



**HAL**  
open science

## Se préparer pour l'avenir professionnel : Relation entre l'orientation de carrière, les comportements proactifs de carrière et la satisfaction de carrière

N. Bazine, Marco Peña-Jimenez, G.R.M. Déprez

### ► To cite this version:

N. Bazine, Marco Peña-Jimenez, G.R.M. Déprez. Se préparer pour l'avenir professionnel : Relation entre l'orientation de carrière, les comportements proactifs de carrière et la satisfaction de carrière. *Psychologie du travail et des organisations*, 2023, 29 (4), pp.215-229. 10.1016/j.pto.2023.07.001 . hal-04194081

**HAL Id: hal-04194081**

**<https://hal.science/hal-04194081>**

Submitted on 30 Nov 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

**Se Préparer pour l'Avenir Professionnel : Relation Entre l'Orientation de Carrière, les  
Comportements Proactifs de Carrière et la Satisfaction de Carrière**

Nicolas Bazine<sup>1</sup>, Marco Peña-Jimenez<sup>2</sup>, & Guillaume Déprez<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Laboratoire de Psychologie EA4139, Université de Bordeaux, Bordeaux, France

<sup>2</sup> Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS), Équipe de recherche Travail,  
Ergonomie, Orientation & Organisations (TE2O), Université Paris Nanterre, Nanterre, France

**Auteur correspondant :** Nicolas Bazine, Laboratoire de Psychologie EA4139, Université de  
Bordeaux, Bordeaux, France. E-mail : [nicolas.bazine@u-bordeaux.fr](mailto:nicolas.bazine@u-bordeaux.fr)

**Se Préparer pour l'Avenir Professionnel : Relation Entre l'Orientación de Carrière, les  
Comportements Proactifs de Carrière et la Satisfacción de Carrière**

**Résumé**

Dans l'optique de mieux comprendre comment la préparation de carrière durant le cursus universitaire affecte la transition université-travail, nous avons développé un modèle où l'orientation carrière protéenne sera reliée aux comportements de carrière (p.ex. planification, réseautage) durant le cursus universitaire puis à la satisfaction de carrière une fois en emploi. À travers une modélisation par équations structurales impliquant une analyse de médiation, cette étude panel en deux temps de mesure menée auprès de 109 individus révèle que l'orientation de carrière protéenne est reliée aux comportements proactifs de carrière puis à la satisfaction de carrière une fois en emploi. Cette étude souligne l'importance de l'agentivité dans le développement de carrière et alerte sur la nécessité d'accompagner cette agentivité par les universités.

Mots-clés : Transition université-travail ; Orientation de carrière protéenne ; Comportements proactifs de carrière ; satisfaction de carrière

**Se Préparer pour l'Avenir Professionnel : Relation Entre l'Orientat**  
**ion de Carrière, les Comportements Proactifs de Carrière et la Satisfact**  
**ion de Carrière**

**Abstract**

To better understand how career preparation during college affects the university-work transition, the current study developed and evaluated a model exploring how protean career orientation is related to proactive career behaviors (i.e., planning, networking) during university studies, and also to career satisfaction once in employment. Based on a structural equation modeling analysis involving a mediation, this two-wave panel study composed of 109 individuals reveals that protean career orientation is indeed associated with proactive career behaviors, which in turn positively impacts career satisfaction once employed. This study highlights the importance of agentivity in career development and therefore the importance of agentivity support by universities.

Key-words: University to work transition; Protean career orientation ; proactive career behaviors ; career satisfaction

## **Se Préparer pour l'Avenir Professionnel : Relation Entre l'Orientation de Carrière, les Comportements Proactifs de Carrière et la Satisfaction de Carrière**

Avec l'avènement de la 4<sup>ème</sup> révolution Industrielle, les carrières ont fortement évolué (Hirschi, 2018). La responsabilité du développement de carrière est passée d'une responsabilité organisationnelle à une responsabilité de plus en plus individuelle. Désormais, les carrières sont de plus en plus autodirigées et se caractérisent par plus de flexibilité, de changements d'emplois et sont marquées par la non-linéarité (Jiang et al., 2023 ; Spreitzer et al., 2017). Dans ce contexte-là, les jeunes font davantage face à eux-mêmes quant à la réussite de la transition entre l'université et le monde du travail. D'après Donald et al. (2022) ainsi que Perron et al. (2006), faciliter le passage de l'université vers le monde du travail est crucial pour aider les jeunes à prendre en main le développement de leur carrière, et plus particulièrement la phase d'insertion professionnelle qui est une phase critique pour la suite du développement de carrière. Cette question est devenue d'autant plus critique que des initiatives gouvernementales, comme par exemple la loi ORE ont été mis en place car plus de 40% des étudiants après leur diplôme se retrouvaient en difficulté pour obtenir un emploi de qualité (Insee, 2019).

