocationnelle. À l'inverse, une motivation plus contrôlée mène au désengagement et à l'évitement des activités de choix de carrière, ce qui augmente l'indécision vocationnelle. De plus, la théorie sociocognitive permet de comprendre comment une faible autoefficacité de carrière mène à l'évitement des activités en lien avec le choix de carrière, ce qui renforce l'indécision vocationnelle. Ainsi, de manière directe et à travers les

effets médiateurs du type de motivation et de l'autoefficacité de carrière, l'autocompassion pourrait avoir un impact sur le niveau d'indécision vocationnelle. La contribution spécifique de cette étude est la validation d'un modèle conceptuel qui établit des liens entre l'autocompassion et l'indécision de carrière de manière directe et à travers les effets médiateurs du type motivation et du niveau d'autoefficacité pour les activités liées au choix de carrière chez les 18 à 30 ans (voir Figure 2.3). Considérant le lien entre ces variables et l'anxiété, le niveau d'anxiété a été considéré comme une variable contrôle dans ce modèle. Puis, considérant l'étendue de la tranche d'âge étudiée, l'âge est également une variable contrôle dans ce modèle. Les hypothèses de l'étude ont été préenregistrées sur OpenScience Framework (<https://osf.io/2s4dh>):

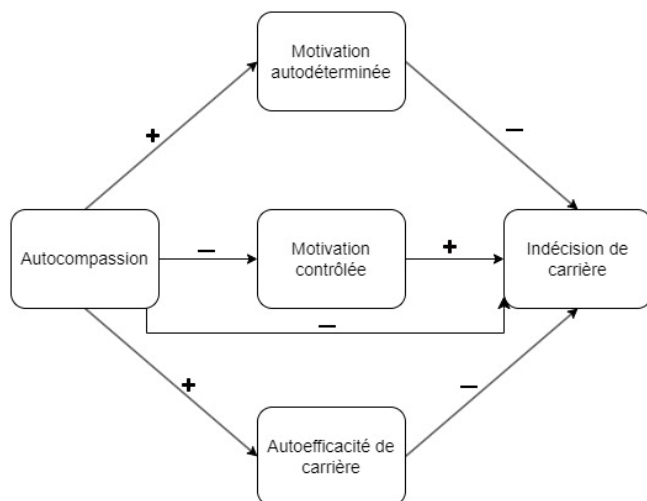
H1 : L'autocompassion est négativement associée à l'indécision de carrière chez les 18 à 30 ans.

H2 : La motivation autodéterminée (motivation intrinsèque, intégrée et identifiée) pour des activités de choix de carrière agit à titre de médiateur dans la relation négative entre l'autocompassion et l'indécision de carrière chez les 18 à 30 ans. Autrement dit, l'autocompassion sera associée positivement à la motivation autodéterminée, qui elle, sera négativement associée à l'indécision.

H3 : La motivation contrôlée (motivation introjectée et externe) pour des activités de choix de carrière agit à titre de médiateur dans la relation négative entre l'autocompassion et l'indécision de carrière chez les 18 à 30 ans. Autrement dit, l'autocompassion sera associée négativement à la motivation contrôlée, qui elle, sera positivement associée à l'indécision.

H4 : L'autoefficacité pour des activités de choix de carrière agit à titre de médiateur dans la relation négative entre l'autocompassion et l'indécision de carrière chez les 18 à 30 ans. Autrement dit, l'autocompassion sera associée positivement à l'autoefficacité de carrière, qui elle, sera négativement associée à l'indécision.

Figure 2.3 Modèle de médiation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière



CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présentera d'abord les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon. Puis, le déroulement du recrutement et les considérations éthiques seront détaillés. Il s'en suivra une description des instruments de mesure utilisés incluant le nom des échelles et des sous-échelles, les coefficients de cohérence interne et des exemples d'items. Finalement, le devis de recherche et le plan d'analyse statistique seront présentés.

3.1 Participants

L'échantillon de convenance était composé de 164 individus âgés entre 18 et 30 ans, dont 44% étaient des femmes, 52% étaient des hommes et 3% étaient non binaires. La moyenne d'âge était de 23,2 ans et l'écart-type était de 3,3 ans. Recrutés à partir d'une plateforme en ligne internationale, ces participants provenaient de différents pays, principalement de la Pologne (23%), du Mexique (24%) et du Portugal (26%). Tous les participants avaient indiqué être en démarches de recherche d'emploi ou d'un programme d'études au moment de remplir le questionnaire. Le tableau 3.1 présente l'ensemble des données sociodémographiques de l'échantillon.

Tableau 3.1 Données socio-démographiques

<i>Variables</i>	<i>Échantillon N = 164</i>	
Sexe		
Femme	73	(44%)
Homme	86	(52%)
Non-binaire	5	(3%)
Âge		
20 et moins	45	(27%)
21-25	74	(45%)
26-30	45	(27%)
Pays d'origine		
Afrique du sud	13	(8%)
Espagne	4	(2%)
Grèce	6	(4%)

Hongrie	4	(2%)
Italie	4	(2%)
Mexique	39	(24%)
Pologne	37	(23%)
Portugal	42	(26%)
Autres pays européens	9	(6%)
Autres pays non européens	2	(1%)
Type de démarche		
Recherche d'emploi	56	(34%)
Recherche d'un programme d'études	38	(23%)
Réflexions sur les options	54	(33%)
En voie de commencer un emploi	10	(6%)
En voie de commencer des études	19	(11%)
Plus haut diplôme obtenu		
Moins d'un secondaire	13	(8%)
Études secondaires	60	(37%)
Études professionnelles	15	(9%)
1 ^{er} cycle universitaire	55	(34%)
2 ^e cycle universitaire	21	(13%)
Situation professionnelle		
Ni en emploi, ni aux études	22	(13%)
En emploi seulement	38	(23%)
En emploi et aux études	43	(26%)
Aux études seulement	61	(37%)
Temps plein	84	(81%)
Temps partiel	20	(19%)
Arts	9	(8%)
Commerce et administration	19	(18%)
Communication	2	(2%)
Informatique	27	(26%)
Sciences appliquées	18	(17%)
Sciences de la santé	13	(12%)
Sciences humaines	11	(10%)
Sciences politiques et droit	5	(5%)

Note. N = 164.

3.2 Déroulement

Étant donné la crise sanitaire liée à la COVID-19, les questionnaires ont été remplis exclusivement en ligne à l'aide de la plateforme *Prolific*. Cette plateforme internationale dédiée au partage et à la passation d'études scientifiques a été démontrée comme supérieure aux plateformes similaires au niveau de la fiabilité des données (Peer *et al.*, 2017). En effet, pour garantir la qualité des données collectées, *Prolific* utilise plusieurs méthodes de vérification. Premièrement, avant de pouvoir participer à une étude, les participants doivent remplir un profil détaillé avec des informations sur leur âge, leur sexe, leur niveau d'études et plusieurs autres informations nécessaires à l'établissement de leur admissibilité à diverses études. Puis, *Prolific* surveille l'activité des participants pour détecter les comportements frauduleux, tels que l'utilisation de bots ou la participation à plusieurs études simultanément. Par exemple, la plateforme utilise des questions de contrôle de qualité pour vérifier si les participants lisent attentivement les instructions et répondent de manière cohérente. Les participants qui échouent aux questions de contrôle de qualité peuvent être exclus de la plateforme. Ainsi, *Prolific* utilise plusieurs méthodes de vérification de la fiabilité de ses données, ce qui rend cette plateforme plus fiable que les plateformes similaires (Peer *et al.*, 2017).

L'échantillon a été recruté en janvier 2022 dans le cadre d'un projet de recherche plus large financé par le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) et s'intéressant à la résilience de carrière en contexte de pandémie de manière prospective. Les critères d'inclusion du projet global étaient d'avoir un minimum de 18 ans, de maîtriser l'anglais et d'avoir indiqué être présentement en recherche d'emploi. Seuls les participants répondant à ces critères avaient la possibilité de participer à l'étude. Par la suite, dans le cadre de ce projet, les répondants entre 18 et 30 ans du premier temps de mesure ont été sélectionnés. Dans un premier temps, les participants devaient prendre connaissance du consentement libre et éclairé (APPENDICE A). Puis, les informations sociodémographiques de l'échantillon ont été récoltées à l'aide d'un questionnaire préliminaire. Ensuite, les participants ont rempli divers questionnaires concernant les dispositions de leur personnalité, dont l'autocompassion. Puis, les participants ont répondu à divers questionnaires concernant leur carrière, dont leur niveau d'autoefficacité et leur type de motivation pour des activités de choix de carrière et un questionnaire d'indécision vocationnelle. Pour terminer, les participants devaient indiquer dans une question ouverte s'il y avait eu des incidents qui avaient affecté leur concentration (p.ex., bruits, distractions, etc.). Les participants étaient rémunérés l'équivalent de 5,30\$ canadien via la plateforme après avoir complété le questionnaire. Considérant l'échantillon international, tous les questionnaires présentés dans cette étude étaient en anglais.

Cette étude a été approuvée par le Comité plurifacultaire d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains de la Faculté d'éducation de l'UQAM (APPENDICE B). La première page du questionnaire était un formulaire de consentement où les participants étaient informés du but de l'étude, des avantages et des inconvénients et du caractère anonyme et confidentiel des réponses. Les participants étaient d'ailleurs informés de la possibilité de se retirer en tout temps sans préjudice ainsi que de la compensation financière. Les coordonnées des chercheurs responsables et du Comité institutionnel d'éthique de l'UQAM étaient également fournies en cas de question. Seuls les participants ayant indiqué leur consentement pouvaient poursuivre le questionnaire. Les données de cette étude ont été conservées dans un document protégé par un mot de passe sur l'ordinateur de la chercheuse principale. Après la fin de l'étude, elles seront gardées de façon anonyme sur le dépôt institutionnel du Open Science Framework (www.osf.io). Une copie de sûreté des données a été conservée sur une clé USB protégée par un mot de passe en cas de défaillance de l'ordinateur.

3.3 Instruments de collecte de données

3.3.1 Questionnaire sociodémographique

Pour récolter des informations sur les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon, des questions portant sur l'âge, le sexe, le pays d'origine, le plus haut diplôme obtenu, la situation socioprofessionnelle et les démarches de carrière actuelles ont été incluses. Pour les participants aux études, des informations concernant le programme et le régime d'études (temps plein ou temps partiel) ont également été récoltées. Pour les participants en emploi, des questions concernant le statut d'emploi, le nombre d'heures par semaine et le nombre de temps en emploi étaient également incluses.

3.3.2 Échelle d'autocompassion

Le *Self-Compassion Scale–Short Form* (SCS–SF) a été utilisé pour mesurer la disposition générale à l'autocompassion (Neff, 2003a). Dans cette échelle, les participants doivent évaluer sur une échelle de type Likert de 1 (presque jamais) à 5 (presque toujours) à quel point ils ont tendance à avoir des réactions d'autocompassion ou d'autocritique dans les situations difficiles (voir APPENDICE C). Cette échelle permet de mesurer le niveau d'autocompassion selon six facteurs représentant les trois facettes de l'autocompassion et leur contraire soit : l'autobienvieillance (2 items) et l'autojugement (2 items) (p.ex., quand j'échoue à quelque chose d'important pour moi, je suis envahi(e) par un sentiment de ne pas être à la hauteur), l'humanité commune (2 items) et l'isolement (2 items) (p.ex., quand je me sens mal, j'ai tendance à avoir l'impression que les autres sont plus heureux que moi) ainsi que la présence attentive (2

items) et la suridentification aux pensées et aux émotions (2 items) (p.ex., quand quelque chose me contrarie, j'essaye de garder mes émotions en équilibre). Le SCS-SF est une échelle abrégée de 12 items ayant démontré une corrélation forte avec l'échelle complète de 26 items ($r = ,97$), la même structure factorielle ainsi qu'une bonne cohérence interne ($\alpha = ,86$) (Raes *et al.*, 2011). Une analyse factorielle confirmatoire de second ordre a également confirmé qu'un seul facteur d'autocompassion explique la corrélation entre les sous-échelles (Raes *et al.*, 2011). Ainsi, le score total d'autocompassion est calculé en faisant la moyenne de chacune des sous-échelles. Dans cet échantillon, l'échelle globale possède une bonne cohérence interne ($\alpha = ,83$). En ce qui concerne les sous-échelles, certaines d'entre elles possèdent une cohérence interne plus faible, ce qui est habituel considérant que l'échelle abrégée ne comporte que 2 items par sous-échelle : autobienvieillance ($\alpha = ,64$), d'autojugement ($\alpha = ,75$), d'humanité commune ($\alpha = ,58$), d'isolement ($\alpha = ,53$), de présence attentive ($\alpha = ,64$) et de suridentification aux pensées et aux émotions ($\alpha = ,62$).

3.3.3 Échelle d'indécision de carrière

Le *Career Decision-making Difficulty Questionnaire* (CDDQ; Gati *et al.*, 1996) a été utilisé pour mesurer le niveau d'indécision vocationnelle en fonction des difficultés de prise de décision de carrière. Dans cette échelle de 34 items, les participants doivent évaluer sur une échelle de type Likert de 1 (ne me décrit pas) à 9 (me décrit très bien) à quel point chacun des énoncés représente leur situation (voir APPENDICE D). Le CDDQ comprend trois grandes sous-échelles qui se divisent en difficultés de prise de décision reflétant la théorie de Gati *et al.* (1996) (voir figure 2.1). La sous-échelle du manque de préparation (10 items) comprend trois difficultés, soit le manque de motivation (3 items), l'indécision généralisée (3 items) et les croyances dysfonctionnelles (4 items). Un exemple d'item pour cette sous-échelle est : « Je sais que je dois choisir une carrière, mais je ne suis pas motivé à prendre une décision maintenant. » (manque de motivation). La sous-échelle du manque d'information (12 items) comprend quatre difficultés, soit le manque d'information personnelle (4 items), le manque d'information vocationnelle (3 items), le manque d'information sur la manière d'obtenir de l'information supplémentaire (2 items) et le manque d'information sur le processus de prise de décision de carrière (3 items). Un exemple d'item pour cette sous-échelle est : « Il m'est difficile de faire un choix de carrière, puisque je ne connais pas les étapes à suivre. » (manque d'information sur le processus de prise de décision de carrière). La sous-échelle de l'inconsistance de l'information (10 items) comprend trois difficultés, soit les conflits internes (5 items), les conflits externes (2 items) et l'information non fiable (3 items). Un exemple d'item pour cette sous-échelle est : « Il m'est difficile de faire un choix de carrière, car je possède des informations contradictoires

concernant mes habiletés » (conflit interne). Par ailleurs, cette échelle comprend deux items qui permettent de vérifier la crédibilité des réponses. Ainsi, le score à l’item 7 (J’aime faire les choses à ma façon) devait se situer entre 5 et 9 pour être considéré crédible et le score à l’item 12 (Je fais toujours ce que l’on me dit de faire, même si cela va à l’encontre de ma volonté) devait se situer entre 1 et 5 pour être considéré crédible. Les participants qui avaient un score considéré non crédible pour les deux items ont été retirés des analyses. Dans cet échantillon, l’échelle globale possède une très bonne cohérence interne ($\alpha = ,93$). En ce qui concerne les sous-échelles, le manque d’information ($\alpha = ,94$) et l’inconsistance de l’information ($\alpha = ,84$) possèdent une bonne cohérence interne, alors que le manque de préparation ($\alpha = ,63$) possède une cohérence plus faible. Plusieurs études rapportent également une moins bonne cohérence interne (α situé entre 0,62 et 0,63) pour la sous-échelle du manque de préparation (Gati *et al.*, 1996, 2000; Gati et Saka, 2001; Osipow et Gati, 1998; Vahedi *et al.*, 2012; Vertsberger et Gati, 2016), néanmoins leurs analyses factorielles démontrent qu’un seul facteur d’indécision explique la corrélation entre les sous-échelles. Ainsi, le score total d’indécision est calculé en faisant la moyenne de chacune des sous-échelles.

3.3.4 Échelle de motivation et d’autoefficacité pour des activités liées au choix de carrière

L’échelle utilisée pour mesurer la motivation et l’autoefficacité pour des activités liées au choix de carrière a été inspirée du *Career Decision-Making Autonomy Scale* (CDMAS; Guay, 2005). Cette échelle présente d’abord huit activités d’information scolaire et professionnelle ou d’orientation ayant été générées par des experts dans le domaine de l’orientation (p. ex., chercher des informations par rapport à des professions) (voir APPENDICE E). Ensuite, à l’aide d’une échelle de type Likert de 1 (ne corresponds pas du tout) à 7 (corresponds exactement), les participants doivent évaluer pourquoi ils effectueraient chacune de ces activités : (a) parce que cette activité est plaisante (motivation intrinsèque), (b) parce que cette activité est jugée importante (motivation identifiée), (c) parce qu’ils se sentiraient coupables ou anxieux s’ils ne la faisaient pas (motivation introjectée), (d) parce que quelqu’un d’autre les oblige à le faire ou bien parce qu’ils en obtiendraient une récompense (motivation externe). Puisqu’une différenciation entre la motivation intégrée et la motivation identifiée requiert une bonne capacité d’introspection, la motivation intégrée n’est souvent pas incluse dans les instruments de mesure de la motivation chez les adolescents et les jeunes adultes (Vallerand *et al.*, 1989; Vansteenkiste *et al.*, 2010).

