
Colloque OCCOQ

Conférence/exposé

Compétence visée : évaluer la situation de manière rigoureuse

La pandémie de COVID-19, un choc de carrière qui modifie les attentes en orientation

Elodie Chevallier, Ph.D.

Chercheuse postdoctorale au département d'éducation et pédagogie

Université du Québec à Montréal

Chevallier.elodie@courrier.uqam.ca

Réginald Savard, Ph.D.

Professeur titulaire au département d'éducation et pédagogie

Université du Québec à Montréal

savard.reginald@uqam.ca

Alexandre Brien, Ph.D.

Professeur adjoint au département d'éducation et pédagogie

Université du Québec à Montréal

brien.alexandre.2@uqam.ca

Pawel Zaniewski, M.sc.

Doctorant au département d'éducation et pédagogie

Université du Québec à Montréal

zaniewski.pawel.2@courrier.uqam.ca

Présentation de la recherche

La présente conférence est issue d'une recherche menée par une équipe du département d'éducation et pédagogie de l'UQAM. Intitulée « L'impact de la pandémie de COVID-19 sur le développement de carrière : de nouvelles compétences à acquérir pour les professionnelles et professionnels en counseling et développement de carrière », cette recherche a débuté en septembre 2021 sur le constat que la pandémie de COVID-19 a un impact non négligeable sur le sens au travail et les choix de changement de carrière. Une enquête exploratoire¹ a confirmé que les problématiques de la clientèle des professionnelles et professionnels en counseling et développement de carrière² ont fortement changées. Ces personnes professionnelles éprouvent aujourd'hui des difficultés à comprendre et à répondre à ces nouvelles préoccupations. Cette recherche vise à éclairer ce phénomène inédit pour apporter de nouvelles connaissances et de nouveaux outils dans les pratiques de counseling et développement de carrière. Cette recherche a reçu le soutien financier de l'OCCOQ, de AXTRA et du CERIC.

Contexte et objectifs de la recherche

L'impact de la pandémie de COVID-19 sur le développement de carrière a tout d'abord été constaté par le phénomène désormais appelé « la grande démission ». Apparue aux États-Unis, il s'agit d'une vague de démissions allant jusqu'à dépasser celle connue dans les années 2000. Au second et troisième trimestres 2021, soit un an après le début de la crise sanitaire, le pays a connu un taux record de démissions, plus de 4% de la population, soit le double des taux enregistrés avant la pandémie (Liu, 2021; Pressman, Aaron, Gardizy, Anissa, 2021). Fin 2021, le taux de démission était de 3,0 %, son plus haut niveau depuis l'an 2000 (DARES, 2022). Des phénomènes similaires se sont fait sentir plus modérément en Amérique du Nord. Au deuxième trimestre de 2021, le taux de postes vacants au Canada était de 4,6 %, soit le plus élevé depuis 2015, années pour lesquelles ces données sont disponibles (Statistique Canada, 2021). Il en est de même en Europe où, en France par exemple, le nombre de démissions de personnes en contrat à durée indéterminé a bondi mi-2021 de 10,4 % en juin et de 19,4 % en juillet par rapport à la même période en 2019 (DARES, 2021). Début 2022, le taux de démission était de 2,7 %, ce qui représente le niveau le plus haut enregistré depuis la crise financière de 2007-2008 (son plus haut niveau était de 2,9% début 2008).

Sans aller jusqu'à la démission, de plus en plus de recherches montrent l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le sens accordé au travail. Les conditions de travail et la reconnaissance apportée aux professions ou aux métiers durant les confinements ont provoqué un désengagement et de la démotivation chez certaines populations de travailleurs et de travailleuses (Moriceau et al., 2021; Lefer Sauvage et al., 2020; Becdelièvre et Grima, 2020). C'est pourquoi, pour certaines personnes, la pandémie de COVID-19 apparaît comme un événement stressant, voire traumatisant, qui les

¹ Recueil de données par groupes de discussion auprès de professionnelles et professionnels en counseling et développement de carrière (30 personnes) membres de l'association québécoise des professionnels du développement de carrière (AQPDDC).

² À comprendre comme tout(e) professionnel(le) offrant un service d'aide à l'emploi, en orientation et en gestion de carrière. Ces catégories sont énoncées à titre d'exemple mais ne sont pas exhaustives étant donné la variété du paysage des professionnelles et professionnels en counseling et développement de carrière.

oblige à donner un sens à la nouvelle situation et à choisir les mesures d'adaptation appropriées, à savoir un changement de carrière (Guan, 2020).

Ces phénomènes de perte de sens et de démissions montrent qu'il existe un impact des phénomènes de société tels que la pandémie de COVID-19, ou les crises financières sur le développement de carrière. Akkermans, Seibert et Mol (2018) nomment cela les « chocs de carrière ». Ils ont mis en évidence le lien entre de grands événements sociétaux tels que les attentats du 11 septembre 2001 sur les choix de changements de carrière. Les caractéristiques du contexte de l'événement de carrière et de l'individu déterminent ensemble l'impact sur la carrière (Morgeson, Mitchell, et Liu, 2015).