Ainsi, la recherche sur les implications psychosociales du développement de carrière lors de la transition université-travail devient plus en plus prégnante non seulement pour promouvoir l'employabilité mais aussi pour donner du sens au projet professionnel des étudiants (Olry-Louis et al., 2017 ; Olry-Louis & Arnoux-Nicolas, 2022). Les implications psycho-sociales sont d'une part importante car elle constitue une condition préalable à la productivité des organisations, à la croissance et au développement économiques, ainsi qu'à des politiques gouvernementales durables en matière de bien-être (Cefalo et al., 2020). Au-delà de cet aspect économique la transition université-travail est un enjeu individuel et sociétal car le vécu de période de chômage est un enjeu de santé publique (Wanberg, 2012).

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

La transition université-travail joue également un grand rôle dans la marginalisation économique et sociale de certaines populations ne pouvant pas accéder à des conditions de vie décente et atteindre des emplois de qualité (Trainor et al., 2008). En effet, le manque d'expérience professionnelle à la sortie du cursus universitaire ainsi que le manque réseaux professionnels seraient des facteurs de difficultés pour trouver un emploi satisfaisant (Okay-Somerville & Scholarios, 2017). De plus, la littérature a mis en avant que la mauvaise qualité d'un emploi nuirait grandement à la satisfaction professionnelle et à la santé (McKee-Ryan & Harvey, 2011 ; Parker, 2014) mais également au développement de carrière (Hall & Heras, 2010 ; Steiner et al., 2022). De ce fait, comprendre comment promouvoir des comportements proactifs de carrière dans la transition université-travail est essentiel pour faciliter le développement de carrière à ce stade. La théorie de construction de carrière (Savickas, 2005) propose que la préparation de carrière représente une tâche développementale critique et un processus clef de la carrière permettant aux individus d'établir les bases (ex. identité, direction) de leur future carrière par un ensemble d'actions (p.ex., exploration, prise de décision)(Skorikov, 2007). Comme démontré empiriquement par Savickas et al. (2018), la préparation de carrière est une phase critique de la construction de carrière car c'est un processus adaptatif permettant à l'individu de mobiliser des ressources pour répondre aux exigences de la transition université-travail.

La « *préparation de carrière* » a été conceptualisée de multiples manières faisant appel à de nombreux cadres théoriques (e.g., maturité de carrière Savickas, 2002 ; adaptabilité de carrière Super & Knasel, 1981). Par exemple, Marciniak et al. (2022) définissent la « *préparation de carrière* » comme les attitudes, connaissances, compétences et comportements nécessaires pour faire face aux transitions de carrières attendues ou inattendues. Au niveau théorique, malgré de multiples conceptualisations de cette notion (p.ex. Akkermans & Hirschi, 2023 ; Jiang et al., 2023), la littérature s'accorde que certaines

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

dispositions individuelles sont associées à des attitudes, compétences et des comportements adoptés en vue de développer sa carrière (p.ex., planification, réseautage) (Jiang et al., 2023). Plusieurs études ont mis en évidence, par exemple, que les comportements de préparation professionnelle aident les étudiants universitaires à trouver des emplois de plus haute qualité et ainsi atteindre leur succès de carrière (Koen et al., 2012).

Au niveau méthodologique, les études sur la transition université-travail - en tant que processus dynamique - sont encore limitées (Jiang et al., 2023). Par exemple, malgré les efforts pour comprendre les processus et les méthodes permettant d'améliorer la transition université-travail (Fu et al., 2022 ; Steiner et al., 2022), l'aspect temporel de la recherche sur la proactivité de carrière et les transitions reste souvent négligé (Sonnetag, 2022). Il est donc nécessaire d'effectuer des recherches qui concilient les postulats de la carrière proactive avec l'aspect temporel de la transition pour identifier les stratégies et les ressources qui facilitent le développement de carrière, et notamment ce stade de « préparation de carrière ». Cette étude réalisée en contexte de transition université-travail, vise à réduire l'écart théorie/méthodologie par une analyse en deux temps de mesures de la relation entre orientation de carrière protéenne, comportements de carrière durant le cursus universitaire, et satisfaction de carrière professionnelle.

En s'appuyant sur la base des postulats de la théorie socio-cognitive (Bandura 2001, 2018), ainsi que la littérature de carrière proactive (Jiang et al., 2023), ce travail cherche à mettre en évidence, le rôle critique de l'agentivité dans le développement de carrière. La perspective agentique de la théorie sociocognitive (Bandura, 2001, 2018) postule que les individus ne sont pas des êtres passifs mais plutôt des agents transformateurs de leur environnement, y compris de leur développement de carrière. Dans ce contexte-là, les orientations agentiques et attitudes liées à la carrière joueraient un rôle critique dans la

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

transition université-travail (Hall et al., 2018). Il est donc important de comprendre ce passage de l'intention vers l'action agentique à travers le prisme de ces dispositions agentiques.