Dans l’échelle originale, les participants doivent se positionner sur chacune des huit activités. Cependant, dans le cadre de cette étude, les participants devaient d’abord sélectionner les trois activités les plus pertinentes pour leurs démarches actuelles. Cette modification a été effectuée dans le but d’augmenter

la validité écologique, c'est-à-dire de s'assurer que les participants puissent se positionner sur des activités qui représentaient le plus possible leurs démarches personnelles en ce qui concerne leur propre choix de carrière. Par ailleurs, dans le cadre de cette étude, les participants devaient ensuite évaluer leur niveau de confiance à accomplir chacune des trois activités sélectionnées sur une échelle de type Likert de 1 (aucune confiance) à 5 (confiance totale). De la même façon, le but de cet ajout était d'aider les participants à contextualiser leurs croyances d'autoefficacité en fonction d'activités qui représentaient le plus possible leurs démarches personnelles en ce qui concerne leur propre choix de carrière. De plus, cela permettait de s'assurer que le type de motivation et les croyances d'autoefficacité concernaient les mêmes activités liées au choix de carrière. Cette démarche idiographique est souvent utilisée dans les recherches sur les objectifs personnels (Sheldon, 2014).

L'échelle de Likert utilisée pour l'autoefficacité a été tirée du *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale Short Form* (CDMSE- SF, Betz *et al.*, 1996). Puis, le score total d'autoefficacité a été calculé en faisant la moyenne du score pour chacune des trois activités sélectionnées. En ce qui concerne les scores de motivation, les analyses factorielles de Paixão et Gamboa (2017) permettent de valider un modèle à deux facteurs, soit la motivation contrôlée ($\alpha = ,91$) et la motivation autodéterminée ($\alpha = ,94$). Ainsi, le niveau de motivation autodéterminée se calcule en faisant la moyenne des scores de motivation intrinsèque et de motivation identifiée pour chacune des activités, puis en calculant une moyenne générale combinant toutes les activités. De la même façon, le niveau de motivation contrôlée se calcule en faisant la moyenne des scores de motivation externe et introjectée pour chacune des activités, puis en calculant une moyenne générale combinant toutes les activités. Dans cet échantillon, l'échelle possède une bonne cohérence interne : motivation autodéterminée ($\alpha = ,70$); motivation contrôlée ($\alpha = ,88$); autoefficacité ($\alpha = ,77$).

3.3.5 Échelle d'anxiété

La sous-échelle d'anxiété de l'échelle hospitalière d'anxiété et de dépression (HADS) a été utilisée pour mesurer l'anxiété (Zigmond et Snaith, 1983). Cette échelle a été démontrée comme une mesure fidèle et valide des symptômes d'anxiété et de dépression, tant en milieu clinique que dans la population générale (Bjelland *et al.*, 2022) (voir APPENDICE F). Dans cette échelle de 14 items, les participants doivent évaluer sur une échelle de type Likert de 0 (pas du tout) à 3 (la plupart du temps) la fréquence à laquelle ils ressentent des symptômes s'apparentant à l'anxiété (7 items) et la dépression (7 items), p.ex.: « J'éprouve des sensations soudaines de panique » (Anxiété). Dans le cadre de ce projet, seulement la sous-échelle d'anxiété a été utilisée. Le score total d'anxiété est mesuré en faisant la moyenne de chacun des items de

la sous-échelle. Dans cet échantillon, la sous-échelle d'anxiété possède une bonne cohérence interne ($\alpha = ,82$).

3.4 Devis de recherche et plan d'analyse

L'objectif de cette étude était de vérifier l'association entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers les effets médiateurs du type de motivation et de l'autoefficacité pour des activités de carrière en contrôlant pour l'âge et le niveau d'anxiété. Par conséquent, cette étude transversale s'est basée sur un devis descriptif corrélational (Fortin et Gagnon, 2016). Les analyses ont été conduites à l'aide du logiciel Statistical package for social sciences (SPSS), version 28.

En premier lieu, la qualité psychométrique des outils et la normalité des données ont été calculées. Puis, des analyses descriptives (moyennes, écarts-types) ont été menées et des corrélations ont été effectuées entre toutes les variables. En deuxième lieu, afin de tester des effets de médiation entre la variable indépendante (autocompassion), trois variables médiatrices (motivation contrôlée, motivation autodéterminée et autoefficacité de carrière) et la variable dépendante (indécision de carrière), une analyse de médiation basée sur la régression multiple a été effectuée. L'âge et le niveau d'anxiété ont été ajoutés à cette analyse en tant que variables contrôle (Field, 2013). Les analyses de médiation ont été réalisées à l'aide de la macro PROCESS 2.16.3 pour SPSS (Hayes, 2013), un outil informatique qui utilise une procédure de bootstrapping pour tester les effets directs et indirects entre les variables du modèle (intervalle de confiance de 5 000 bootstraps). L'effet direct est la relation directe entre les variables du modèle. Les effets indirects sont les relations entre la variable indépendante et la variable dépendante à travers les médiateurs. Toutes les hypothèses ont été testées dans un seul modèle de médiation.

À l'aide du logiciel *G*POWER* version 3, un échantillon d'un minimum de 120 participants a été déterminé afin d'arriver à un effet de taille moyen (0,15), avec seuil de signification de 5 % et avec une puissance minimale de 0,90 (Erdfelder *et al.*, 1996). Le calcul a été fait en fonction de sept prédicteurs, soit les variables du modèle conceptuel (autocompassion, autoefficacité de carrière, motivation autodéterminée, motivation contrôlée et indécision de carrière) et les variables contrôles (âge, niveau d'anxiété).

CHAPITRE 4

RÉSULTATS

Ce chapitre présentera les résultats de l'étude. Tout d'abord, les analyses descriptives seront présentées, incluant la normalité, les moyennes et les écarts-types des variables, ainsi que les corrélations entre elles. Puis, les analyses de médiation seront présentées, incluant les effets directs et indirects du modèle proposé dans les hypothèses.

4.1 Analyses préliminaires et descriptives

Premièrement, la normalité des variables a été vérifiée à l'aide d'analyses descriptives. Les analyses recueillies indiquent qu'il y avait deux données aberrantes (score Z plus élevé que 3,2) en ce qui concerne l'activité « Travailler fort afin d'atteindre l'objectif que vous vous êtes fixé » de l'échelle de motivation et d'autoefficacité de carrière. Considérant que ces données ne concernaient qu'un seul item de l'échelle, ces participants ont été conservés dans les analyses. De plus, toutes les variables étaient distribuées normalement, sauf les sous-échelles d'indécision généralisée et de conflits externes dans l'échelle d'indécision de carrière. En ce qui concerne la sous-échelle d'indécision généralisée, l'indice de symétrie (*skewness*) indique que le pic de la distribution était tout juste au-dessus de la valeur recommandée (-6,52, erreur standard : ,19, $Z_{\text{symétrie}} = -3,4$) et ne représentait pas un problème (Tabachnick et Fidell, 2013). En ce qui concerne la sous-échelle de conflits externes, l'indice de symétrie (*skewness*) indique que le pic de la distribution était significativement déplacé vers les valeurs élevées (1,0, erreur standard : ,19, $Z_{\text{symétrie}} = 5,2$). Par conséquent, cette sous-échelle a été retirée des analyses.

Deuxièmement, considérant que le temps moyen consacré à la passation du questionnaire par les chercheurs principaux et cinq collègues externes du département de psychologie était de 30 minutes, les données des participants qui prenaient moins de cinq minutes ou plus de deux heures pour répondre au questionnaire ont été retirées des analyses. De plus, trois questions de contrôle de l'attention avaient été placées aléatoirement à différents endroits du questionnaire pour s'assurer que les participants portaient bien attention lors de la passation (Oppenheimer *et al.*, 2009). Les données des participants n'ayant pas bien répondu à au moins deux de ces questions de contrôle de l'attention ont été retirées des analyses. Finalement, les participants qui avaient un score considéré non crédible pour les items de validité du CDDQ (items 7 et 12) ont été retirés des analyses. Au total, les données de trois participants ont été retirées des analyses pour non-crédibilité aux items d'indécision et les données de sept participants ont été retirées

des analyses pour avoir manqué les questions de contrôle de l'attention. Les données des participants n'ayant pas rempli le critère de temps avaient déjà été éliminées à travers le critère des questions de contrôle de l'attention.

Le tableau 4.1 rapporte les analyses descriptives et les corrélations entre les variables. Les analyses de corrélations unilatérales de Pearson révèlent une relation significative et négative entre l'indécision de carrière et trois variables, soit l'autoefficacité, la motivation autodéterminée et l'autocompassion (r entre $-.23$ et $-.46$). De plus, les analyses révèlent une relation significative et négative entre l'autocompassion et deux variables, soit la motivation contrôlée et l'anxiété (r entre $-0,25$ et $-0,54$). Finalement, les analyses révèlent une relation significative et positive entre l'autocompassion et l'autoefficacité ($r = ,33$). Le reste des analyses de corrélation sont présentées dans le tableau 4.1.

Tableau 4.1 Corrélations entre les variables

Variables	1	2	3	4	5	6	M	É.T.
1. Autocompassion	-						2,81	,70
2. Motivation autodéterminée	,13	-					5,53	,90
3. Motivation contrôlée	-,25**	-,15*	-				3,62	1,44
4. Autoefficacité de carrière	,33**	,51**	-,17*	-			3,59	,77
5. Indécision de carrière	-,46**	-,23**	,30**	-,39**	-		4,54	1,37
6. Anxiété	-,54**	-0,09	,26**	-,24**	,45**	-	2,35	,68
7. Âge	-,05	-,05	-,15	-,08	,02	,01	23,20	3,29

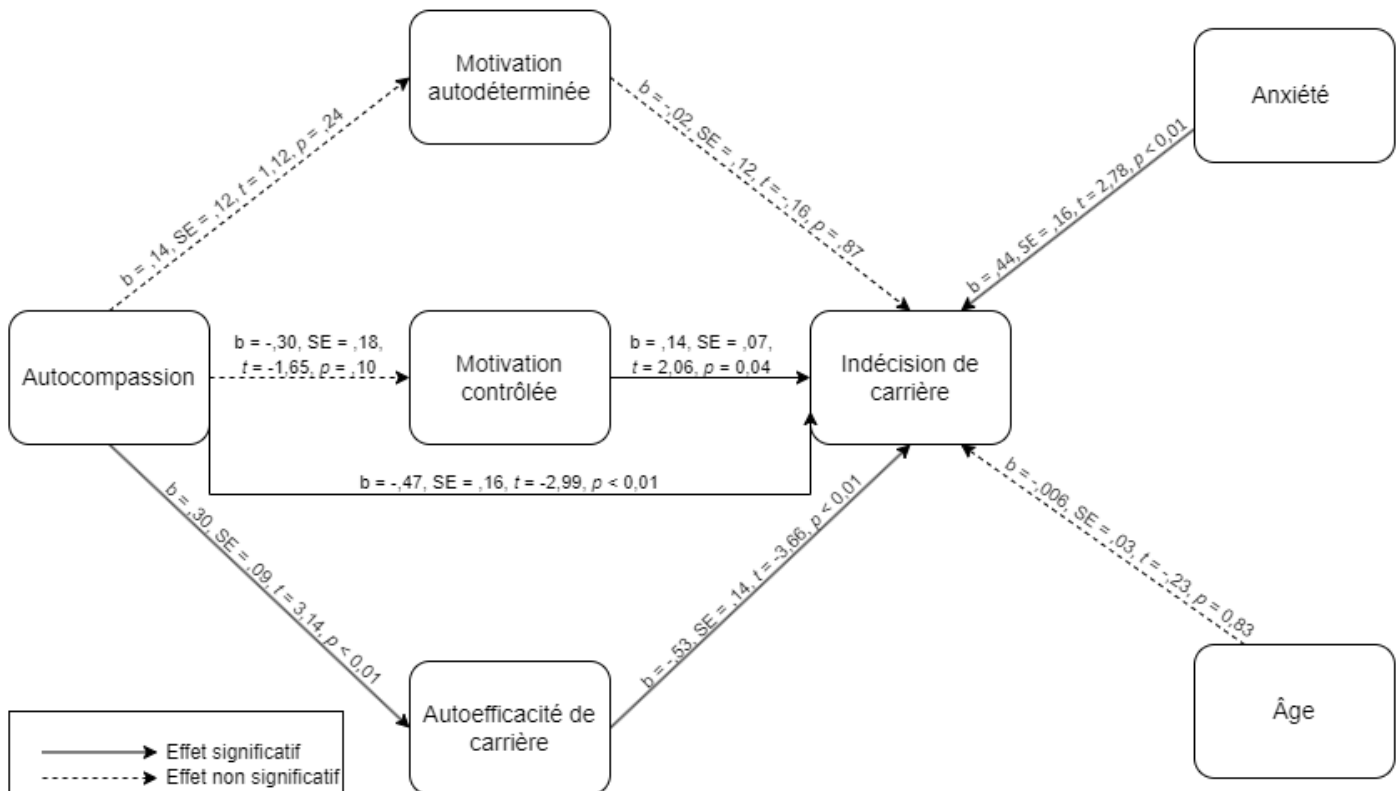
Note. $N = 164$. $M =$ Moyenne; $ET =$ Écart-type. * $p < .05$. ** $p < .01$.

4.2 Analyses de médiations

La figure 4.2 présente les résultats des analyses de médiation. Concernant H1, l'effet direct entre l'autocompassion et l'indécision était significatif ($b = -.47$, $SE = ,16$, $t = -3,98$, $p < 0,01$). Concernant H2, l'effet indirect entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers la motivation autodéterminée n'était pas significatif ($b = -.001$, $SE = ,011$, $CI = [-.02, .02]$). Puis, les effets directs entre l'autocompassion et la motivation autodéterminée ($b = ,14$, $SE = ,12$, $t = 1,12$, $p = ,24$) et entre la motivation autodéterminée et l'indécision de carrière ($b = -.02$, $SE = ,12$, $t = -.16$, $p = ,87$) n'étaient pas significatifs. Concernant H3, l'effet indirect entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers la motivation contrôlée n'était pas significatif ($b = -.02$, $SE = ,018$, $CI = [-.06, .01]$) Puis, l'effet direct entre l'autocompassion et la

motivation contrôlée n'était pas significatif ($b = -.30, SE = .18, t = -1,65, p = .10$). Cependant, l'effet direct entre la motivation contrôlée et l'indécision de carrière était significatif ($b = -.47, SE = .16, t = -3,98, p < 0,01$). Concernant H4, l'effet indirect entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers l'autoefficacité de carrière était significatif ($b = -.08, SE = .033, CI = [-.15, -.02]$). Puis, les effets directs entre l'autocompassion et l'autoefficacité de carrière ($b = .30, SE = .09, t = 3,14, p < 0,01$) et entre l'autoefficacité de carrière et l'indécision de carrière ($b = -.53, SE = .14, t = -3,66, p < 0,01$) étaient significatifs. En ce concerne les variables contrôles, l'âge n'avait aucun effet significatif dans le modèle. Cependant, l'effet direct entre l'anxiété et l'indécision était significatif ($b = .44, SE = .16, t = 2,78, p < 0,01$). Puis, l'effet direct entre l'anxiété et la motivation contrôlée était également significatif ($b = .38, SE = .19, t = 2,02, p = 0,04$).

Tableau 4.2 Effets directs et indirects du modèle



Note. L'effet indirect entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers la motivation autodéterminée est : $b = -.001, SE = .011, CI = [-.02, .02]$.
 L'effet indirect entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers la motivation contrôlée est : $b = -.02, SE = .018, CI = [-.06, .01]$.
 L'effet indirect entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers l'autoefficacité est : $b = -.08, SE = .033, CI = [-.15, -.02]$.

CHAPITRE 5

DISCUSSION

Dans ce chapitre, les résultats obtenus dans cette étude seront interprétés en fonction des quatre hypothèses de recherche initiales. Puis, les contributions théoriques et empiriques de cette étude seront abordées. Finalement, la dernière section traitera des limites de l'étude, des pistes de recherches futures ainsi que des implications pratiques.

5.1 Interprétation des résultats

Le but de cette étude était de vérifier la relation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière à travers les effets médiateurs du type de motivation et de l'autoefficacité pour des activités liées au choix de carrière en contrôlant pour l'âge et l'anxiété.