Une enquête exploratoire par groupes de discussion effectuées auprès de professionnelles et professionnels en développement de carrière membres de l'Association québécoise des professionnels du développement de carrière (AQPDDC)³ a confirmé une augmentation de la demande de leur clientèle envisageant de changer de carrière. La perte de sens au travail liée à un manque de reconnaissance, à un isolement dû au télétravail ou encore à une perte de confiance en l'avenir s'avère être les principales motivations de leur décision. Aussi, les professionnels interrogés exprimaient être dépassés par ce phénomène soudain.

Face à ce constat, cette recherche s'est donnée comme objectif d'éclairer l'impact de la pandémie sur le développement de carrière et en particulier sur les choix de changement de carrière. Plus spécifiquement, elle vise à :

- Produire de la connaissance sur ce phénomène, notamment en considérant la pandémie comme un choc de carrière et les choix de changement de carrière comme liés à la notion de sens au travail.
- Outiller les professionnelles et professionnels en counseling et développement de carrière pour faire face à ce type de choc de carrière qui se reproduira dans l'avenir. Notamment en précisant les nouvelles attentes de la clientèle et en identifiant les ressources personnelles (ex. : valeurs, intérêts, aptitudes, traits de personnalité) ou environnementales mobilisées par la clientèle pour composer avec leur choc de carrière.

Méthodologie de recueil de données

Pour mener à bien cette recherche, une méthodologie mixte de recueil de données est utilisée. Il s'agit, dans un premier temps de recueillir des données quantitatives par questionnaire qui seront ensuite affinées par une approche qualitative par entretiens semi-directifs.

1) Phase quantitative : un questionnaire sur l'impact du sens au et du travail

- Public visé : adultes anglophones et francophones entrés sur le marché du travail depuis au moins 5 ans et ayant consulté une professionnelle ou un professionnel en counseling et développement de carrière durant la pandémie (objectif de 100 personnes)

³ Recueil de données effectué en janvier 2022, sur la base de trois groupes de discussion qui ont réuni au total 30 personnes.

répondantes).

- **Méthode** : un questionnaire en ligne visant à identifier l'impact de la pandémie sur le sens au et du travail (construit à partir des questionnaires déjà validés de Morin et collaborateurs, 2008 et de Arnoux-Nicolas et collaborateurs, 2016) est diffusé à l'aide des professionnelles et professionnels en counseling et développement de carrière. Les personnes professionnelles sélectionnées pour diffuser le questionnaire sont celles adhérents aux organismes partenaires de la recherche (OCCOQ, AXTRA et l'AQPDDC pour le Québec, la FCDC pour les autres provinces du Canada et le CNAM pour la France)
- **Analyse de données** : un premier niveau d'analyse vise à identifier le degré d'impact sur le sens au travail qu'a eu la pandémie chez les personnes interrogées. Puis, sur la base de ces résultats, l'influence des variables sociodémographiques telles que le pays, la province, la zone d'habitation (rurale/urbaine), l'âge, le genre ou encore la catégorie d'emploi sont analysés. Aussi, une analyse comparative entre la clientèle qui a effectué un changement de carrière et celle qui n'en a pas fait sera réalisée.

1) Phase qualitative : entretiens semi-directifs auprès d'un échantillon représentatif des personnes répondantes à la phase quantitative.

- **Public visé** : cette phase qualitative reprend un échantillon représentatif des personnes interrogées lors de la phase qualitative (selon des critères qui seront définis à partir des résultats de la phase qualitative). En plus, deux publics sont visés à des fins de comparaison : des personnes répondantes à la phase quantitative anglophones et francophones ayant effectué un changement de carrière et des personnes anglophones et francophones n'ayant pas effectué de changement de carrière (échantillon prenant en compte les critères suivants : pays, province, langue anglophone/francophone, habitation en milieu rural/urbain, genre, âge, catégorie d'emploi) (Objectif de 30 personnes).
- **Méthode** : entretiens semi-directifs dont les questions amènent les répondants à préciser leur sentiment quant à la variation de leur sens au travail, le cas échéant, le processus ayant mené au changement de carrière ainsi que la nature des ressources mobilisées et les stratégies adaptatives pour faire face au choc de carrière qu'a constitué la pandémie.
- **Analyse de données** : une analyse comparative entre la clientèle qui a effectué un changement de carrière et celle qui n'en a pas fait sera réalisée. D'autres variables sociodémographiques seront également comparées (pays, province, zone rurale/urbaine, âge, genre, catégorie d'emploi...).

L'objectif de cette analyse est de repérer des

Résultats présentés lors de la conférence

Les résultats présentés durant la conférence visent d'une part à relever les éléments favorisant le choix de changer de carrière et les ressources mobilisées pour faire face au choc de carrière. D'autre part, la conférence mettra l'accent sur l'évolution des attentes en orientation depuis la pandémie. Nous distinguerons les personnes qui ont décidé de poursuivre leur carrière dans le

contexte de la pandémie COVID-19 et celles qui ont décidé d'amorcer un changement de carrière. La description et l'analyse de leur vision du travail et de leurs perspectives de carrière seront présentées.