Dans cette perspective, la transition entre l'université et le travail est une séquence initiale mais essentielle dans le cadre de la durabilité de la carrière d'un individu (Akkermans, et al., 2021), que l'on appelle aussi "départ durable" et est d'une importance majeure pour les jeunes. Par conséquent, les modèles théoriques sur la transition entre l'université et le travail doivent intégrer les modèles théoriques liés au développement de carrière et notamment les travaux sur la carrière protéenne (Hall et al., 2018 ; Steiner et al., 2019) pour mieux comprendre les processus par lesquelles les individus s'efforcent de réussir leur transition université-travail. Par tout ce qui précède, cette étude a pour but d'examiner plus spécifiquement la relation entre l'orientation de carrière protéenne et la satisfaction de carrière une fois en emploi via les comportements de carrière (réseautage et planification) durant le cursus universitaire.

Les apports de cette étude à la littérature scientifique sur la transition université-travail sont donc triples. Premièrement, cette recherche se focalise sur la transition à proprement dite, évaluant les personnes pendant leur scolarité et une fois en emploi ; la majeure partie des études se concentrant soit sur la phase de préparation, soit sur la phase qui suit la transition. Cela permet de mettre en lumière ce qu'il se passe durant cette période de transition (Soidet & Raussin, 2017). Deuxièmement, nous contribuons à la littérature en portant notre focale sur le rôle clef de l'orientation de carrière protéenne dans la réussite de la transition université-travail. Dernièrement, nous mettons en lumière comment les comportements proactifs de carrière durant la scolarité (p.ex., planification, réseautage) sont facteurs de réussite de la transition université-travail via la satisfaction de carrière.

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

### *Se préparer pour le futur (avant la transition): Orientation de carrière protéenne et comportements proactifs de carrière*

En considérant que les carrières sont devenues de plus en plus autodirigées, les individus doivent faire preuve d'initiative pour atteindre leurs aspirations professionnelles et démontrer une agentivité dans leur développement de carrière (Hirschi & Koen, 2021). La manière dont les individus gèrent leur carrière dépend de leur orientation de carrière (Hall et al., 2018), par conséquent, nous concentrerons notre attention sur l'orientation de carrière protéenne car elle capture mieux le rôle agentique de l'individu dans son développement de carrière et diffère d'autres perspectives de carrière qui mettent l'accent plutôt sur le rôle de l'environnement et de la socialisation dans le développement de carrière (Holland, 1997 ; Super, 1957).

L'orientation de carrière protéenne est une variable individuelle qui peut être comprise comme une attitude composée de deux dimensions : auto-direction et valeurs (Hall et al., 2018). Ces deux dimensions traduisent que c'est l'individu qui est en charge de son développement de carrière. « L'auto-direction » représente le degré auquel une personne assume la responsabilité de sa carrière, cette dimension capture l'aspect agentique du développement de carrière. Les « valeurs » jouent quant à elles un rôle de guide lors des décisions de carrières et se réfèrent aux valeurs intrinsèques de l'individu. Les individus avec une orientation de carrière protéenne seraient plus motivés à autodiriger leur carrière en accord avec leurs valeurs (Hirschi et al., 2017) et par conséquent à mettre en place des comportements permettant d'atteindre leurs objectifs propres (Haenggli et al., 2021). Comme mis en évidence par de précédentes études (DiRenzo, et al., 2015 ; Hirschi et al., 2017 ; Waters et al., 2014), nous avons considéré la dimension de l'auto-direction, car c'est une des dimensions essentielles de l'agentivité capturant l'action proactive, réflexive et anticipatrice

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

de l'individu (Bandura, 2018) dans son développement de carrière. Tandis que, la dimension valeurs rend plutôt compte de la direction.

Les comportements proactifs de carrière représentent l'ensemble des actions entreprises par les individus dans le but d'atteindre leurs objectifs professionnels et/ou de développement de carrière (Akkermans & Hirschi, 2023). Comme le mentionnent Claes et Ruiz-Quintanilla (1998) ainsi que Strauss et al. (2012), les comportements de carrière sont multiples. Dans cette étude, nous allons nous focaliser sur deux types de comportements : planification et le réseautage. Cette focale sur ces deux types de comportements s'explique par le fait qu'ils sont fortement reliés à l'obtention d'un emploi de qualité (Brown et al., 2006; Seibert & Kraimer, 2001).

D'une part, la « planification » est définie par les efforts délibérés pour dessiner les contours de sa carrière ainsi que l'établissement et la poursuite d'objectifs et la mise en place de stratégies de carrière claires (Strauss et al., 2012). Ces comportements permettent à l'individu de créer un chemin ou une direction sur comment atteindre ces objectifs de carrière (p.ex., Faire un plan de carrière avec un ensemble d'objectifs à atteindre dans les prochains mois comme des compétences à développer, des rencontres avec des organisations etc...). D'un autre part, le « réseautage » capture les comportements visant à établir, maintenir et utiliser des relations professionnelles qui pourraient potentiellement bénéficier à la progression de la carrière par l'accès à l'information et aux ressources (p.ex., Participer à des workshops, rencontrer des professionnels de son milieu professionnel déjà en poste) (Wolff & Moser, 2009). Le réseautage permettrait donc à l'individu d'avoir un ensemble de relations et de connexions qui joueront un grand rôle dans l'obtention d'un poste visé.