5.1.1 Association directe entre l'autocompassion et l'indécision de carrière

Tout d'abord, les résultats de cette étude confirment que l'autocompassion est négativement associée à l'indécision de carrière, ce qui est cohérent avec la première hypothèse et les résultats de recherche antérieurs. En effet, plusieurs études démontrent une association positive entre l'indécision vocationnelle et l'autocritique par le biais de l'anxiété, la peur de l'échec et le perfectionnisme (Braunstein-Bercovitz, 2013; Campagna et Curtis, 2007; Kelly et Lee, 2002; Leong et Chervinko, 1996; McGarity-Palmer *et al.*, 2019). Le résultat de cette étude démontre que l'autocompassion, concept contraire de l'autocritique, serait négativement associée à l'indécision de carrière, ce qui semble concorder avec les résultats liés à l'autocritique.

5.1.2 Effet médiateur de la motivation autodéterminée

Deuxièmement, les résultats de cette étude démontrent que la motivation autodéterminée pour des activités de choix de carrière n'agit pas à titre de médiateur dans la relation négative entre l'autocompassion et l'indécision de carrière, ce qui ne concorde pas avec la deuxième hypothèse et les résultats de recherche antérieurs. (Abaya-Garcia, 2015; Guay, 2005; Guay *et al.*, 2003, 2006; Kotera *et al.*, 2021a, 2021b; Lowry et Waller, 2018; Neff *et al.*, 2005; Nerona, 2021; Paixão et Gamboa, 2017, 2021; Pesch *et al.*, 2016; Yu *et al.*, 2018). Il est possible que ces résultats s'expliquent par la manière dont la motivation a été mesurée. Effectivement, tous les participants devaient se positionner sur les mêmes

activités de choix de carrière plutôt que sur un objectif de carrière personnalisé. Par conséquent, la mesure de motivation était moins idiosyncratique et liée à l'identité vocationnelle des participants. Considérant l'association entre la présence attentive, une facette de l'autocompassion, et l'identité vocationnelle (De Abreu *et al.*, 2022; Feldt *et al.*, 2021; Galles *et al.*, 2019), il est possible que cela explique l'absence de lien entre l'autocompassion et la motivation autodéterminée. Tout de même, les participants pouvaient choisir parmi une liste de choix proposés les activités de carrière les plus pertinentes pour leurs démarches actuelles. Il est également possible d'expliquer ce résultat par la diversité des enjeux de carrière de l'échantillon utilisé. Dans les études de Guay (2005) et de Paixoa et Gamboa (2017, 2021), les échantillons étaient composés exclusivement d'étudiants du collégial ou d'élèves du secondaire, une population dans laquelle il a été démontré que l'enjeu de carrière est principalement l'orientation ou la réorientation (Lipshits-Brazil *et al.*, 2016). Dans notre échantillon, plusieurs participants étaient travailleurs à temps plein, ce qui suscite d'autres enjeux de carrière, tels que l'insertion ou l'adaptation (Savard, 2022). Considérant cela, il est possible que le lien entre la motivation et l'indécision soit plus prédominant lorsque l'enjeu principal de carrière est l'orientation. Cette hypothèse serait à vérifier dans de futurs projets. Finalement, selon certains auteurs, les différents types de motivation devraient être étudiés séparément plutôt que regroupés dans les catégories autodéterminées (intrinsèque et identifiée) versus contrôlées (externe et introjectée) (Chemolli et Gagné, 2014; Taylor *et al.*, 2014). Il est donc possible que l'autocompassion ait une relation différente avec chacun des types de motivation indépendamment des catégories autodéterminées versus contrôlées. En effet, une analyse exploratoire des résultats de cette étude révèle que la motivation identifiée n'était pas associée à l'autocompassion alors que la motivation intrinsèque l'était. L'autocompassion avait donc une relation différentielle avec les deux types de motivation qui constituent la motivation autodéterminée, ce qui pourrait expliquer les résultats obtenus dans cette étude. Ces résultats suggèrent que l'autocompassion favorise une motivation basée sur la joie et la satisfaction de l'activité en elle-même plutôt qu'une motivation basée sur la concordance avec ses valeurs. Cela est cohérent avec la littérature qui démontre un lien entre l'autocompassion, la présence attentive et les expériences de flow (Csikszentmihalyi, 1996) qui se caractérisent par un niveau maximal de concentration, d'engagement et de satisfaction intrinsèque dans une activité (Ari et Erdoğan, 2022; Carraça *et al.*, 2019; Plisco et Lyon, 2020; Schutte et Malouff, 2023; Wang *et al.*, 2023). Ainsi, il semble que les différents types de motivation prédisent des résultats différents en contexte de choix de carrière. De plus, étonnamment, la motivation intrinsèque était positivement associée à l'indécision de carrière et à l'autocompassion. Ce résultat suggère que la satisfaction et le plaisir de l'engagement dans des activités de choix de carrière pourraient favoriser l'indécision vocationnelle. Bien qu'il soit important d'interpréter

ce résultat avec prudence, car celui-ci découle d'analyses exploratoires a posteriori, il suggère que certaines personnes pourraient trouver une satisfaction intrinsèque dans le processus de découverte d'eux-mêmes et des possibilités du marché du travail qui retarderait un choix de carrière final. Il est donc possible que la motivation intrinsèque ne soit pas si bénéfique pour réduire l'indécision vocationnelle. Cependant, de par son devis transversal, cette étude ne permettait pas de différencier les participants indécis de manière développementale de ceux indécis de manière chronique. L'étude longitudinale de Guay *et al.* (2006) démontre que les participants indécis de manière chronique avaient une motivation moins autodéterminée pour le choix de carrière que ceux qui étaient indécis de manière développementale. Il est donc possible que la motivation intrinsèque favorise seulement l'indécision dans les premières étapes de l'exploration de carrière pour les personnes indécises de manière développementale. Il est également possible que la motivation intrinsèque ne favorise pas l'indécision lorsqu'elle se présente de manière concomitante avec d'autres types de motivation, tels que la motivation identifiée ou intégrée. Effectivement, une analyse exploratoire des résultats de cette étude révèle que la motivation identifiée, contrairement à la motivation intrinsèque, était négativement associée à l'indécision de carrière. Il se peut donc qu'un profil de motivation intrinsèque et identifiée ne favorise pas l'indécision de carrière. Il serait donc important pour des études futures d'examiner différents profils de motivation en lien avec l'indécision vocationnelle.

5.1.3 Effet médiateur de la motivation contrôlée

Troisièmement, les résultats de cette étude démontrent que la motivation contrôlée pour des activités de choix de carrière n'agit pas à titre de médiateur dans la relation négative entre l'autocompassion et l'indécision de carrière. Par contre, la motivation contrôlée était positivement liée à l'indécision de carrière. Cela est partiellement cohérent avec la troisième hypothèse et la littérature. De nombreuses études démontrent effectivement que la motivation contrôlée est positivement associée à l'indécision de carrière (Abaya-Garcia, 2015; Guay, 2005; Guay *et al.*, 2003, 2006; Paixão et Gamboa, 2017, 2021). Selon la théorie de l'autodétermination, cette relation s'explique par un conflit interne entre ce que l'individu a l'obligation de faire et son identité, ce qui favorise l'indécision vocationnelle (Deci et Ryan, 2000b). Il aurait néanmoins été attendu de voir une association négative entre la motivation contrôlée et l'autocompassion (Cox *et al.*, 2019; Guertin *et al.*, 2020; Hope *et al.*, 2014; Kotera *et al.*, 2021a, 2021b). Cependant, lorsque la variable contrôle de l'anxiété était retirée du modèle, il y avait une association négative entre l'autocompassion et la motivation contrôlée. De plus, une fois cette variable contrôle retirée du modèle, la motivation contrôlée médiait la relation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière. Par conséquent, il

semblerait que le niveau d'anxiété avait un rôle à jouer dans la relation entre la motivation contrôlée et l'autocompassion. Il est possible que l'autocompassion ait plus d'impact sur le niveau d'anxiété qui découle du type de motivation que sur l'émergence du type de motivation en tant que tel. Par exemple, l'étude de Hope *et al.* (2014) démontre que la motivation autodéterminée était liée à moins d'affects négatifs particulièrement chez les participants ayant un haut niveau d'autocompassion. De plus, de nombreuses études établissent une association entre l'autocritique et les émotions négatives liées à la motivation contrôlée (Clegg *et al.*, 2023; Moore *et al.*, 2018; Powers *et al.*, 2007; Taylor *et al.*, 2020). Par exemple, l'étude longitudinale de Moore et ses collaborateurs (2018) démontre que le niveau d'autocritique de base prédisait la motivation contrôlée pour les objectifs 3 mois plus tard, ce qui prédisait significativement le niveau d'émotions négatives vécues 5 mois plus tard. À l'inverse, il est possible que l'autocompassion permette de mieux gérer les émotions négatives qui peuvent être associées à la motivation contrôlée. Les études recensées qui s'intéressent à la motivation et l'autocompassion n'ont pas utilisé l'anxiété comme variable contrôle (Cox *et al.*, 2019; Guertin *et al.*, 2020; Hope *et al.*, 2014; Kotera *et al.*, 2021a, 2021b; Neff *et al.*, 2005), ce qui pourrait expliquer la différence entre les résultats de la présente étude et ceux de la littérature. Ainsi, il serait possible que les participants ayant plus d'autocompassion aient ressenti moins d'anxiété, ce qui permettait de diminuer leur indécision vocationnelle indépendamment de leur type de motivation. De plus, comme mentionné précédemment, il est possible que l'autocompassion ait une relation différentielle avec les deux types de motivation qui constituent la motivation contrôlée (externe et introjectée). Une analyse exploratoire des résultats démontre effectivement que la motivation introjectée avait une relation négative avec l'autocompassion alors que la motivation externe n'avait aucune relation significative avec celle-ci. Ces résultats suggèrent que l'autocompassion serait négativement associée à une motivation basée sur des pressions internes, telles que de la culpabilité ou de la honte plutôt qu'une motivation basée sur des pressions externes. Ce résultat est cohérent avec les effets de l'autocompassion sur l'anxiété, la honte et la dépression (Johnson et O'Brien, 2013; Ferrari *et al.*, 2019; Neff *et al.*, 2007; Zhang *et al.*, 2018). Il est possible que l'autocompassion permette de prendre plus facilement conscience des sentiments de honte et de culpabilité à la base de la motivation introjectée et de les accueillir avec bienveillance et humanité commune, ce qui diminuerait l'influence de ce type de motivation. L'autocompassion avait donc une relation différentielle avec les deux types de motivation qui constituent la motivation contrôlée, ce qui pourrait expliquer le résultat obtenu dans cette étude. Par contre, encore une fois, il faut interpréter ce résultat avec prudence, puisqu'il provient d'analyses exploratoires à postériori.

5.1.4 Effet médiateur de l'autoefficacité de carrière

Quatrièmement, les résultats de cette étude confirment que l'autoefficacité pour des activités de choix de carrière agit à titre de médiateur dans la relation négative entre l'autocompassion et l'indécision de carrière, ce qui est cohérent avec la quatrième hypothèse et la littérature. Effectivement, les résultats de la présente étude vont dans le même sens que les nombreuses études antérieures ayant établi un lien entre l'autocompassion et l'autoefficacité (Liao *et al.*, 2021) et le nombre croissant d'études qui démontrent un lien entre l'autocompassion et l'autoefficacité de carrière (Andriani et Suharso, 2020; Bedoria et Marañon, 2019; Nalipay et Alfonso, 2018). Par ailleurs, ces résultats viennent confirmer l'association négative entre l'autoefficacité de carrière et l'indécision vocationnelle démontrée dans plusieurs études (Udayar *et al.*, 2020). Ces résultats sont également cohérents avec la littérature qui établit un lien entre l'autocompassion et les buts de maîtrise (Babenko et Oswald, 2019; Neff *et al.*, 2005; Shimizu *et al.*, 2016). Dans les buts de maîtrise, l'individu choisit un but pour développer ses compétences et relever des défis (Ames, 1992; Dweck, 1986). À l'inverse, dans les buts d'évitement, l'individu cherche plutôt à éviter l'échec et préserver son ego, ce qui est peu propice au développement de nouvelles compétences. Dans l'étude de Babenko et Oswald (2019), les buts de maîtrise étaient positivement associés à l'autocompassion et l'autoefficacité alors qu'il s'agissait de l'inverse pour les buts d'évitement. Ainsi, dans l'adoption de buts de carrière, une disposition à l'autocompassion pourrait favoriser des objectifs de maîtrise pour se mettre au défi et se développer professionnellement plutôt que pour éviter l'échec. Ce type d'objectif aurait un impact sur l'autoefficacité à accomplir ces objectifs, ce qui permettrait de réduire l'indécision de carrière. Finalement, les résultats de cette étude viennent confirmer la littérature existante et viennent approfondir les connaissances en démontrant que l'autoefficacité de carrière médie la relation entre l'autocompassion et l'indécision vocationnelle.

Finalement, en se référant à la théorie de l'autodétermination, il est possible de se demander si l'autocompassion ne favoriserait pas davantage le besoin de compétence que le besoin d'autonomie lors de la réalisation d'activités liées au choix de carrière. Par exemple, dans l'étude de Babenko et Oswald (2019), les trois besoins fondamentaux étaient mesurés (autonomie, compétence, affiliation) et c'était le besoin de compétence qui était surtout lié à l'adoption de buts de maîtrise. Puis, l'adoption de buts de maîtrise était liée à l'autocompassion et l'autoefficacité. En permettant de voir les obstacles et les difficultés comme des opportunités d'apprentissage, l'autocompassion pourrait favoriser le sentiment de compétence à développer un projet de carrière en apprenant sur soi-même et le marché du travail au fur et à mesure, ce qui aurait un impact négatif sur l'indécision de carrière. Cet effet serait davantage en lien

avec le besoin de compétence qu'avec le besoin d'autonomie. D'autres études pourront confirmer si cette tendance se maintient.

5.2 Contributions à l'avancement des connaissances

Premièrement, les résultats de cette étude permettent d'enrichir les modèles existants de l'indécision de carrière. Tout d'abord, ceux-ci bonifient le modèle des difficultés de carrière de Gati et ses collaborateurs (1996) et de Saka et Gati (2007) en précisant l'influence de la motivation contrôlée, de l'autoefficacité de carrière ainsi que de l'autocompassion sur l'indécision vocationnelle. Deuxièmement, les résultats de cette étude contribuent au modèle de l'indécision de Guay (2005) qui applique la théorie de l'autodétermination à l'indécision de carrière à travers la motivation et l'autoefficacité. Tout d'abord, ceux-ci confirment l'association entre le besoin de compétence (mesuré par l'autoefficacité de carrière) et l'indécision vocationnelle. Puis, ceux-ci suggèrent que le lien entre le besoin d'autonomie et l'indécision vocationnelle ne serait pas linéaire tel que suggéré par Guay (2005), mais peut-être différent en fonction du type de motivation le plus prédominant. Plus précisément, la motivation identifiée serait négativement associée à l'indécision vocationnelle alors que la motivation intrinsèque et la motivation introjectée y seraient positivement associées. Puis, la motivation externe n'aurait aucun impact significatif. De futurs projets pourront confirmer si ces résultats exploratoires se maintiennent et si différents profils de motivation (p.ex., intrinsèque et identifiée) prédisent des résultats différents. Troisièmement, les résultats de cette étude contribuent à la théorie l'autodétermination en elle-même en suggérant que le besoin de compétence serait davantage associé à l'autocompassion et à l'indécision de carrière que le besoin d'autonomie.

De manière empirique, ces résultats contribuent au corpus de connaissance qui établit une relation négative entre l'autoefficacité de carrière et l'indécision vocationnelle (Udayar *et al.*, 2020). Ensuite, les résultats de cette étude contribuent aux connaissances sur les bienfaits de l'autocompassion en contexte de choix de carrière. En effet, ceux-ci confirment l'association directe entre l'autocompassion et l'autoefficacité de carrière tout en y ajoutant le lien avec l'indécision vocationnelle de manière directe et à travers l'effet médiateur de l'autoefficacité de carrière. De plus, ces résultats soulèvent des hypothèses concernant le rôle de l'anxiété dans l'association entre l'autocompassion et la motivation contrôlée. Finalement, les analyses exploratoires semblent indiquer une relation différentielle entre l'autocompassion et les différents types de motivation contrôlée (avec la motivation introjectée, mais pas avec la motivation externe). De futurs projets permettront d'évaluer si l'autocompassion est associée

directement à la motivation contrôlée pour le choix de carrière ou agit plutôt sur le niveau d'anxiété qui découle de ce type de motivation.