En lien avec le développement de carrière, la transition université-travail représente un processus difficile et complexe, impliquant un ensemble de comportements et de méthodes nécessaire à la réussite de cette transition (Hirschi & Koen, 2021 ; Okay-Somerville &

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

Scholarios, 2017). Les individus peuvent alors rencontrer des difficultés à faire face aux exigences liées à la transition université-travail et ainsi impacter l'obtention d'un emploi de qualité (Koen et al., 2012). De précédentes recherches se sont efforcées de comprendre comment améliorer la transition université-travail, soit par des interventions, soit par des enseignements universitaires plus en accord avec la réalité du monde professionnel (Koen et al., 2012 ; Van der Horst et al., 2021). Ces études ont souligné le rôle critique de certaines variables individuelles dans la réussite université-travail. Par exemple, au niveau du réseau nomologique, une étude méta-analytique (45 288 individus provenant de 35 pays) a constaté que l'orientation de carrière protéenne prédit, entre autres, les comportements d'autogestion de carrière et la satisfaction professionnelle (Wiernik & Kostal, 2019). Plus récemment, dans la revue de Steiner et al. (2022), les auteurs mettent en évidence le rôle majeur de l'agentivité dans la réussite de la transition université-travail. Par conséquent, des orientations de carrière agentique comme l'orientation de carrière protéenne s'avèreraient être des prédicteurs majeurs de la réussite de la transition université-travail.

En ce sens, nous postulons que l'orientation de carrière protéenne influencerait positivement la réussite de la transition université-travail par la mise en place de comportements proactifs de carrière spécifiques (planification et réseautage) ce qui nous permet de postuler les deux hypothèses suivantes :

*Hypothèse 1 : L'orientation de carrière protéenne est reliée significativement aux comportements proactifs de planification de carrière*

*Hypothèse 2 : L'orientation de carrière protéenne est reliée significativement aux comportements proactifs de réseautage*

***Récolter les fruits de la préparation (après la transition): comportements proactifs de carrière et satisfaction de la carrière***

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

La littérature montre que les comportements de carrière sont reliés au succès de carrière (Seibert et al., 1999 ; de Vos et al., 2009). Notre étude propose de se concentrer sur les succès de carrière subjectifs. Ceux-ci se définissent comme l'évaluation et/ou le sentiment de satisfaction et d'accomplissement en lien avec sa carrière (Heslin, 2005). En accord avec les travaux de Steiner et al. (2022), il est nécessaire de prendre en considération la subjectivité individuelle lorsque l'on s'intéresse à la transition université-travail. Dans la même lignée, Hall et al. (2018) considèrent qu'il est plus pertinent d'interroger des indicateurs subjectifs, plus à même de retranscrire comment l'individu se sent dans sa carrière et son emploi. Concernant les critères objectifs comme l'obtention d'un emploi ou le salaire, cela supposerait que chaque individu réagirait de la même manière à une situation analogue. Or il a été mis en évidence qu'une situation analogue en fonction de l'individu pouvait retranscrire une appréciation très différente de sa satisfaction par rapport à cette situation professionnelle (Ng & Feldman, 2014).

Les résultats issus de la recherche sur le développement de carrière suggèrent qu'il existe en effet une relation entre les comportements proactifs de carrière et la satisfaction de la carrière et la réussite professionnelle (Abele & Wiese, 2008). Par exemple, une étude interculturelle (11 892 personnes de 22 pays) a mis en lumière une relation significative et positive entre les comportements proactifs de carrière et deux formes subjectives de succès de carrière (e.g., satisfaction de carrière, équilibre vie professionnelle-vie personnelle) (Smale et al., 2019). De plus, l'étude de Volmer et Wolff (2018) ont souligné que les comportements de réseautage étaient reliés à une plus grande satisfaction de carrière et donc à plus de succès de carrière. Par conséquent, nous supposons que la mise en place de comportements proactifs durant la période universitaire sera reliée à de la satisfaction de carrière. Premièrement, la planification permet aux individus de se créer un plan afin d'avoir accès à des informations pertinentes, des ressources ce qui va les guider et les aider à atteindre leurs objectifs et ainsi

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

être plus satisfaits de leur carrière (De Vos et al., 2009). Deuxièmement, le réseautage conduit à une plus grande satisfaction de carrière car cela augmente la visibilité auprès des employeurs, mais également des connaissances des possibilités d'emploi (Wolff & Moser, 2009)

*Hypothèse 3 : Les comportements proactifs de carrière de planification de carrière sont reliés à la satisfaction de carrière*

*Hypothèse 4 : Les comportements proactifs de carrière de réseautage sont reliés à la satisfaction de carrière*

### ***L'action transformatrice du développement de carrière: Le rôle médiateur des comportements proactifs de carrière***

Conformément aux postulats de notre cadre théorique (Bandura, 2001, 2018), l'agentivité des individus se traduit non seulement par l'orientation vers l'avenir (Orientation de carrière protéenne), mais aussi par l'action (l'ensemble des comportements ; comportements proactifs de carrière) qui visent à maîtriser leur environnement, et enfin l'évaluation de la situation ou du résultat de l'action entreprise, en l'occurrence le développement de carrière (Grant & Ashford, 2008). En ce sens, la littérature sur la proactivité suggère qu'il existe un mécanisme complexe sous-jacent lié au développement proactif de carrière, à savoir : l'anticipation (c.a.d., orientation protéenne de carrière), le fait prendre le contrôle (c.a.d., comportements proactifs de carrière), et la récupération de l'information (c.a.d., satisfaction de carrière) (Parker & Collins, 2010; Seibert et al., 2001). Autrement dit, l'orientation de carrière protéenne serait liée à la satisfaction de carrière, notamment parce que l'individu, pour atteindre un niveau de satisfaction acceptable, va mettre en place un ensemble de comportements proactifs de carrière lui permettant d'atteindre ses objectifs. Dans notre étude, cela se caractérise par le passage du monde universitaire vers le monde du travail, perçu comme réussi (Jiang et al., 2023).

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

De plus, il a été largement mis en évidence que les comportements proactifs de carrière jouaient un rôle médiateur dans le développement de carrière (Hirschi & Koen, 2021 ; Smale et al., 2019). Par exemple, l'étude de De Vos et Soens (2008) souligne le rôle médiateur de ces comportements entre l'orientation de carrière protéenne et les succès de carrière. Par conséquent, nous proposons que, durant la période universitaire, les individus ayant une forte orientation de carrière protéenne s'efforceraient plus activement à développer leur carrière via des comportements proactifs de carrière, influençant par la suite leur satisfaction de carrière une fois en emploi (voir Figure 1) :

*Hypothèses 5 : L'orientation de carrière protéenne est reliée significativement à la satisfaction de carrière par les comportements proactifs de (a) planification de carrière et (b) de réseautage.*

-----

Ajouter Figure 1 ici

-----

### Méthode

#### Participants

Nous avons réalisé une étude panel (deux temps de mesure non répétés) sur un échantillon de 109 étudiants universitaires de master durant leur transition université-monde professionnelle. Le recrutement des participants a été réalisé via une invitation par email à participer à l'étude via une réseau de diffusion interne à l'Université de Bordeaux. Le premier point de mesure a été réalisé durant leur première « année de master » (Février, 2020) et le deuxième point de mesure a été réalisé 6 mois après l'obtention de leur diplôme (Mars, 2022). L'échantillon est composé de 91 femmes (83,5%) et de 18 hommes (16,5%) avec une moyenne d'âge de 27,20 années ( $ET=7,10$ ). Concernant leur niveau d'étude, 90,8% ( $n=99$ ) ont un niveau Bac + 5 et en situation d'emploi, et une petite minorité (9,2%) ( $n=10$ ) ont poursuivi un cursus doctoral

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

avec rémunération qui pour cette étude a été considéré comme une situation d'emploi. Les filières d'étude sont de 28 (25,7 %) en Sciences techniques et ingénierie, de 50 (45,9 %) en Sciences humaines et sociales et de 31 (28,4 %) en Sciences médicales.

### **Mesures**

Toutes les mesures ont été originellement développées et ont été traduites en Français via la méthode proposée Brislin (1980). Des analyses factorielles confirmatoires (AFC) ont été réalisées pour s'assurer de la structure des différentes échelles.

#### ***L'orientation de carrière protéenne***

L'orientation de carrière protéenne a été mesurée en nous basant sur l'outil de Dizenzo et al. (2015). Cet outil est composé de deux dimensions : auto-direction (6 items) et valeurs (6 items). Mais dans cette étude nous avons seulement considéré la dimension de l'auto-direction car cela représente l'aspect agentique. Les participants ont répondu à l'aide d'une échelle d'accord allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Un exemple d'item pour l'auto-direction est "Je suis responsable de l'élargissement de mes compétences et connaissances en lien avec ma carrière".

#### ***Le comportement proactif de réseautage***

Le réseautage a été évalué via l'outil de Strauss et al. (2012) composé de 4 items. Les participants ont répondu à l'aide d'une échelle d'accord allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Un exemple d'item : « Je construis un réseau de contacts ou d'amitié sur lequel je peux compter pour obtenir du soutien »

#### ***Le comportement proactif de planification de carrière***

La planification a été évaluée via l'outil de Strauss et al. (2012) composé de 4 items. Les participants ont répondu à l'aide d'une échelle d'accord allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Un exemple d'item : « Je planifie ce que je veux faire au cours des prochaines années de ma carrière »

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

### *La satisfaction de carrière*

La satisfaction de carrière a été mesurée via l'outil de Greenhaus et al. (1990) composé de 5 items. Les participants ont répondu à l'aide d'une échelle d'accord allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Un exemple d'item : « Je suis satisfait de ce que j'ai pu accomplir dans ma carrière ».