5.3 Limites et pistes de recherche futures

Tout d'abord, cette étude utilise un questionnaire en ligne, ce qui limite le contrôle de l'environnement dans lequel les participants ont rempli les questionnaires et leur pleine compréhension des instructions (Gingras et Belleau, 2015). Même si des questions-contrôle de l'attention ont été utilisées, il se peut que les participants aient eu des distractions durant la passation du questionnaire, ce qui peut avoir influencé la validité de leurs réponses. Il est également possible que certains participants aient diminué ou augmenté leur âge ou leur niveau de maîtrise de l'anglais, ce qui est impossible à vérifier. Néanmoins, étant donné le contexte de pandémie lors du lancement de l'étude, il n'aurait pas été approprié d'effectuer la passation en présentiel. Les parodontées sur le temps de passation et les questions d'attention ont permis de contrôler certains aspects en lien avec cette limite. Comme mentionné précédemment, les enjeux de carrière de l'échantillon étaient également variés, ce qui a pu interférer avec la cohérence du lien entre la motivation pour les activités de choix de carrière et l'indécision vocationnelle. Par ailleurs, il est important de noter que les participants provenaient de régions du monde très variées où le marché du travail et les enjeux de carrière peuvent différer grandement. Quoiqu'il ait été vérifié que les participants étaient tous en recherche d'un emploi ou d'un programme d'études, les conditions socioéconomiques dans lesquelles s'effectuaient ces recherches pouvaient varier grandement. Il est donc important d'interpréter ces résultats en fonction d'une grande variété d'enjeux de carrière et de contextes socioéconomiques. Une prochaine étude pourrait tester le même modèle avec un échantillon plus homogène. De plus, il est important de souligner que toutes les mesures utilisées sont autorapportées, ce qui limite la mesure des variables à une perception de la réalité qui n'est pas toujours juste (Demetriou *et al.*, 2015). Néanmoins, dans l'évaluation de concepts abstraits tels que la motivation, il est difficile d'avoir une mesure du phénomène qui soit à la fois précise et objective, ce qui amène plusieurs chercheurs à se fier à des mesures autorapportées (Fulmer et Frijters, 2009). Une future étude pourrait utiliser des mesures implicites projectives, telles que le test de motivation opérante qui utilise l'interprétation subjective d'images pour mesurer la motivation autodéterminée (Baum et Baumann, 2021). Cette mesure est implicite, car les participants ne savent pas ce qui est évalué et projettent leurs motivations dans l'interprétation des images ambiguës. Par ailleurs, le devis transversal ne permettait pas de distinguer les participants indécis de manière développementale ou de manière chronique. Selon Saka et Gati (2007), les difficultés émotionnelles et liées à la personnalité (p.ex., estime de soi, autoefficacité et possiblement

autocompassion) seraient davantage liées à l'indécision chronique alors que l'indécision développementale serait davantage liée à des difficultés cognitives (p.ex., motivation). Un devis longitudinal aurait permis de déterminer si les participants chroniquement indécis diffèrent de ceux indécis de manière développementale en ce qui concerne l'autocompassion. Le questionnaire *Emotional and Personality Career Difficulties* (EPCD) qui cible directement les difficultés de prise de décision émotionnelles et liées à la personnalité aurait également été pertinent à tester en lien avec l'autocompassion. De plus, le devis transversal ne permettait pas d'établir la directionnalité de la relation entre les variables ni une relation de cause à effet. De futurs projets pourraient utiliser un devis longitudinal pour évaluer la directionnalité des liens entre l'autocompassion et l'indécision vocationnelle. Puis, puisque les ateliers visant à augmenter l'autocompassion ont été démontrés efficaces chez les jeunes adultes (Bluth et Eisenlohr-Moul, 2017; Dundas *et al.*, 2017; Smeets *et al.*, 2014), de futures études expérimentales pourraient tester une brève intervention d'autocompassion en comparaison d'un groupe contrôle afin de vérifier si l'autocompassion permet effectivement d'augmenter l'autoefficacité de carrière et de diminuer l'indécision vocationnelle chez un échantillon de jeunes adultes. Les résultats de cette étude pourraient également servir de base théorique pour un programme de groupe ou des outils d'intervention individuels visant à développer l'autocompassion chez les personnes vivant de l'indécision de carrière. De futurs projets pourraient également contrôler pour d'autres facteurs qui ont été démontrés en lien avec l'indécision dans plusieurs études, tels que le support social et le neurotisme (Bian, 2021). Par souci de concision du modèle et de concentration des participants, seulement les variables du modèle théorique ont été incluses dans le cadre de ce projet. De plus, la sous-échelle du manque de préparation de l'échelle d'indécision de carrière avait une cohérence interne plutôt faible. Plusieurs études rapportent également une moins bonne cohérence interne (entre 0,62-0,63) pour la sous-échelle du manque de préparation (Gati *et al.*, 1996, 2000; Gati et Saka, 2001; Osipow et Gati, 1998; Vahedi *et al.*, 2012; Vertsberger et Gati, 2016), néanmoins leurs analyses factorielles démontrent qu'un seul facteur d'indécision explique la corrélation entre les sous-échelles. Puisque l'échelle globale possède une bonne cohérence interne ($\alpha = ,93$), cette mesure a été conservée dans sa globalité dans cette étude. De futures études pourraient effectuer les analyses en retirant cette sous-échelle du score global d'indécision. Finalement, certaines sous-échelles de la mesure d'autocompassion avaient une cohérence interne plus faible, ce qui est habituel considérant que l'échelle abrégée ne comporte que deux items par sous-échelle. Par souci de concision du questionnaire, cette mesure abrégée a été utilisée pour favoriser la concentration des participants. Puisque l'échelle globale possède une bonne cohérence interne ($\alpha = ,83$), cette mesure a été conservée dans sa globalité dans cette étude. Finalement, considérant les résultats

exploratoires, de futurs projets pourraient se pencher sur l'impact des différents types de motivation au-delà de la dichotomie autodéterminée versus contrôlée, notamment celui de la motivation intrinsèque seule ou de manière concomitante avec d'autres types de motivation.

5.4 Implications pratiques

Les résultats de cette étude mettent l'accent sur le rôle de l'autocompassion chez les jeunes adultes vivant de l'indécision de carrière. En contexte de counseling de carrière, cela implique de porter une attention particulière au niveau d'autobienvieillance, d'humanité commune et de présence attentive dans le discours de la personne-cliente et d'en explorer l'impact sur le développement de carrière. Connaissant les résultats de cette étude, la personne-conseillère pourrait guider la personne-cliente à explorer plus spécifiquement les impacts de ce discours interne sur le niveau d'indécision de carrière et d'autoefficacité pour des activités de choix de carrière. Puis, des outils d'intervention pourraient identifier des solutions pour s'engager vers ses valeurs, malgré des pensées autocritiques et les émotions négatives qui en découlent (p.ex., Matrice de l'ACT). Les expériences de succès étant une des sources du sentiment d'efficacité personnelle, le seul fait de se mettre en action dans des activités de choix de carrière malgré des pensées autocritiques pourrait renforcer l'autoefficacité de carrière. De plus, des activités permettant de développer un discours interne plus autobienvueillant concernant le choix de carrière pourraient être proposées pour faciliter cette mise en action. Plus précisément, des interventions d'écriture expressive ont été démontrées utiles pour favoriser l'autocompassion (Troop *et al.*, 2013). Ces exercices prennent souvent la forme d'une lettre exprimant de la bienveillance et de la considération pour soi-même, comme si elle provenait d'un ami imaginaire chaleureux et compatissant. Les personnes-clientes pourraient, par exemple, s'écrire une lettre où ils se conseillent eux-mêmes concernant leur choix de carrière du point de vue d'une personne empathique et compatissante. Cela pourrait les aider à normaliser les échecs et à persévérer lors de leurs activités liées au choix de carrière. De plus, le support social étant associé à l'autocompassion (Jang *et al.*, 2020, 2021a, 2021b), ces exercices pourraient être proposées en contexte de counseling de groupe afin que les membres puissent s'entraider à considérer leur problématique de carrière sous un angle plus autobienvueillant. Par ailleurs, les exercices visant à augmenter la présence attentive ont été démontrés comme ayant un impact positif sur le niveau d'autocompassion (Taylor *et al.*, 2022; Shapiro *et al.*, 2007). Tant en counseling individuel que de groupe, des exercices de présence attentive (p.ex., méditation guidée) pourraient aider les personnes-clientes à reconnaître leurs pensées et leurs comportements plus ou moins autobienvueillants et les émotions qui en découlent. Ces prises de consciences pourraient les aider à identifier le type d'activités ou de contextes où ils ont particulièrement

besoin d'autocompassion. Finalement, les résultats de cette étude suggèrent de porter une attention particulière sur l'autocompassion dans l'évaluation du fonctionnement psychologique en counseling de carrière, surtout avec de jeunes adultes vivant de l'indécision de carrière. Puis, ces résultats suggèrent des activités qui peuvent favoriser une perspective plus autobienvueillante sur les enjeux de carrière et une meilleure autoefficacité de carrière.

CONCLUSION

Cette étude avait pour objectif de clarifier la relation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière en tenant compte du rôle médiateur de l'autoefficacité et des types de motivation de carrière. Les résultats démontrent que l'autocompassion et l'indécision sont associées de manière directe et à travers l'effet médiateur de l'autoefficacité de carrière. Cependant, il semble que les types de motivation n'ont pas un rôle significatif à jouer dans la relation entre l'autocompassion et l'indécision de carrière dans cette étude. De ces résultats émergent des hypothèses concernant l'influence du niveau d'anxiété, de l'enjeu de carrière ainsi que de la motivation intrinsèque. Il est également possible que ces résultats s'expliquent par certaines limites méthodologiques de la présente étude. En somme, ces résultats contribuent aux connaissances théoriques et empiriques des facteurs associés à l'indécision vocationnelle en y ajoutant la pertinence de l'autocompassion. Par ailleurs, ceux-ci viennent bonifier la littérature sur les bienfaits de l'autocompassion en contexte de choix de carrière et suggèrent des hypothèses sur les liens entre l'autocompassion et les différents besoins psychologiques de base. De plus, ces résultats contribuent à la théorie de l'autodétermination en mettant l'accent sur le rôle du besoin de compétence dans la prise de décision de carrière et l'autocompassion. Les analyses exploratoires suggèrent également la pertinence d'étudier les impacts différentiels des différents types de motivation au-delà de la dichotomie autodéterminée versus contrôlée. En contexte d'intervention, ces résultats ouvrent la voie à de nouvelles stratégies d'intervention qui mettraient l'accent sur l'autocompassion pour les jeunes adultes vivant de l'indécision de carrière.

En conclusion, il reste à se demander si l'indécision de carrière ne pourrait pas également constituer une pause ou une hésitation positive dans le développement de carrière de l'individu qui permet la flexibilité et l'ouverture à davantage de possibilités (Forner, 2007; Krieshok *et al.*, 2009; Krumboltz, 2009; Savickas, 2011). Dans sa théorie du hasard planifié (*Planned happenstance theory*), Krumboltz (2009) encourage les personnes-clientes à garder une part d'indécision dans leurs projets afin de tirer profit des opportunités qui s'offrent à eux dans un monde du travail en perpétuelle évolution. Ainsi, il semble qu'une certaine incertitude concernant ses projets de carrière permette de s'ouvrir à davantage de possibilités et de s'adapter aux changements qui s'opèrent sur le marché du travail. Il est possible que l'autocompassion, en favorisant l'autoefficacité à prendre une décision pour soi, facilite l'engagement vers certains projets de carrière porteurs de sens, malgré l'incertitude quant à leur déroulement exact.

APPENDICE A

CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ



INFORMATION AND CONSENT FORM

PRINCIPAL INVESTIGATOR : Dr. Geneviève Taylor, Department of education and pedagogy, UQAM, C.P. 8888, succ. Centre-Ville, Montréal (Qc) H3P 3C8. Phone: (514) 987-3000 # 4594, taylor.genevieve@uqam.ca

CO-INVESTIGATORS AND MEMBER OF THE RESEARCH TEAM : Dr. Kaspar Schattke, Professor, Department of psychology, UQAM, Gabrielle Beaupré, doctoral student in education and Viviane Poirier, master's student in career counseling, Department of Education and Pedagogy, UQAM.

PROJECT GOALS : You are invited to participate in a research project that aims to better understand resilience factors that contribute to job seekers' career goal pursuits in a global pandemic context.

This research project is funded by a grant from the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada.

Step 1: A first online questionnaire will be sent to you. This includes socio-demographic questions as well as other questions on your career goals, personal dispositions and well-being (approximately 20-25 minutes).

Step 2: 8 weeks later, you will receive a second questionnaire similar but shorter than the first one (approx. 15-20 minutes).

Step 3: 16 weeks after the first questionnaire, you will be invited to complete a final survey with the same questions as the previous one (approx. 15-20 minutes).

Step 4: You will be invited to complete a short follow-up questionnaire on your goals (approx. 10 minutes).

AVANTAGES AND POTENTIAL RISKS : By participating in this research, you will contribute to the advancement of knowledge regarding the resilience factors that contribute to successful career goal pursuits in the context of a global pandemic. There is no risk of significant discomfort associated with your participation in this project. The main risk would be to become aware of your difficulties with regards to your career goals and your well-being.

ANONYMITY AND CONFIDENTIALITY : The information collected when completing the online questionnaires is confidential and anonymous. Only members of the research team will have access to it. This information will be kept on the project manager's workstation in a password protected file. The information stored in the database for statistical processing purposes will not allow to identify you. Your participation in this survey is completely anonymous. The researchers will never have access to your personal information or be able to identify you. Any publications relating to this project will present aggregated data so that no one will be identifiable.

VOLUNTARY PARTICIPATION : Your participation in this research is voluntary. This means that you choose to participate without any constraint or external pressure, and that you are free to end your participation at any time. In this case, your information will be destroyed. Your agreement to participate also implies that you accept that the aggregate data collected in this project be used for publication (eg., scientific articles, Masters or PhD theses, and/or conference presentations) as long the data does not allow you to be identified.

COMPENSATION : Upon completion of each questionnaires, you will receive a financial compensation. You will receive £3.13 (£7.51/hour) upon completing the first questionnaire, £2.80 (£8.40/hour) upon completing a second questionnaire, £3.00 (£9/hour) upon completing a third questionnaire and, finally, £1.70 (£10.20/hour) upon completing the fourth questionnaire. **You will receive a total amount of £10.63** for your participation in the four questionnaires.

CONTACT : For additional questions about the project, your participation and your rights as a research participant, or to withdraw from the project, you can contact Dr. Geneviève Taylor, by phone at (514) 987- 3000, # 4594 or by email (taylor.genevieve@uqam.ca). For information concerning the responsibilities of the research team with regard to the ethics of research involving human beings or to make a complaint, you can contact the chair of the Committee: (514) 987-3000 # 7753 or CIEREH@uqam.ca.

APPENDICE B

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE



No du certificat : 4968_e_2021

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM, a examiné le protocole de recherche suivant et jugé qu'il est conforme aux pratiques habituelles et répond aux normes établies par la Politique no 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains (décembre 2015).

Protocole de recherche

Chercheuse principale : Geneviève Taylor

Unité de rattachement : Département d'éducation et pédagogie

Équipe de recherche

Professeur : Kaspar Philipp Schattke

Étudiantes réalisant leurs projets de recherche dans le cadre de cette demande : Viviane Poirier (UQAM); Gabrielle Beaupré (UQAM)

Titre du protocole de recherche : Évaluation des facteurs personnels facilitant la poursuite des objectifs de carrière autoconcordants et le bien-être auprès des clients de services d'orientation professionnelle durant la pandémie de COVID-19

Sources de financement (le cas échéant) : CRSH

Durée du projet : 2 ans

Modalités d'application

Le présent certificat est valide pour le projet tel qu'approuvé par le CIEREH. Les modifications importantes pouvant être apportées au protocole de recherche en cours de réalisation doivent être communiquées au comitéⁱ.

Tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité ou l'éthicité de la recherche doit être communiqué au comité. Toute suspension ou cessation du protocole (temporaire ou définitive) doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat d'éthique est valide jusqu'au **1 août 2022**. Selon les normes de l'Université en vigueur, un suivi annuel est minimalement exigé pour maintenir la validité de la présente approbation éthique. Le rapport d'avancement de projet (renouvellement annuel ou fin de projet) est requis dans les trois mois qui précèdent la date d'échéance du certificatⁱⁱ.