### *Variables de contrôle*

Des variables de contrôles ont été collectées comme l'âge, le sexe, la formation et le niveau d'éducation car elles peuvent être associées aux différentes variables de cette étude (Fuller & Marler, 2009 ; Wiernik & Kostal, 2019). Par exemple, l'âge, le sexe, la formation et le niveau d'éducation peuvent être associés aux comportements proactifs de carrière (Tornau & Frese, 2013).

### **Analyses**

Avant de tester nos hypothèses, nous avons réalisé une série d'analyses (statistiques descriptives et analyses bivariées) via l'utilisation du logiciel SPSS 24. Les analyses du modèle de mesure et le test des hypothèses ont été réalisées via le logiciel MPlus 8.4.

## **Résultats**

### **Statistiques Descriptives et Variables de Contrôle**

Le tableau 1 présente les moyennes, les écarts types et les corrélations entre toutes les variables ainsi que des analyses de fidélités qui ont été réalisées via le calcul d'Alpha de Chronbach et d'Omégas de McDonald (voir tableau 1)(Cortina et al., 2020 ; Dunn et al., 2014). Comme montré dans le tableau 1, toutes les variables de l'étude présentent une bonne consistance interne ( $\alpha > .82$ ). L'orientation de carrière protéenne est positivement reliée aux comportements de carrière de planification et de réseautage ( $r = .48, p < .01$ , et  $r = .40, p < .01$ ) ainsi qu'à la satisfaction de carrière ( $r = .10, p < .05$ ). Les comportements de carrière de planification sont reliés aux comportements de carrière de réseautage ( $r = .26, p < .01$ ) et à la

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

satisfaction ( $r = .36, p < .01$ ). Et finalement, les comportements de carrière de réseautage sont reliés à la satisfaction ( $r = .34, p < .01$ ).

Avant d'examiner notre modèle, nous avons vérifié si les variables démographiques (âge, sexe, formation et éducation) pouvaient créer des différences concernant nos variables d'intérêt. Nous avons effectué une analyse de la variance (ANOVA) et nos résultats confirment que les variables de contrôle évoquées n'ont pas démontré de différence parmi nos résultats (tous  $p > .05$ ). Concernant le sexe (Homme vs Femme), nos résultats ne montrent aucune différence pour l'orientation de carrière protéenne (( $F(1,107)=0.009, p>0.05$ ), pour la réseautage (( $F(1,107)=0.009, p>0.05$ ), pour la planification (( $F(1,107)=0.009, p>0.05$ ), et pour la satisfaction de carrière (( $F(1,107)=2.80, p>0.05$ ). Pour la formation, aucune différence n'a été trouvée pour l'orientation de carrière protéenne (( $F(2,106)=1.129, p>0.05$ ), pour la planification (( $F(2,106)=0.129, p>0.05$ ), pour le réseautage (( $F(2,106)=1.124, p>0.05$ ) et pour la satisfaction de carrière (( $F(2,106)=0.912, p>0.05$ ). Et enfin pour l'âge, aucune association n'a été mise en évidence entre l'âge et l'orientation de carrière protéenne ( $r = 0.050, p > 0.01$ ), la planification ( $r = 0.18, p > 0.01$ ), le réseautage ( $r = 0.25, p > 0.01$ ), et la satisfaction de carrière ( $r = 0.003, p > 0.01$ ).

-----

Ajouter Tableau 1 ici

-----

### Modèle de Mesure

Nous avons effectué une série d'analyses factorielles confirmatoires (AFC) à l'aide de Mplus 8.4 (Muthen & Muthen, 2017) et de l'estimateur MLR afin de vérifier la robustesse de la structure à 4 facteurs de notre modèle théorisé. Comme suggéré par Hu et Bentler (1998), nous avons utilisé les méthodes suivantes : (a) le rapport entre la qualité d'ajustement du chi carré et les degrés de liberté, (b) l'indice de Tucker-Lewis (TLI ; Tucker & Lewis, 1973), (c)

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

l'erreur d'approximation quadratique moyenne (RMSEA ; Steiger, 1998), (d) le résidu quadratique moyen normalisé (SRMR ; Bentler, 1990), et (e) l'indice d'ajustement comparatif (CFI). Des travaux antérieurs suggèrent qu'un ajustement satisfaisant du modèle est indiqué par des valeurs TLI et CFI supérieures à 0,90, des valeurs RMSEA inférieures à 0,08, des valeurs SRMR inférieures à 0,10 (Bentler, 1990 ; Browne & Cudeck, 1993). Le modèle AFC a donné un bon ajustement aux données :  $\chi^2/df = 1.55$ , RMSEA=.07, CFI=.92, TLI=.91 et SRMR=.07, vérifiant la structure factorielle hypothétisée. Tous les items se chargent significativement sur leurs variables latentes correspondantes ( $p < .001$ ). La littérature recommande pour plus de robustesse l'utilisation de la méthode Satorra-Bentler quand on compare des modèles d'ajustement entre eux (Pavlov et al., 2020 ; Satorra & Bentler, 2001). Cette méthode vise en la comparaison entre le modèle hypothétisé et des modèles alternatifs pour s'assurer de la robustesse du modèle. Le modèle en 4 facteurs surpasse les modèles alternatifs obtenus par la fusion de deux facteurs ou plus. Par exemple, le modèle en 3 facteurs obtenu par la fusion des facteurs planification et réseautage, Satorra-Bentler  $\Delta\chi^2 = 302.21$ ,  $df = 3$ , and  $p < 0.01$ , ou encore le modèle en 2 facteurs issue de la fusion des facteurs de l'orientation de carrière protéenne et de la satisfaction de carrière, Satorra-Bentler  $\Delta\chi^2 = 683.41$ ,  $df = 5$ , and  $p < 0.01$ , et enfin le modèle en 1 facteur, Satorra-Bentler  $\Delta\chi^2 = 573.81$ ,  $df = 6$ , and  $p < 0.01$ . Les résultats sont présentés dans le tableau 2.

-----

Ajouter Tableau 2 ici

-----

### **Modèle Structurel**

Le modèle structurel hypothétique basé sur nos hypothèses a été examiné avec le logiciel *Mplus 8.4* (Muthen & Muthen, 2017). Les coefficients standardisés associés au modèle d'hypothèse global sont rapportés dans la figure 2.

-----  
Ajouter Figure 2 ici  
-----

L'hypothèse 1 prédisait que l'auto-direction de l'orientation de carrière protéenne serait positivement liée aux comportements de planification de carrière. En ce qui concerne l'hypothèse 1, l'effet direct de l'orientation de carrière protéenne sur les comportements de planification de carrière a été soutenu ( $\beta=.31, p < .001$ ). Ainsi, l'hypothèse 1 a été validée. L'hypothèse 2 prédisait que l'auto-direction de l'orientation de carrière protéenne serait positivement liée aux comportements de réseautage. Un effet positif significatif a été trouvé de l'orientation de carrière protéenne aux comportements de réseautage ( $\beta=.45, p < .001$ ). Ainsi, l'hypothèses 2 a été validée.

L'hypothèse 3 prédisait que les comportements de planification de carrière seraient positivement liés à la satisfaction de carrière. Un effet positif significatif a été trouvé des comportements de planification de carrière à la satisfaction de carrière ( $\beta=.22, p < .001$ ). Ainsi, l'hypothèses 3 a été soutenue. L'hypothèse 4 prédisait que les comportements de réseautage seraient positivement liés à la satisfaction de carrière. Un effet positif significatif a été trouvé des comportements de réseautage à la satisfaction de carrière ( $\beta=.19, p < .001$ ). Ainsi, l'hypothèses 4 a été soutenue.

Les hypothèses 5a et 5b statuaient que l'orientation de carrière protéenne serait reliée à la satisfaction de carrière par les comportements de planification de carrière et les comportements de réseautage. Nous avons réalisé une analyse de médiation avec la technique de bootstrapping en suivant les recommandations de Shrout et Bolger (2002). En suivant les recommandations, nous avons ré-échantillonné 10.000 fois et utilisé la méthode du percentile pour créer un intervalle de confiance de 95% (Mooney et al., 1993). Dans la méthode du percentile, l'échantillon est ordonné du plus petit au plus grand et les estimations

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

correspondant aux 2,5 % supérieurs et inférieurs de la distribution bootstrap sont utilisées pour créer l'intervalle de confiance à 95 %. Le tableau 3 reporte les résultats des analyses de médiation.

L'hypothèse 5a implique de tester la médiation entre l'orientation de carrière protéenne et la satisfaction de carrière par les comportements de planification de carrière. Un effet direct de l'orientation carrière protéenne sur la satisfaction de carrière n'a pas été trouvé ( $\beta = 0.16, p > 0.01$ ). Un effet indirect a été mis en évidence ( $\beta = 0.07, p < 0.01, 95\% \text{ CI } [.01, .14]$ ). Par conséquent l'hypothèse 5a a été soutenue. L'hypothèse 5b implique de tester la médiation entre l'orientation de carrière protéenne et la satisfaction de carrière par les comportements de réseautage. Un effet indirect a été mis en évidence ( $\beta = 0.08, p < 0.01, 95\% \text{ CI } [.01, .15]$ ). L'hypothèse 5b a été soutenue.

-----  
Ajouter Tableau 3 ici  
-----

### Discussion

La littérature a souligné le rôle primordial de la préparation de carrière ainsi que de l'orientation de carrière protéenne dans la compréhension du succès de la transition université-travail. Relativement peu d'études se sont intéressées par quels processus l'orientation de carrière protéenne faciliterait la réussite de la transition université-travail. Pour répondre à ce manque, nous avons développé un modèle qui examine la relation entre l'orientation protéenne de carrière, les comportements proactifs de carrière pendant la période universitaire et la satisfaction de carrière une fois les personnes en emploi. Tout en

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

considérant l'aspect temporel de la transition c'est-à-dire une étude en deux temps de mesure, avec une mesure durant la période universitaire et une mesure une fois en emploi.