Julie Cloutier, Ph.D.
Professeure
Vice-présidente

23 août 2021

Date d'émission initiale du certificat

ⁱ <http://recherche.uqam.ca/ethique/humains/modifications-apportees-a-un-projet-en-cours.html>

ⁱⁱ <http://recherche.uqam.ca/ethique/humains/rapport-annuel-ou-final-de-suivi.html>

APPENDICE C
ÉCHELLE D'AUTOCOMPASSION

1	2	3	4	5
Almost never				Almost always

When I fail at something important to me I become consumed by feelings of inadequacy.
I try to be understanding and patient towards those aspects of my personality I don't like.
When something painful happens I try to take a balanced view of the situation.
When I'm feeling down, I tend to feel like most other people are probably happier than I am.
I try to see my failings as part of the human condition.
When I'm going through a very hard time, I give myself the caring and tenderness I need.
When something upsets me I try to keep my emotions in balance.
When I fail at something that's important to me, I tend to feel alone in my failure.
When I'm feeling down I tend to obsess and fixate on everything that's wrong.
When I feel inadequate in some way, I try to remind myself that feelings of inadequacy are shared by most people.
I'm disapproving and judgmental about my own flaws and inadequacies.
I'm intolerant and impatient towards those aspects of my personality I don't like.

APPENDICE D
ÉCHELLE D'INDÉCISION

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Does not describe me								Describes me well

I know that I have to choose a career, but I don't have the motivation to make the decision now ("I don't feel like it").
Work is not the most important thing in one's life and therefore the issue of choosing a career doesn't worry me much.
I believe that I do not have to choose a career now because time will lead me to the "right" career choice.
It is usually difficult for me to make decisions.
I usually feel that I need confirmation and support for my decisions from a professional person or somebody else I trust.
I am usually afraid of failure.
I like to do things my own way.
I expect that entering the career I choose will also solve my personal problems.
I believe there is only one career that suits me.
I expect that through the career I choose I will fulfill all my aspirations.
I believe that a career choice is a one-time choice and a life-long commitment.
I always do what I am told to do, even if it goes against my own will.
I do not know what steps I have to take.
I do not know what factors to take into consideration.
I don't know how to combine the information I have about myself with the information I have about the different careers.
I still do not know which occupations interest me.
I am not sure about my career preferences yet (for example, what kind of a relationship I want with people, which working environment I prefer).
I do not have enough information about my competencies (for example, numerical ability, verbal skills) and/or about my personality traits (for example, persistence, initiative, patience).
I do not know what my abilities and/or personality traits will be like in the future.

I do not have enough information about the variety of occupations or training programs that exist.
I do not have enough information about the characteristics of the occupations and/or training programs that interest me (for example, the market demand, typical income, possibilities of advancement, or a training program's prerequisites).
I don't know what careers will look like in the future.
I do not know how to obtain additional information about myself (for example, about my abilities or my personality traits).
I do not know how to obtain accurate and updated information about the existing occupations and training programs, or about their characteristics.
I constantly change my career preferences (for example, sometimes I want to be self-employed and sometimes I want to be an employee).
I have contradictory data about my abilities and/or personality traits (for example, I believe I am patient with other people but others say I am impatient).
I have contradictory data about the existence or the characteristics of a particular occupation or training program.
I'm equally attracted by a number of careers and it is difficult for me to choose among them.
I do not like any of the occupation or training programs to which I can be admitted.
The occupation I am interested in involves a certain characteristic that bothers me (for example, I am interested in medicine, but I do not want to study for so many years).
My preferences cannot be combined in one career, and I do not want to give any of them up (e.g., I'd like to work as a free-lancer, but I also wish to have a steady income).
My skills and abilities do not match those required by the occupation I am interested in.
People who are important to me (such as parents or friends) do not agree with the career options I am considering and/or the career characteristics I desire.
There are contradictions between the recommendations made by different people who are important to me about the career that suits me or about what career characteristics should guide my decisions.

APPENDICE E

ÉCHELLE D'AUTONOMIE ET D'AUTOEFFICACITÉ DE CARRIÈRE

Career goal activities

Here is a list of activities that people can do regarding a possible career goal.

Please select the **three** activities that are **most relevant** to your current career goal.

- Activity 1**
Find information on occupations
(Description of the occupation description, job prospects, talk to a professional in this field)
- Activity 2**
Find information on study programmes
(Consult program's schools' websites for descriptions of programs offered, etc.)
- Activity 3**
Identify alternatives to your study program or career if you are unable to attain your first choice
- Activity 4**
Work hard to achieve the career goal you have set for yourself
- Activity 5**
Identify employers, companies and institutions related to your career possibilities
- Activity 6**
Determine the steps you need to take in order to complete your program of study
- Activity 7**
Decide what you value most in a profession
- Activity 8**
Find a job that matches your interests and personality

Indicate on a scale of 1 to 7 how well you do or would do the following activity for each of the reasons listed below. Then indicate your level of confidence in doing this activity.

1	2	3	4	5	6	7
Doesn't correspond at all	Corresponds very little	Corresponds a little bit	Corresponds moderately	Corresponds somewhat	Corresponds a lot	Correspond exactly

I do or would do this activity because someone forces me to do it or because I might get something in return (reward, approval from others, etc.)
I do or would do this activity because I would feel guilty and anxious if I didn't.
I do or would do this activity because I think it is important.
I do or would do this activity because it is enjoyable.

What is your level of confidence in doing this activity?

1	2	3	4	5
No confidence	Very little confidence	Moderate confidence	Much confidence	Complete confidence

APPENDICE F
ÉCHELLE D'ANXIÉTÉ

0	1	2	3
Not at all	From time to time	Often	Most of the time

I feel tense or 'wound up'.
I get a sort of frightened feeling as if something awful is about to happen.
Worrying thoughts go through my mind.
I can sit at ease and feel relaxed.
I get a sort of frightened feeling like 'butterflies' in the stomach.
I feel restless as I have to be on the move.
I get sudden feelings of panic.

RÉFÉRENCES

- Abaya-Garcia, A. L. (2015). Career indecision of Filipino college students: A Self-Determination Theory Perspective. *Philippine Journal of Counseling Psychology*, 17(1), 1-1. Récupéré de <https://www.ejournals.ph/article.php?id=17277>
- Abrams, M. D., Ómarsdóttir, A. Ó., Björnsdóttir, M. D., Einarsdóttir, S., Martin, C., Carr, A., Brown, S. D. et Rector, C. (2013). Measurement invariance of the career indecision profile: United States and Iceland. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 469-482. <https://doi.org/10.1177/1069072712475181>
- Abuhamdeh, S. et Csikszentmihalyi, M. (2012). The importance of challenge for the enjoyment of intrinsically motivated, goal-Directed Activities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(3), 317-330. <https://doi.org/10.1177/0146167211427147>
- Academos. (2021). *Impact de la pandémie sur le choix de carrière des étudiants québécois et canadiens*. Récupéré de https://academos.qc.ca/wp-content/uploads/2021/02/Academos_rapport_pandemie_carriere_mix.pdf
- Academos. (2022). *Comprendre les aspirations professionnelles des jeunes de 2022*. Récupéré de <https://academos.qc.ca/blogue-corporatif/rapport-genz-2022-aspirations-professionnelles-des-jeunes-au-quebec/>
- Agence de la santé publique du Canada. (2021). Maladie à coronavirus (COVID-19) : Mise à jour sur l'écllosion. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html>
- Amabile, T. M., DeJong, W. et Lepper, M. R. (1976). Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(1), 92-98. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.1.92>
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261–271. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.84.3.261>
- Amir, T. et Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503. <https://doi.org/10.1080/03069880600942608>
- Amorose, A. J. et Anderson-Butcher, D. (2007). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 654-670. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.11.003>
- Andriani, A. et Suharso, P. L. (2020). The role of self-compassion, peer relatedness, and gender towards career decision self-efficacy among high school students. Dans *Joint proceedings of the 3rd International conference on intervention and applied psychology (ICIAP 2019) and the 4th Universitas indonesia psychology symposium for undergraduate research (UIPSUR 2019)*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201125.004>

- Arbona, C., Fan, W., Phang, A., Olvera, N. et Dios, M. (2021). Intolerance of uncertainty, anxiety, and career indecision: A mediation model. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 699-716. <https://doi.org/10.1177/10690727211002564>
- Argyropoulou, E. P., Sidiropoulou-Dimakakou, D. et Besevegis, E. G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision, and vocational choices of senior high school students in Greece: Implications for career guidance practitioners. *Journal of Career Development*, 33(4), 316–337. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845307300412>
- Ari, E. et Erdoğan, E. (2022). Self-compassion, employee burnout and performance: Serial mediation by free time management and flow experience. *Journal of Human Resource Management – HR Advances and Developments*, 20(1), 30-41. <https://doi.org/10.46287/jhmad.2022.25.1.3>
- Aristovnik, A., Keržič, D., Ravšelj, D., Tomaževič, N. et Umek, L. (2020). Impacts of the COVID-19 pandemic on life of higher education students: A global perspective. *Sustainability*, 12(20), 8438. <https://doi.org/10.3390/su12208438>
- Babenko, O. et Oswald, A. (2019). The roles of basic psychological needs, self-compassion, and self-efficacy in the development of mastery goals among medical students. *Medical Teacher*, 41(4), 478-481. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1442564>
- Baum, I. R. et Baumann, N. (2021). Arousing autonomy: A valid assessment of the implicit autonomy motive. *Personality and Individual Differences*, 168(1), 110-362. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110362>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. et Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/0022-3514.56.5.805>
- Bedoria, C. J. S. et Marañon, N. S. (2019). Self-compassion in relation to career and talent development self-efficacy of high school students when mediated by hope. *Philippine Social Science Journal*, 2(2), 53-69. <https://philssj.org/index.php/main/article/view/35>
- Bergen-Cico, D. et Cheon, S. (2014). The mediating effects of mindfulness and self-compassion on trait anxiety. *Mindfulness*, 5(5), 505–519. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0205-y>
- Betz, N. E., Klein, K. L. et Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N. E. et Luzzo, D. A. (1996). Decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 413–428. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Bjelland, I., Dahl, A. A., Haug, T. T. et Neckelmann, D. (2002). The validity of the Hospital Anxiety and Depression Scale: An updated literature review. *Journal of psychosomatic research*, 52(2), 69-77. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00296-3](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00296-3)

- Blackie, R. A. et Kocovski, N. L. (2019). Trait self-compassion as a buffer against post-event processing following performance feedback. *Mindfulness*, 10(5), 923-932. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-1052-7>
- Blatt, S. J. et Zuroff, D. C. (1992). Interpersonal relatedness and self-definition: Two prototypes for depression. *Clinical psychology review*, 12(5), 527-562. [https://doi.org/10.1016/0272-7358\(92\)90070-0](https://doi.org/10.1016/0272-7358(92)90070-0)
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 345-357. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90025-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90025-5)
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90040-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7)
- Blustein, D. L. et Flum, H. (1999). A self-determination perspective of interests and exploration in career development. Dans M. L. Savickas et A. R. Spokane (dir.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (p. 345–368). Davies-Black Publishing.
- Bluth, K. et Eisenlohr-Moul, T. A. (2017). Response to a mindful self-compassion intervention in teens: A within-person association of mindfulness, self-compassion, and emotional well-being outcomes. *Journal of Adolescence*, 57, 108–118. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.04.001>
- Bluth, K., Mullarkey, M. et Lathren, C. (2018). Self-compassion: A potential path to adolescent resilience and positive exploration. *Journal of Child and Family Studies*, 27(9), 3037–3047. <https://doi.org/10.1007/s10826-018-1125-1>
- Bosson, J. K., Lakey, C. E., Campbell, W. K., Zeigler-Hill, V., Jordan, C. H. et Kernis, M. H. (2008). Untangling the links between narcissism and self-esteem: A theoretical and empirical review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(3), 1415-1439. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00089.x>
- Boulet, J., Guay, F. et Bradet, R. (2020). Exploration des liens entre la motivation envers les activités d'orientation et d'information scolaire et professionnelle et l'indécision de carrière des étudiants du collégial. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 43(3), 659–688. <https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/view/4177>
- Braunstein-Bercovitz, H. (2014). Self-criticism, anxious attachment, and avoidant attachment as predictors of career decision making. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 176–187. <https://doi.org/10.1177/1069072713492938>
- Breines, J. G. et Chen, S. (2012). Self-Compassion increases self-improvement motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(9), 1133-1143. <https://doi.org/10.1177/01461672124445599>
- Brioux, K., Villate, A. et Oubrayrie-Roussel, N. (2019). Perspectives temporelles passées et indécision vocationnelle chez les étudiants postsecondaires en transition vers l'âge adulte. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 48(1), 105–125. <https://doi.org/10.4000/osp.10140>

- Bian, X. (2021). Career indecision: An integrative review and research agenda. *European Journal of Training and Development*, 47(1/2), 166-182. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0084>
- Brown, S. D. et Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in career decision-making. Dans S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Handbook of counseling psychology* (4^e éd, p. 392–407). Wiley.
- Brown, S. D., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., ... Siena, A. (2012). Validation of a four-factor model of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 3–21. <https://doi.org/10.1177/1069072711417154>
- Buranasompob, P., Chantagul, N. et Mohanan, S. A. (2020). The efficacy of integrated SFBT intervention on self-compassion, self-determination, and solution-focused mindset among high school students in Bangkok, Thailand. *Scholar: Human Sciences*, 12(1), 144–144. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/3633>
- Cannard, C., Lannegrand-Willems, L., Safont-Mottay, C. et Zimmermann, G. (2016). Brief report: Academic amotivation in light of the dark side of identity formation. *Journal of Adolescence*, 47(1), 179-184. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2015.10.002>
- Callahan, G. A. et Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 212–223. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90023-S](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90023-S)
- Campagna, C. G. et Curtis, G. J. (2007). So worried I don't know what to be: Anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 17(1), 91-96. <https://doi.org/10.1375/ajgc.17.1.91>
- Campbell, W. K., Rudich, E. A. et Sedikides, C. (2002). Narcissism, self-esteem, and the positivity of self-views: Two portraits of self-love. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 358-368. <https://doi.org/10.1177/0146167202286007>
- Carr, A., Rossier, J., Rosselet, J. G., Massoudi, K., Bernaud, J.-L., Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Rowe-Johnson, M., Brown, S. D. et Roche, M. (2014). The career indecision profile: Measurement equivalence in two international samples. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 123-137. <https://doi.org/10.1177/1069072713492930>
- Carraça, B., Serpa, S., Rosado, A., Palmi, J. et Magalhaes, C. (2019). Mindful compassion training on elite soccer: Effects, roles and associations on flow, psychological distress and thought suppression. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 14(2), 137-146.
- Centre des compétences futures (2021, novembre). *Les adultes utilisent-ils les services de développement de carrière au Canada ?* [Rapport de perspectives]. CIMT. <https://lmic-cimt.ca/fr/les-adultes-utilisent-ils-les-services-de-developpement-de-carriere-au-canada/>
- Chan, C.-C. (2018). The relationship among social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22, 105-109. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.09.004>

- Chartrand, J. M. et Nutter, K. J. (1996). The career factors inventory: Theory and applications. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 205-218. <https://journals-sagepub-com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/doi/pdf/10.1177/106907279600400206>
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H. et Boggs, K. (1990). Development and validation of the career factors inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 491–501. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.491>
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliot, T. R., Marmarosh, C. et Caldwell, C. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.1177/106907279300100107>
- Chen, S., Chen, H., Ling, H. et Gu, X. (2021). How do students become good workers? Investigating the impact of gender and school on the relationship between career decision-making self-efficacy and career exploration. *Sustainability*, 13(14), 7876. <https://doi.org/10.3390/su13147876>
- Choi, Y. M., Lee, D. et Lee, H.-K. (2014). The effect of self-compassion on emotions when experiencing a sense of inferiority across comparison situations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, 949-953. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.813>
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y. et Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>
- Clegg, K.-A., Levine, S. L., Zuroff, D. C., Holding, A. C., Shahar, G. et Koestner, R. (2023). A multilevel perspective on self-determination theory: Predictors and correlates of autonomous and controlled motivation. *Motivation and Emotion*, 47(2), 229-245. <https://doi.org/10.1007/s11031-022-09995-6>
- Conroy, D. E. et Douglas Coatsworth, J. (2007). Assessing autonomy-supportive coaching strategies in youth sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 671-684. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.12.001>
- Cox, A. E., Ullrich-French, S., Tylka, T. L. et McMahon, A. K. (2019). The roles of self-compassion, body surveillance, and body appreciation in predicting intrinsic motivation for physical activity: Cross-sectional associations, and prospective changes within a yoga context. *Body Image*, 29, 110–117. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2019.03.002>
- Creed, P., Prideaux, L. A. et Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 397–412. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.008>
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. McGraw-Hill.
- Crites, J. O. (1978). *Career maturity inventory*. McGraw-Hill.
- Cronin, L., Marchant, D., Allen, J., Mulvenna, C., Cullen, D., Williams, G. et Ellison, P. (2019). Students' perceptions of autonomy-supportive versus controlling teaching and basic need satisfaction

versus frustration in relation to life skills development in PE. *Psychology of Sport and Exercise*, 44, 79-89. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.05.003>

- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. Harper Perennial.
- De Abreu, N., Kleyhans, R. et Nel, P. (2022). Vocational identity as a mediator in the relationship between mindfulness and career adaptability among graduates in the early career stage. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2106549>
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115. <https://doi.org/10.1037/h0030644>
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Deci, E. L., Koestner, R. et Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/0033-2909.125.6.627>
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000b). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. et Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. doi: <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Deer, L. K., Gohn, K. et Kanaya, T. (2018). Anxiety and self-efficacy as sequential mediators in US college students' career preparation. *Education + Training*, 60(2), 185-197. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2017-0096>
- Demetriou, C., Ozer, B. U. et Essau, C. A. (2015). Self-report questionnaires. *The Encyclopedia of Clinical Psychology*, 1, 1–6. <https://doi.org/10.1002/9781118625392.wbecp507>
- Di Fabio, A. et Saklofske, D. H. (2021). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 169, 110109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110109>
- Dickinson, J. et Tokar, D. M. (2004). Structural and discriminant validity of the career factors inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 239-254. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.07.002>

- Dionne, M., Dubé, E., Rochette, L., Tessier et Laouan Sidi, E. A. (2022). *COVID-19 – Pandémie et travail en 2021 : Sondages sur les attitudes et comportements des adultes québécois* (3195) [Rapport]. Institut national de santé publique du Québec.
<https://jasp.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3195-pandemie-travail.pdf>
- Dion-Viens, D. (2019, 27 février). Longue attente pour rencontrer un conseiller en orientation scolaire au secondaire. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2019/02/27/longue-attente-pour-un-conseiller-en-orientation-scolaire>
- Donald, J. N., Bradshaw, E. L., Ryan, R. M., Basarkod, G., Ciarrochi, J., Duineveld, J. J., Guo, J. et Sahdra, B. K. (2020). Mindfulness and its association with varied types of motivation: A systematic review and meta-analysis using self-determination theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(7), 1121–1138. doi: <https://doi.org/10.1177/0146167219896136>
- Driver, S. et Bullock-Yowell, E. (2022). The impact of psychological distress due to covid-19 on college student career development. *Swiss Psychology Open*, 2(1). Récupéré de :
https://aquila.usm.edu/fac_pubs/20274
- Dubé, E., Hamel, D., Rochette, L., Dionne, M. et Tessier, M. (2020). *COVID-19 – Pandémie, emploi et télétravail : sondages sur les attitudes et comportements de la population québécoise* (3035) [Rapport]. Institut national de santé publique du Québec.
<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3035-emploi-teletravail-covid19.pdf>
- Duchesne, S., Mercier, A. et Ratelle, C. F. (2012). Vocational exploration in middle school: Motivational characteristics of students and perceptions of the learning climate. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 46(4). Récupéré de <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/59272>
- Duffy, R. D. et Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x>
- Dummel, S. et Stahl, J. (2019). Mindfulness and the evaluative organization of self-knowledge. *Mindfulness*, 10(2), 352–365. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-0980-6>
- Dundas, I., Binder, P. E., Hansen, T. G. B. et Stige, S. H. (2017). Does a short self-compassion intervention for students increase healthy self-regulation? A randomized control trial. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(5), 443–450. <https://doi.org/10.1111/sjop.12385>
- Duru, H., Söner, O. et Sinan, F. N. (2021). The predictors of career decision-making difficulties among high school students: Career decision self-efficacy and personal traits-Turkey case. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(1), 33-42. <https://doi.org/10.12738/jestp.2021.1.003>
- Dysinger, W. S. (1950). Maturation and vocational guidance. *Occupations*, 29, 198-201.
<https://psycnet.apa.org/record/1951-03242-001>
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040–1048.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.10.1040>

- Ehret, A. M., Joormann, J. et Berking, M. (2015). Examining risk and resilience factors for depression: The role of self-criticism and self-compassion. *Cognition and Emotion*, 29(8), 1496-1504. <https://doi.org/10.1080/02699931.2014.992394>
- Engel, Y., Noordijk, S., Spoelder, A. et Van Gelderen, M. (2021). Self-Compassion when coping with venture obstacles: Loving-kindness meditation and entrepreneurial fear of failure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(2), 263-290. <https://doi.org/10.1177/1042258719890991>
- Fabio, A. Di, Palazzeschi, L., Asulin-peretz, L. et Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Fabio, A. Di, Palazzeschi, L., Levin, N. et Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281–293. <https://doi.org/10.1177/1069072714535031>
- Faurie, I. et Giacommetti, N. (2017). Effets de l'indécision de carrière et du sentiment d'efficacité personnelle sur le vécu de la transition lycée-université. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46(2), 1–22. <https://doi.org/10.4000/osp.5378>
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13(3), 499–531. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00048-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00048-2)
- Feldt, R., Bejar, M., Lee, J. et Louison, R. (2021). Vocational identity resources in emerging adulthood: associations with facets of dispositional mindfulness. *The Career Development Quarterly*, 69(1), 2-18. <https://doi.org/10.1002/cdq.12245>
- Feldt, R. C., Ferry, A., Bullock, M., Camarotti-Carvalho, A., Collingwood, M., Eilers, S., Meyer, L., Nurre, E. et Woelfel, C. (2010). Factorial structure of the career decision scale: Incremental validity of the five-factor domains. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 42(4), 235-245. <https://doi.org/10.1177/0748175609354575>
- Ferrari, M., Hunt, C., Harrysunker, A., Abbott, M. J., Beath, A. P. et Einstein, D. A. (2019). Self-compassion interventions and psychosocial outcomes: A meta-analysis of RCTs. *Mindfulness*, 10(8), 1455–1473. <https://doi.org/10.1007/s12671-019-01134-6>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fong, M. et Loi, N. M. (2016). The mediating role of self-compassion in student psychological health. *Australian Psychologist*, 51(6), 431–441. doi: 10.1111/ap.12185
- Fong, C. J., Patall, E. A., Vasquez, A. C. et Stautberg, S. (2019). A meta-analysis of negative feedback on intrinsic motivation. *Educational Psychology Review*, 31(1), 121-162. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9446-6>
- Forner, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le travail humain*, 3(3), 213–234. <https://doi.org/10.3917/th.703.0213>

- Fortin, M- F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e édition). Chenelière education
- Forum économique mondial. (2016). *The future of jobs employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. [Rapport d'analyse mondial]. Global Challenge Insight Report. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- Forum économique mondial. (2020). *Jobs of tomorrow: Mapping opportunity in the new economy*. [Rapport d'analyse mondial]. Global Challenge Insight Report. <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-mapping-opportunity-in-the-new-economy/>
- Frost, R. O. et Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behaviour Research and Therapy*, 31(7), 683–692. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(93\)90121-A](https://doi.org/10.1016/0005-7967(93)90121-A)
- Fulmer, S. M. et Frijters, J. C. (2009). A review of self-report and alternative approaches in the measurement of student motivation. *Educational Psychology Review*, 21(3), 219–246. <https://doi.org/10.1007/s10648-009-9107-x>
- Fulton, C. L. (2016). Mindfulness, self-compassion, and counselor characteristics and session variables. *Journal of Mental Health Counseling*, 38(4), 360-374. <https://doi.org/10.17744/mehc.38.4.06>
- Gallant, L. et Le Breton, D. (2020). À la rencontre de l'indécision vocationnelle et de l'épuisement professionnel : la flexibilité psychologique comme levier d'intervention. *Revue canadienne du développement de carrière*, 19 (2), 4–18. Récupéré de <https://cicd-rcdc.ceric.ca/index.php/cicd/article/view/11>
- Galles, J., Lenz, J., Peterson, G. W. et Sampson, J. P. (2019). Mindfulness and decision-making style: predicting career thoughts and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 77-91. <https://doi.org/10.1002/cdq.12164>
- Ganske, K. H. et Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and career decision-making self-efficacy. *Journal of employment counseling*, 44(1), 17-28. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.ugam.ca/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00021.x>
- Gati, I., Krausz, M. et Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L. et Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 277-291. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.11.001>
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R. et Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20. <https://doi.org/10.1177/1069072710382525>

- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M. et Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 99-113. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1710>
- Gati, I. et Saka, N. (2001). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 397-416. <https://doi.org/10.1177/106907270100900406>
- Gati, I. (2013). Advances in career decision-making. Dans W. B. Walsh, M. L. Savickas et P. J. Hartung (dir.), *Handbook of vocational psychology* (4^e éd., p. 183–215). Routledge.
- Gaudreault, M. M., Gaudreault, M., El-Hadge, H., Robert, É., Richard, É., Roy, S., Landry, D., Vachon, I., Charron, M., Zagrebina, A., Armstrong, M., Tardif, S., Tadjioque Agoumfo, Y. W., Bikie Bi Nguema, N. et Gulian, T. (2022). *Enquête sur la réussite à l'enseignement collégial, à partir des données du SPEC 1 2021 : rapport de recherche général portant sur les étudiantes et les étudiants des populations A et B*. ÉCOBES – Recherche et transfert; CRISPESH; IRIPII.
- Gélinas, L. (2017, 19 février). *L'avenir de nos jeunes, est-ce important ?* La Presse plus. https://plus.lapresse.ca/screens/a403c0be-0cbd-4dc4-87dc-2ef65e2a6e32%7C_0.html
- Germain, F. et Marcotte, D. (2019). Associations entre les symptômes dépressifs et anxieux, le soutien social, l'identité vocationnelle et l'adaptation lors de la transition secondaire-collégial. *Revue des sciences de l'éducation*, 45(1), 50–81. <https://doi.org/10.7202/1064606ar>
- Germeijs, V. et De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(2), 113-122. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.18.2.113>
- Germeijs, V. et De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 11–25. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00055-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00055-6)
- Gilbert, P., Clarke, M., Hempel, S., Miles, J. N. V. et Irons, C. (2004). Criticizing and reassuring oneself: An exploration of forms, styles and reasons in female students. *British Journal of Clinical Psychology*, 43(1), 31-50. <https://doi.org/10.1348/014466504772812959>
- Gilbert, P., Cheung, M., Irons, C. et McEwan, K. (2005). An exploration into depression-focused and anger-focused rumination in relation to depression in a student population. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 33(3), 273-283. <https://doi.org/10.1017/S1352465804002048>
- Gilbert, P. et Irons, C. (2004). A pilot exploration of the use of compassionate images in a group of self-critical people. *Memory*, 12(4), 507-516. <https://doi.org/10.1080/09658210444000115>
- Gilbert P. et Irons C. (2005). Focused therapies and compassionate mind training for shame and self attacking. Dans P. Gilbert (dir.), *Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy* (p. 263–325). Routledge
- Gilbert, P. et Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13(6), 353-379. <https://doi.org/10.1002/cpp.507>

- Gingras, M.-È. et Belleau, H. (2015). *Avantages et désavantages du sondage en ligne comme méthode de collecte de données : une revue de la littérature*. [Monographie].
<http://espace.inrs.ca/id/eprint/2678/>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. et Herma, J. C. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. Columbia University Press.
- Gouvernement du Québec. (2021). *Pandémie de la COVID-19 - 91,5 M\$ pour maximiser le retour en emploi des personnes affectées par la pandémie*.
<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-915-m-pour-maximiser-le-retour-en-emploi-des-personnes-affectees-par-la-pandemie>
- Gray, M., Kim, M. et Lee, S. (2021). Simplifying the measurement of college students' career planning: The development of career student planning scale during the COVID-19 pandemic. *Experimental Results*, 2 (4), 1–11. <https://doi.org/10.1017/exp.2020.69>
- Guay, F. (2005). Motivations underlying career decision-making activities: The career decision-making autonomy scale (CDMAS). *Journal of Career Assessment*, 13(1), 77–97.
<https://doi.org/10.1177/1069072704270297>
- Guay, F., Bureau, J. S., Litalien, D., Ratelle, C. F. et Bradet, R. (2020). A self-determination theory perspective on RIASEC occupational themes: Motivation types as predictors of self-efficacy and college program domain. *Motivation Science*, 6(2), 164–170. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/mot0000142>
- Guay, F., Marsh, H. W., Senécal, C. et Dowson, M. (2008). Representations of relatedness with parents and friends and autonomous academic motivation during the late adolescence-early adulthood period: Reciprocal or unidirectional effects? *British Journal of Educational Psychology*, 78, 621–637. <https://doi.org/10.1348/000709908X280971>
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S. et Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 235–251. <https://doi.org/10.1177/1069072705283975>
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L. et Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 165–177.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.2.165>
- Guertin, C., Barbeau, K. et Pelletier, L. (2020). Examining fat talk and self-compassion as distinct motivational processes in women's eating regulation: A self-determination theory perspective. *Journal of Health Psychology*, 25(12), 1965–1977. <https://doi.org/10.1177/1359105318781943>
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M. et Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19–28.
<https://doi.org/10.1177/0894845305283004>

- Hacker, J., Carr, A., Abrams, M. et Brown, S. D. (2013). Development of the career indecision profile: Factor structure, reliability, and validity. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 32-41. <https://doi.org/10.1177/1069072712453832>
- Hakanen, J. J. et Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 354–364. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.ugam.ca/10.1037/ocp0000053>
- Hartman, B. W., Fuqua, D. R. et Hartman, P. T. (1983). The construct validity of the career decision scale administered to high school students. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(4), 250-258. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1983.tb01543.x>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Methodology in the social sciences. The Guilford Press.
- 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>
- Holland, J.L. et Holland, J.E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24(5), 404-414. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.24.5.404>
- Hope, N., Koestner, R. et Milyavskaya, M. (2014). The role of self-compassion in goal pursuit and well-being among university freshmen. *Self and Identity*, 13(5), 579–593. <https://doi.org/10.1080/15298868.2014.889032>
- Hortop, E. G., Wrosch, C. et Gagné, M. (2013). The why and how of goal pursuits: Effects of global autonomous motivation and perceived control on emotional well-being. *Motivation and Emotion*, 37(4), 675–687. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11031-013-9349-2>
- Hou, Z.-J., Li, X., Liu, Y.-L. et Gati, I. (2016). The emotional and personality-related career decision-making difficulties questionnaire—validation of the Chinese version. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 366-379. <https://doi.org/10.1177/1069072715580565>
- Howard, J. L., Bureau, J., Guay, F., Chong, J. X. et Ryan, R. M. (2021). Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1300-1323. <https://10.1177/1745691620966789>
- Institut de la statistique du Québec. (2021). *Principaux indicateurs du marché du travail et rémunération moyenne, Québec et Canada*. https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/principaux-indicateurs-du-marche-du-travail-et-remuneration-moyenne-quebec-et-canada#tri_annee=2021&tri_mois=1970864
- Institute for the Future. (2017). *Emerging technologies' impact on society & work in 2030. The next era of human machine partnerships*. [Étude de marché]. Dell Technologies. https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf
- Işık, E. (2012). The relationship of career decision self-efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychological Reports*, 111(3), 805-813.

<https://doi.org/10.2466/01.09.10.PR0.111.6.805-813>https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf

Jaensch, V. K., Hirschi, A. et Freund, P. A. (2015). Persistent career indecision over time: Links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 122–133. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.010>

Jang, H., Clark, M. et Walker, T. L. (2021a). Positive identity and career decision-making self-efficacy: Implications for pansexual, asexual, demisexual, and queer college students. *Journal of LGBTQ Issues in Counseling*, 15(4), 356-371. <https://doi.org/10.1080/15538605.2021.1938335>

Jang, H., Smith, C. K. et Duys, D. K. (2021b). LGB identity and career decision-making self-efficacy among sexual minority college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 61-79. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1007/s10775-020-09428-1>

Jang, H., Woo, H. et Lee, I. (2020). Effects of self-compassion and social support on lesbian, gay, and bisexual college students' positive identity and career decision-making. *Journal of Counseling & Development*, 98(4), 402–411. <https://doi.org/10.1002/jcad.12342>

Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H. et Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40(9), 4691-4697. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00402-x>

Jin, L., Nam, S. K., Joo, G. et Yang, E. (2015). Validation of a Korean translation of the emotional and personality-related career decision-making difficulties scale–short form (EPCD-SF). *Journal of Career Assessment*, 23(2), 294-307. <https://doi.org/10.1177/1069072714535173>

Jin, L., Watkins, D. et Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.002>

Johnson, E. A. et O'Brien, K. A. (2013). Self-Compassion soothes the savage ego-threat system: effects on negative affect, shame, rumination, and depressive symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 32(9), 939-963. <https://doi.org/10.1521/jscp.2013.32.9.939>

Kang, M., Lee, J. et Lee, A.-R. (2020). The effects of college students' perfectionism on career stress and indecision: self-esteem and coping styles as moderating variables. *Asia Pacific Education Review*, 21(2), 227-243. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09609-w>

Kelly, K. R. et Lee, W.-C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302-326. 10.1006/jvbe.2001.1858

Kiener, M. (2006). Decision making and motivation and its impact on career search behaviors: The role of self-regulation. *College Student Journal*, 40(2), 350-360.

Kirby, J. N., Tellegen, C. L. et Steindl, S. R. (2017). A meta-analysis of compassion-based interventions: Current state of knowledge and future directions. *Behavior Therapy*, 48(6), 778–792. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2017.06.003>

- Kin, L. W. et Rameli, M. R. M. (2020). Myers-briggs type indicator (mbti) personality and career indecision among malaysian undergraduate students of different academic majors. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5A), 40-45. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081906>
- Koestner, R., Otis, N., Powers, T. A., Pelletier, L. et Gagnon, H. (2008). Autonomous motivation, controlled motivation, and goal progress. *Journal of Personality*, 76(5), 1201–1230. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00519.x>
- Komaraju, M., Swanson, J. et Nadler, D. (2014). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation, and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 420-432. <https://doi.org/10.1177/1069072713498484>
- Kotera, Y., Conway, E. et Van Gordon, W. (2019). Ethical judgement in UK business students: Relationship with motivation, self-compassion and mental health. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 17(5), 1132–1146. <https://doi.org/10.1007/s11469-018-0034-2>
- Kotera, Y., Green, P. et Van Gordon. (2018). Mental wellbeing of caring profession students: Relationship with caregiver identity, self-compassion, and intrinsic motivation. *Mindfulness and Compassion*. <https://derby.openrepository.com/handle/10545/623016>
- Kotera, Y., Cockerill, V., Chircop, J., Kaluzeviciute, G. et Dyson, S. (2021a). Predicting self-compassion in uk nursing students: Relationships with resilience, engagement, motivation, and mental wellbeing. *Nurse Education in Practice*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.102989>
- Kotera, Y., Taylor, E., Fido, D., Williams, D. et Tsuda-McCaie, F. (2021b). Motivation of UK graduate students in education: Self-compassion moderates pathway from extrinsic motivation to intrinsic motivation. *Current Psychology*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02301-6>
- Kotera, Y. et Ting, S. H. (2021). Positive psychology of Malaysian university students: Impacts of engagement, motivation, self-compassion, and well-being on mental health. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 227-239. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1007/s11469-019-00169-z>
- Kotsou, I. et Leys, C. (2016). Self-compassion scale (scs): Psychometric properties of the French translation and its relations with psychological well-being, affect and depression. *Plos One*, 11(4), 0152880. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152880>
- Krieshok, T. S., Black, M. D. et McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 275–290. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.006>
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kurtovic, A., Vrdoljak, G. et Idzanovic, A. (2019). Predicting procrastination: The role of academic achievement, self-efficacy and perfectionism. *International Journal of Educational Psychology*, 8(1), 1-26. <http://dx.doi.org/10.17583/ijep.2019.299>

- Lam, M. et Santos, A. (2018). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425-444. <https://doi.org/10.1177/1069072717714539>
- Lancaster, B. P., Rudolph, C. E., Perkins, T. S. et Patten, T. G. (1999). The reliability and validity of the career decision difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 7(4), 393-413. <https://doi.org/10.1177/106907279900700405>
- Laudel, H. et Narciss, S. (2023). The effects of internal feedback and self-compassion on the perception of negative feedback and post-feedback learning behavior. *Studies in Educational Evaluation*, 77, 101237. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2023.101237>
- Lauderdale, S. A., Martin, K. J. et Moore, J. (2019). Aversive indecisiveness predicts risks for and symptoms of anxiety and depression over avoidant indecisiveness. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 37(1), 62–83. <https://doi.org/10.1007/s10942-018-0302-x>
- Lavigueur, É. (2020). L'essor des sciences de l'information au Québec: Évolution des métiers, innovation des pratiques et engagement des professionnels de l'information dans la société québécoise. *I2D - Information, données & documents*, 1(1), 7–14. <https://doi.org/10.3917/i2d.201.0007>
- Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Batts Allen, A. et Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 887-904. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.5.887>
- Leong, F. T. et Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 315-329. <https://doi.org/10.1177/106907279600400306>
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T. et Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R. et Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of vocational behavior*, 99, 107-117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002>
- Lent, R. W., Wang, R. J., Morris, T. R., Ireland, G. W. et Penn, L. T. (2019). Viewing the career indecision profile within a theoretical context: Application of the social cognitive career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 690-700. <https://doi.org/10.1037/cou0000367>
- Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Brazilier, Y., Gati, I. et Rossier, J. (2020). Testing the structure of the career decision-making difficulties questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103-365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103365>
- Levin, N., Lipshits-Brazilier, Y. et Gati, I. (2022). The identification and validation of five types of career indecision: A latent profile analysis of career decision-making difficulties. *Journal of Counseling Psychology*, 69(4), 452-462. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/cou0000603>

- Leggett, C. A. (2019). *Examining the moderating effects of decision-making self-efficacy among self-determination and college and career readiness self-efficacy*. (Thèse de doctorat). Université de l'Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/324891>
- Lewis, D. M. et Savickas, M. L. (1995). Validity of the career factors inventory. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 44-56. <https://doi.org.proxy.bibliotheques.ugam.ca/10.1177/1069072795003001>
- Liao, K. Y. H., Stead, G. B. et Liao, C. Y. (2021). A meta-analysis of the relation between self-compassion and self-efficacy. *Mindfulness*, 12, 1878-1891. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01626-4>
- Lipshits-Brazilier, Y., Gati, I. et Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 24, 42–66. <https://doi.org/10.1177/1069072714566795>
- Lowry, R. G. et Waller, K. (2018). Self-compassion and self-determined motivation towards exercise: An exploration of gender and age differences of regular exercisers. *European College of Sports Science*, 4-7. <http://ecss-congress.eu/2018/18/index.php>
- Ma, Q., Pei, G. et Meng, L. (2017). Inverted u-shaped curvilinear relationship between challenge and one's intrinsic motivation: Evidence from Event-Related Potentials. *Frontiers in Neuroscience*, 11, 131. <https://doi.org/10.3389/fnins.2017.00131>
- MacBeth, A. et Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical psychology review*, 32(6), 545-552. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2012.06.003>
- Magnus, C. M., Kowalski, K. C. et McHugh, T. L. F. (2010). The role of self-compassion in women's self-determined motives to exercise and exercise-related outcomes. *Self and identity*, 9(4), 363-382. <https://doi.org/10.1080/15298860903135073>
- Mahmud, Md. S., Talukder, M. U. et Rahman, Sk. M. (2021). Does 'fear of covid-19' trigger future career anxiety? An empirical investigation considering depression from COVID-19 as a mediator. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(1), 35–45. <https://doi.org/10.1177/0020764020935488>
- Maltais, M., Bouchard, G. et Saint-Aubin, J. (2020). Predicting mindfulness facets: An examination of executive control, neuroticism, and impulsivity. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 52(1), 1–7. <https://doi.org/10.1037/cbs0000152>
- Manavipour, D. et Saeedian, Y. (2016). The role of self-compassion and control belief about learning in university students' self-efficacy. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 5(2), 121-126. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2016.02.003>
- Mansouri, K., Ashouri, A., Gharraee, B. et Farahani, H. (2022). The mediating role of fear of failure, self-compassion and intolerance of uncertainty in the relationship between academic procrastination and perfectionism. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 28(1), 34-47. <https://ijpcp.iuims.ac.ir/article-1-3394-en.html>

- Marcionetti, J. et Rossier, J. (2017). The mediating impact of parental support on the relationship between personality and career indecision in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 601-615. <https://doi.org/10.1177/1069072716652890>
- Marsh, I. C., Chan, S. W. Y. et MacBeth, A. (2018). Self-compassion and psychological distress in adolescents—a meta-analysis. *Mindfulness*, 9(4), 1011–1027. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0850-7>
- Martin, F., Sabourin, S., Laplante, B. et Coallier, J-C. (1991). Diffusion, support, approach, and external barriers as distinct theoretical dimensions of the career decision scale: Disconfirming evidence? *Journal of Vocational Behavior*, 38(2), 187-197. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90026-l](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90026-l)
- Martincin, K. M. et Stead, G. B. (2014). Five-factor model and difficulties in career decision making: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/1069072714523081>
- McCrae, R. R. et Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McGarity-Palmer, R., Excell, S. et Ferrari, J. R. (2019). “I can’t decide, and it upsets me”: Assessing self-critical cognition, indecision, and hope among young adults. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(1), 8–14. <https://doi.org/10.5114/cipp.2018.78369>
- Meens, E. E. M., Bakx, A. W. E. A., Klimstra, T. A. et Denissen, J. J. A. (2018). The association of identity and motivation with students’ academic achievement in higher education. *Learning and Individual Differences*, 64, 54-70. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.04.006>
- Meng, L., Pei, G., Zheng, J. et Ma, Q. (2016). Close games versus blowouts: Optimal challenge reinforces one’s intrinsic motivation to win. *International Journal of Psychophysiology*, 110, 102-108. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2016.11.001>
- Meyer, B. W. et Winer, J. L. (1993). The career decision scale and neuroticism. *Journal of Career Assessment*, 1(2), 171–180. <https://doi.org/10.1177/106907279300100206>
- Miller, A. D. et Rottinghaus, P. J. (2014). Career indecision, meaning in life, and anxiety: An existential framework. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 233–247. <https://doi.org/10.1177/1069072713493763>
- Miyagawa, Y., Taniguchi, J. et Niiya, Y. (2018). Can self-compassion help people regulate unattained goals and emotional reactions toward setbacks? *Personality and Individual Differences*, 134, 239-244. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.029>
- Moore, E., Holding, A. C., Hope, N. H., Harvey, B., Powers, T. A., Zuroff, D. et Koestner, R. (2018). Perfectionism and the pursuit of personal goals: A self-determination theory analysis. *Motivation and Emotion*, 42(1), 37-49. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9654-2>

- Musch, E. (2013). *The impact of perfectionism type on the career self-efficacy, vocational identity, and interest differentiation of college students* [Thèse de doctorat]. The Florida State University. <https://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:183838/datastream/PDF/view>
- Muliasari, M., Sugiyo, S. et Sunawan, S. (2019). Mediating effect of career decision self-efficacy on the relation of perfectionism to career indecision. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(3), 92-99. <https://doi.org/10.15294/jubk.v9i1.29128>
- Nalipay, M. J. N. et Alfonso, M. K. S. (2018). Career and talent development self-efficacy of Filipino students: The role of self-compassion and hope. *Philippine Journal of Psychology*, 51(1), 101–120. <https://self-compassion.org/wp-content/uploads/2019/08/Nalipay2018.pdf>
- Nasta, K. A. (2007). *Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behavior* [Thèse doctorale, State University of New York at New Paltz]. Suny. <http://hdl.handle.net/20.500.12648/675>
- Neely, M. E., Schallert, D. L., Mohammed, S. S., Roberts, R. M. et Chen, Y.-J. (2009). Self-kindness when facing stress: The role of self-compassion, goal regulation, and support in college students' well-being. *Motivation and Emotion*, 33(1), 88–97. <https://doi.org/10.1007/s11031-008-9119-8>
- Neff, K.D. (2003a). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1080/15298860309027>
- Neff, K.D. (2003b). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and personality psychology compass*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x>
- Neff, K. D., Hsieh, Y.-P. et Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity*, 4(3), 263–287. <https://doi.org/10.1080/13576500444000317>
- Neff, K. D., Rude, S. S. et Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 908–916. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.08.002>
- Neff, K. D., Tóth-Király, I. et Colosimo, K. (2018). Self-compassion is best measured as a global construct and is overlapping with but distinct from neuroticism: A response to Pfattheicher, Geiger, Hartung, Weiss, and Schindler (2017). *European Journal of Personality*, 32(4), 371–392. <https://doi.org/10.1002/per.2148>
- Neff, K. D. et Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of personality*, 77(1), 23-50. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1111/j.1467-6494.2008.00537>
- Nerona, R. R. (2021). Parenting, major choice motivation, and academic major satisfaction among Filipino college students: A self-determination theory perspective. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 205-220. <https://doi.org/10.1177/1069072720941269>

- Niemiec, C.P., Ryan, R.M. et Deci, E.L. (2010). Self-determination theory and the relation of autonomy to self-regulatory processes and personality development. Dans R. H. Hoyle (dir.), *Handbook of Personality and Self-Regulation* (p.169–191). Blackwell Publishing Ltd.
- Nili, F. et Tasavori, M. (2022). Linking an autonomy-supportive climate and employee creativity: The influence of intrinsic motivation and company support for creativity. *European Business Review*, 34(5), 666-688. <https://doi.org/10.1108/EBR-06-2021-0146>
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B. et Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 266-284. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1382>
- Oppenheimer, D. M., Meyvis, T. et Davidenko, N. (2009). Instructional manipulation checks: Detecting satisficing to increase statistical power. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 867–872. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.03.009>
- Osborn, D.V., Casey Dozier, V., Bullock Yowell, E., Hayden, S.C.W., Sampson, J.P. (2021). Dans N. Arthur, M. McMahon & R. Neault (dir.), *Career Theories and Models at Work* (p. 345-361). Ceric.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision, *Journal of Vocational Behavior* 55(1), 147-154. doi: [10.1006/jvbe.1999.1704](https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704)
- Osipow, S. H. et Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 347-364. <https://doi.org/10.1177/106907279800600305>
- Osipow, S. H. et Schweikert, D. (1981). The career decision scale: A test of concurrent Validity. *Psychological Reports*, 48(3), 759-761. <https://doi.org/10.2466/pr0.1981.48.3.759>
- Osipow, S. H., Carney, C. G. et Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233–243. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90081-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90081-6)
- Oztemel, K. (2013). Testing the validity of the emotional and personality-related career decision-making difficulties questionnaire in Turkish culture. *Journal of Career Development*, 40(5), 390-407. <https://doi.org/10.1177/0894845312468>
- Paixão, O. et Gamboa, V. (2017). Motivational profiles and career decision making of high school students. *The Career Development Quarterly*, 65(3), 207–221. <https://doi.org/10.1002/cdq.12093>
- Paixão, O. et Gamboa, V. (2021). Autonomous versus controlled motivation on career indecision: The mediating effect of career exploration. *Journal of Career Development* 1, 1–14. <https://doi.org/10.1177/0894845321992544>
- Page, C., J. (2005). *Career decision-making and the self-critical aspects of perfectionism*. [Thèse de doctorat]. State University of New York at Albany.

- Page, J., Bruch, M. A. et Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 811-815. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.08.013>
- Parrish, M. H., Inagaki, T. K., Muscatell, K. A., Haltom, K. E. B., Leary, M. R. et Eisenberger, N. I. (2018). Self-compassion and responses to negative social feedback: The role of fronto-amygdala circuit connectivity. *Self and Identity*, 17(6), 723-738. <https://doi.org/10.1080/15298868.2018.1490344>
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L. et Amiot, C. E. (2013). Self-determination, control, and reactions to changes in workload: A work simulation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 173-190. <https://doi.org/10.1037/a0031803>
- Park, I.-J., Hai, S., Lee, S. et Sohn, Y. (2019). Investigating psychometrics of career decision ambiguity tolerance scale. *Frontiers in Psychology*, 10, 2067. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02067>
- Park, I., Lee, J., Kim, M., Kim, J. et Jahng, S. (2019). Affect in daily career decision self-efficacy and career choice anxiety. *The Career Development Quarterly*, 67(4), 313-326. <https://doi.org/10.1002/cdq.12201>
- Patall, E. A., Cooper, H. et Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological bulletin*, 134(2), 270-300. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/0033-2909.134.2.270>
- Peer, E., Brandimarte, L., Samat, S. et Acquisti, A. (2017). Beyond the Turk: Alternative platforms for crowdsourcing behavioral research. *Journal of Experimental Social Psychology*, 70, 153-163. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.01.006>
- Penn, L. T. et Lent, R. W. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 457-470. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>
- Pesch, K. M., Larson, L. M. et Surapaneni, S. (2016). Parental autonomy support and career well-being: mediating effects of perceived academic competence and volitional autonomy. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 497-512. <https://doi.org/10.1177/1069072715599392>
- Pfattheicher, S., Geiger, M., Hartung, J., Weiss, S. et Schindler, S. (2017). Old wine in new bottles? The case of self-compassion and neuroticism: Self-compassion and neuroticism. *European Journal of Personality*, 31(2), 160-169. <https://doi.org/10.1002/per.2097>
- Phang, A., Fan, W. et Arbona, C. (2020). Secure attachment and career indecision: The mediating role of emotional intelligence. *Journal of Career Development*, 47(6), 657-670. <https://doi.org/10.1177/0894845318814366>
- Picard, F. (2012). Reducing academic and career indecision: The effectiveness of a first-year college program. *The Online Journal of Counseling and Education*, 1(3), 71-83. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423913559.pdf>

- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E. et Maduwanthi, M. N. (2022). Career indecision: A systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*.
<https://doi.org/10.1108/JHASS-06-2022-0083>
- Plant, R. W. et Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and the effects of self-consciousness, self-awareness, and ego-involvement: An investigation of internally controlling styles. *Journal of Personality*, 53(3), 435-449. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1985.tb00375.x>
- Plisco, M. P. et Lyon, N. V. (2020). The effects of self-compassion and mindfulness on performance anxiety and flow in elite athletes. *Journal of Sport Behavior*, 43(4), 426-441.
- Powers, T. A., Koestner, R. et Zuroff, D. C. (2007). Self-criticism, goal motivation, and goal progress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(7), 826-840.
<https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.7.826>
- Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Arndt, J. et Schimel, J. (2004). Why do people need self-esteem? A theoretical and empirical review. *Psychological bulletin*, 130(3), 435. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/0033-2909.130.3.435>
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D. et Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the Self-Compassion Scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18, 250-255.
<https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1002/cpp.702>
- Rajabimajid, N., Alimoradi, Z. and Griffiths, M. (2021) Impact of COVID-19-related fear and anxiety on job attributes: a systematic review. *Asian Journal of Social Health and Behavior*, 4(2), 51-55.
https://doi.org/10.4103/shb.shb_24_21
- Raskin, R., Novacek, J. et Hogan, R. (1991). Narcissism, self-esteem, and defensive self-enhancement. *Journal of personality*, 59(1), 19-38. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1111/j.1467-6494.1991.tb00766.x>
- Ratelle, C. F., Guay, F., Vallerand, R. J., Larose, S. et Senécal, C. (2007). Autonomous, controlled, and amotivated types of academic motivation: A person-oriented analysis. *Journal of Educational Psychology*, 99(4), 734-746. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.4.734>
- Raufelder, D., Kittler, F., Braun, S. R., Lätsch, A., Wilkinson, R. P. et Hoferichter, F. (2014). The interplay of perceived stress, self-determination and school engagement in adolescence. *School Psychology International*, 35(4), 405-420. <https://doi.org/10.1177/0143034313498953>
- Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec. (2021). *Sondage du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec - Les jeunes de 15 à 35 ans désirent trouver un emploi, mais sont désorientés par les effets de la pandémie*. <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/sondage-du-reseau-des-carrefours-jeunesse-emploi-du-quebec-les-jeunes-de-15-a-35-ans-desirent-trouver-un-emploi-mais-sont-desorientes-par-les-effets-de-la-pandemie-859444808.html>
- Rolland, J. P., Parker, W. D. et Stumpf, H. (1998). A psychometric examination of the French translations of the NEO-PI-R and NEO-FFI. *Journal of Personality Assessment*, 71(2), 269-291.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa7102_13

- Rump, M., Esdar, W. et Wild, E. (2017). Individual differences in the effects of academic motivation on higher education students' intention to drop out. *European Journal of Higher Education*, 7(4), 341-355. <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1357481>
- Russon, J. M. et Schmidt, C. K. (2014). Authenticity and career decision-making self-efficacy in lesbian, gay, and bisexual college students. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 26(2), 207-221. <https://doi.org/10.1080/10538720.2014.891090>
- Ryan, R. M. et Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.749>
- Ryan, R. M. et 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>
- Sabates, R., Harris, A. L. et Staff, J. (2011). Ambition gone awry: The long-term socioeconomic consequences of misaligned and uncertain ambitions in adolescence. *Social science quarterly*, 92(4), 959-977. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1111/j.1540-6237.2011.00799.x>
- Saka, N. et Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340-358. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>
- Saka, N., Gati, I. et Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424. <https://doi.org/10.1177/1069072708318900>
- Saleh, A. et Bista, K. (2017). Examining factors impacting online survey response rates in educational research: Perceptions of graduate students. *Online Submission*, 13(2), 63-74. https://journals.sfu.ca/jmde/index.php/jmde_1/article/view/487
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W. et Lenz, J. G. (2004). *Career counselling and services: cognitive information processing approach*. Pacific Grove.
- Santos, P. J., Ferreira, J. A. et Gonçalves, C. M. (2014). Indecisiveness and career indecision: A test of a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 106-114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.004>
- Savard, R. (2022). *Approche intégrative en counseling de carrière*. CAR7851 [Présentation PowerPoint]. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association.
- Shapiro, S. L., Brown, K. W. et Biegel, G. M. (2007). Teaching self-care to caregivers: Effects of mindfulness-based stress reduction on the mental health of therapists in training. *Training and Education in Professional Psychology*, 1(2), 105-115. <https://doi.org/10.1037/1931-3918.1.2.105>

- Sharma, M. et Davidson, C. (2015). Self-compassion in relation to personal initiativeness, curiosity and exploration among young adults. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(2), 185.
- Sheldon, K. M. (2014). Becoming Oneself: The central role of self-concordant goal selection. *Personality and Social Psychology Review*, 18(4), 349-365. <https://doi.org/10.1177/1088868314538549>
- Shepherd, D. A. et Cardon, M. S. (2009). Negative emotional reactions to project failure and the self-compassion to learn from the experience. *Journal of Management Studies*, 46(6), 923-949. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1111/j.1467-6486.2009.00821.x>
- Shimizu, M., Niiya, Y. et Shigemasu, E. (2016). Achievement goals and improvement following failure: moderating roles of self-compassion and contingency of self-worth. *Self and Identity*, 15(1), 107-115. <https://doi.org/10.1080/15298868.2015.1084371>
- Shin, Y. J. et Kelly, K. R. (2013). Cross-cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 141–160. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00043.x>
- Slaney, R. B. (1988). The assessment of career decision making. Dans W. B. Walsh et S. H. Osipow (dir.), *Career decision making* (p. 33–76). Erlbaum.
- Sirois, F. M., Kitner, R. et Hirsch, J. K. (2014). Self-compassion, affect, and health-promoting behaviors. *Health Psychology*, 34(6), 661–669. <https://doi.org/10.1037/hea0000158>
- Smeets, E., Neff, K., Alberts, H. et Peters, M. (2014). Meeting suffering with kindness: Effects of a brief self-compassion intervention for female college students. *Journal of Clinical Psychology*, 70(9), 794–807. <https://doi.org/10.1002/jclp.22076>
- Schmitt, N. (2007). The interaction of neuroticism and gender and its impact on self-efficacy and performance. *Human Performance*, 21(1), 49-61. <https://doi.org/10.1080/08959280701522197>
- Soenens, B., Berzonsky, M. D., Dunkel, C. S., Papini, D. R. et Vansteenkiste, M. (2011). Are all identity commitments created equally? The importance of motives for commitment for late adolescents' personal adjustment. *International Journal of Behavioral Development*, 35(4), 358-369. <https://doi.org/10.1177/0165025411405954>
- Soenens, B. et Vansteenkiste, M. (2005). Antecedents and outcomes of self-determination in 3 life domains: The role of parents' and teachers' autonomy support. *Journal of Youth and Adolescence*, 34(6), 589-604. <https://doi.org/10.1007/s10964-005-8948-y>
- Solberg, V. S., Howard, K., Gresham, S. et Carter, E. (2012). Quality learning experiences, self-determination, and academic success: A path analytic study among youth with disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(2), 85-96. <https://doi.org/10.1177/0885728812439887>
- Spinelli, C., Ibrahim, M. et Khoury, B. (2023). Cultivating ambiguity tolerance through mindfulness: An induction randomized controlled trial. *Current Psychology*, 42(15), 12929-12947. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02597-4>

- Statistique Canada. (2016). *Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP)*.
<https://www.statcan.gc.ca/fra/enquete/entreprise/5017>
- Statistique Canada. (2020). *Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les étudiants du niveau postsecondaire*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200512/dq200512a-fra.htm>
- Statistique Canada. (2021). *La sécurité d'emploi à l'ère de l'intelligence artificielle et des pandémies potentielles*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021006/article/00004-fra.htm>
- Statistique Canada. (2022). *Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la proportion de jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation : une analyse régionale et une perspective internationale*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-599-x/81-599-x2022001-fra.htm>
- Storme, M. et Celik, P. (2018). Career exploration and career decision-making difficulties: the moderating role of creative self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 445-456.
<https://doi.org/10.1177/1069072717714540>
- Stoeber, J., Hutchfield, J. et Wood, K. V. (2008). Perfectionism, self-efficacy, and aspiration level: Differential effects of perfectionistic striving and self-criticism after success and failure. *Personality and Individual Differences*, 45(4), 323-327.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.04.021>
- Suh, H. N. et Flores, L. Y. (2022). Role of perfectionism in the career decision self-efficacy and outcome expectations of Asian American college students. *Asian American Journal of Psychology*, 14(3), 274-283. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/aap0000299>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- Taylor, K. M. et Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Taylor, G., Dunkley, D. M., Zuroff, D. C., Lewkowski, M., Foley, J. E., Myhr, G. et Westreich, R. (2020). Autonomous motivation moderates the relation of self-criticism to depressive symptoms over one year: A longitudinal study of cognitive-behavioral therapy patients in a naturalistic setting. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 39(10), 876-896.
<https://doi.org/10.1521/jscp.2020.39.10.876>
- Taylor, G., Jungert, T., Mageau, G. A., Schattke, K., Dedic, H., Rosenfield, S. et Koestner, R. (2014). A self-determination theory approach to predicting school achievement over time: The unique role of intrinsic motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 39(4), 342-358.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.08.002>
- Taylor, S. B., Kennedy, L. A., Lee, C. E. et Waller, E. K. (2022). Common humanity in the classroom: Increasing self-compassion and coping self-efficacy through a mindfulness-based intervention. *Journal of American College Health*, 70(1), 142-149.
<https://doi.org/10.1080/07448481.2020.1728278>
- Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (5th ed.) Allyn and Bacon.

- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *The Personnel and Guidance Journal*, 40(1), 15-21. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1961.tb02078.x>
- Thurackal, J. T., Corveleyn, J. et Dezutter, J. (2016). Personality and self-compassion: Exploring their relationship in an Indian context. *European Journal of Mental Health*, 11(1-2), 18–35. <https://doi.org/10.5708/EJMH.11.2016.1-2.2>
- Troop, N. A., Chilcot, J., Hutchings, L. et Varnaite, G. (2013). Expressive writing, self-criticism, and self-reassurance: Self-criticism/reassurance and expressive writing. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 86(4), 374-386. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8341.2012.02065.x>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G. et Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Udayar, S., Levin, N., Lipshits-Braziler, Y., Rochat, S., Di Fabio, A., Gati, I., ... Rossier, J. (2020). Difficulties in career decision making and self-evaluations: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 608–635. <https://doi.org/10.1177/1069072720910089>
- Vahedi, S., Farrokhi, F., Mahdavi, A. et Moradi, S. (2012). Exploratory and confirmatory factor analysis of the career decision-making difficulties questionnaire. *Iranian journal of psychiatry*, 7(2), 74-81.
- Vallerand, R. J., Blais, M. R., Brière, N. M. et Pelletier, L. G. (1989). Construction et validation de l'échelle de motivation en éducation (EME). *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 21(3), 323–349. <https://doi.org/10.1037/h0079855>
- Vallerand, R. J. et Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality*, 60(3), 599-620. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00922.x>
- Vallerand, R. J. et Reid, G. (1988). On the relative effects of positive and negative verbal feedback on males' and females' intrinsic motivation. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 20(3), 239-250. <https://doi.org/10.1037/h0079930>
- Van Der Kaap-Deeder, J., Vansteenkiste, M., Soenens, B., Loeys, T., Mabbe, E. et Gargurevich, R. (2015). Autonomy-supportive parenting and autonomy-supportive sibling interactions: The role of mothers' and siblings' psychological need satisfaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(11), 1590-1604. <https://doi.org/10.1177/0146167215602225>
- Vansteenkiste, M. et Deci, E. L. (2003). Competitively contingent rewards and intrinsic motivation: Can losers remain motivated? *Motivation and emotion*, 27, 273-299. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.ugam.ca/10.1023/A:1026259005264>
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P. et Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. Dans

T. C. Urdan et S. A. Karabenick (dir.), *The decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement* (vol. 16A, p. 105–165). Emerald Group Publishing Limited.

- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M. et Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 246-260. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.246>
- Vertsberger, D. et Gati, I. (2015). The effectiveness of sources of support in career decision-making: A two-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 151-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.004>
- Vertsberger, D. et Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among Israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159. <https://doi.org/10.1177/0894845315584162>
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182–191. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005>
- Villeneuve, N. (2019). *Usages des contenus numériques en orientation scolaire et professionnelle auprès des élèves du secondaire* (Mémoire de maîtrise). Université Laval. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/37844>
- Viskovich, S. et De George-Walker, L. (2019). An investigation of self-care related constructs in undergraduate psychology students: Self-compassion, mindfulness, self-awareness, and integrated self-knowledge. *International Journal of Educational Research*, 95, 109–117. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.02.005>
- Wakelin, K. E., Perman, G. et Simonds, L. M. (2022). Effectiveness of self-compassion-related interventions for reducing self-criticism: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29(1), 1-25. <https://doi.org/10.1002/cpp.2586>
- Walker, J. V. I. I. I. et Peterson, G. W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497–506. <https://doi.org/10.1177/1069072712450010>
- Wang, N., Jome, L. M., Haase, R. F. et Bruch, M. A. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 312-332. <https://doi.org/10.1177/1069072706286474>
- Wang, S., Yang, Y., Wen, Y. et Cui, L. (2023). Self-compassion promoted educational flow through increased future orientation in left-behind children groups. *International Journal of Psychology*, ijop.12904. <https://doi.org/10.1002/ijop.12904>
- Weinstein, N. et Ryan, R. M. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health*, 27(1), 4-17. <https://doi.org/10.1002/smi.1368>

- Williamson, J. et Blackhart, G. C. (2021). Efficacy of guided versus self-induced learning of web-based self-compassionate journaling by college students. *The American Journal of Psychology*, 134(1), 45-59. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.134.1.0045>
- Xu, H. et Bhang, C. H. (2019). The structure and measurement of career indecision: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 2–20. <https://doi.org/10.1002/cdq.12159>
- Xu, H. et Tracey, T. J. (2015). Ambiguity tolerance with career indecision: An examination of the mediation effect of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 519-532. <https://doi.org/10.1177/1069072714553073>
- Xu, H. et Tracey, T. J. (2017a). Development of an abbreviated Career Indecision Profile-65 using item response theory: The CIP-Short. *Journal of counseling psychology*, 64(2), 222. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/cou0000182>
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2017b). The reciprocal dynamic model of career decision ambiguity tolerance with career indecision: A longitudinal three-wave investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 538. <https://doi.org/10.1037/cou0000220>
- Xu, H. et Tracey, T. J. G. (2015). Ambiguity tolerance with career indecision: An examination of the mediation effect of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 519–532. <https://doi.org/10.1177/1069072714553073>
- Yoshizaki, S. et Hiraoka, K. (2015). Career exploration as related to self-efficacy and the motivation based on self-determination theory. *Shinrigaku Kenkyu: The Japanese Journal of Psychology*, 86(1), 55-61. 10.4992/jjpsy.86.13327. PMID: 26012265
- Yu, S., Zhang, F., Nunes, L. D. et Levesque-Bristol, C. (2018). Self-determined motivation to choose college majors, its antecedents, and outcomes: A cross-cultural investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 132-150. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.002>
- Yuen, M., Gysbers, N. C., Chan, R. M. C., Lau, P. S. Y. et Shea, P. M. K. (2010). Talent development, work habits, and career exploration of Chinese middle-school adolescents: development of the Career and Talent Development Self-Efficacy Scale. *High Ability Studies*, 21(1), 47-62. <https://doi.org/10.1080/13598139.2010.488089>
- Zessin, U., Dickhäuser, O. et Garbade, S. (2015). The relationship between self-compassion and well-being: A meta-analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 7(3), 340–364. <https://doi.org/10.1111/aphw.12051>
- Zigmond, A. S. et Snaith, R. P. (1983). The hospital anxiety and depression scale. *Acta psychiatrica scandinavica*, 67(6), 361-370. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1111/j.1600-0447.1983.tb09716.x>
- Zhang, H., Carr, E. R., Garcia-Williams, A. G., Siegelman, A. E., Berke, D., Niles-Carnes, L. V., Patterson, B., Watson-Singleton, N. N. et Kaslow, N. J. (2018). Shame and depressive symptoms: Self-compassion and contingent self-worth as mediators? *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 25(4), 408-419. <https://doi.org/10.1007/s10880-018-9548-9>

Zobell, C. J., Nauta, M. M. et Hesson-McInnis, M. S. (2019). Career indecision profile-65 scores: Test-retest reliability and measurement equivalence in college and noncollege samples. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 510-526.

<https://doiorg.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1177/1069072718775692>

Zhou, S., Wu, S., Yu, X., Chen, W. et Zheng, W. (2021). Employment stress as a moderator of the relationship between proactive personality and career decision-making self-efficacy. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(10), 1–13.

<https://doi.org/10.2224/sbp.10735>