Cette étude a été réalisée durant la période de COVID-19. D'après les travaux de Donald et al. (2022), le majeur changement dans le processus de transition entre l'université et le travail et le fait qu'avec la pandémie beaucoup de services d'accompagnement des étudiants ont été suspendus. Cette suspension a obligé les étudiants à peut-être encore plus agentiques dans leur processus de développement de carrière car aucune aide extérieure contextuelle ne pouvait les accompagner dans cette transition.

### **Implications Théoriques**

Premièrement, cette étude montre que les personnes ayant un niveau élevé de cette disposition protéenne démontreraient plus des comportements proactifs de carrière, notamment auprès des jeunes qui débutent leur carrière professionnelle. Autrement dit, l'orientation de carrière protéenne serait associée positivement avec les comportements de planification et du réseautage de carrière (hypothèse 1 et 2). Ces résultats rejoignent des études antérieures démontrant le potentiel de l'orientation de carrière protéenne dans l'émergence d'attitudes et comportements d'intérêt pour le développement proactif de carrière (p.ex., satisfaction de carrière, engagement de carrière, proactivité) (Herrmann et al., 2015 ; Steiner et al., 2022). Ces résultats contribuent au repérage du réseau nomologique (notamment comportemental) de cette disposition protéenne. Elle est une ressource personnelle clef pour le développement de comportements, ce qui permettra par la suite d'identifier et d'utiliser des ressources liées au contexte organisationnelle (p.ex., recherche de feedback, mentorat, élargissement du réseau professionnel). L'identification de ces ressources est essentielle pour construire proactivement une carrière, et garantir la réussite de la transition de la vie universitaire vers la vie professionnelle ; première phase clé du développement de carrière.

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

Deuxièmement, cette recherche a démontré que les personnes adoptant des comportements proactifs de carrière, notamment dans la phase de préparation de leur carrière, semblent avoir une évaluation de leur carrière plus positive et en sont plus satisfaits. En d'autres termes, ce travail a mis en lumière, dans la phase de transition professionnelle, la relation positive entre les comportements proactifs de carrière (c.à.d., planification, réseautage) et la satisfaction de carrière (hypothèse 3 et 4) dans cette phase de transition professionnelle. Ainsi, ce travail révèle le rôle positif que joue l'adoption de ces deux comportements proactifs de carrière (c.à.d., définir mon plan d'action pour atteindre mes objectifs professionnels, construire un réseau des contacts), non seulement pour favoriser l'employabilité mais aussi pour valoriser et donner du sens au projet professionnel des jeunes. À cet égard, des études récentes sur le développement de carrière vont dans le même sens et montrent comment différents types de comportements proactifs adoptés lors de la formation universitaire contribuent à une intégration réussie et durable dans le monde professionnel (Jiang et al., 2023 ; Smale et al., 2019).

Troisièmement, ce travail fournit des preuves empiriques sur le processus agentique sous-jacent du développement proactif de carrière. En effet, cette recherche démontre le rôle médiateur des comportements proactifs de carrière dans la relation orientation de carrière protéenne et la satisfaction de carrière (hypothèse 5a et 5b). Conformément aux postulats théoriques de notre modèle de recherche (Bandura, 2001, 2018), les comportements proactifs de carrière (action agentique) deviendraient l'action transformatrice qui relierait la projection vers le futur (anticipation : orientation protéenne) et l'évaluation desdites actions (évaluation : succès de carrière). Cette étude souligne le rôle critique dans le processus agentique de l'anticipation (*forethought*) qui représente l'aspect temporel de l'agentivité (Bandura, 2001). Les individus se fixent des objectifs et anticipent les résultats probables des actions prospectives pour guider et motiver leurs efforts. Un futur ne peut pas être la cause d'un

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

comportement actuel car il n'a pas d'existence matérielle. Mais grâce à la représentation cognitive, les futurs visualisés sont introduits dans le présent en tant que guides actuels et facteurs de motivation des comportements proactifs. Dans cette forme d'auto-guidage anticipatoire, le comportement est régi par des objectifs visualisés et des résultats anticipés, plutôt que tiré par un état futur non réalisé. La capacité d'influer sur les résultats anticipés des activités en cours favorise un comportement déterminé et prévoyant. De plus, par son design, ce travail contribue à réconcilier les aspects théoriques et méthodologiques de l'analyse de cette transition de carrière. Cette étude atteste ainsi que la préparation de carrière c'est-à-dire l'engagement des individus dans des comportements de carrière lors de leur cursus universitaire joue un rôle prépondérant dans la satisfaction de carrière.

En résumé, bien que de précédentes études ont souvent invoqué d'autres facteurs personnels favorisant le développement de carrière (ex. auto-efficacité ; Pinquart et al., 2004 ; adaptabilité de carrière ; Koen et al., 2012), les présents résultats se joignent aux différents efforts (Steiner et al., 2019 ; Zhang et al., 2023) pour identifier les ressources personnelles « agentiques » permettant de comprendre la réussite de la transition université-travail et répondant ainsi à l'appel de Steiner et al. (2022). De plus, elle intègre l'aspect temporel de la transition et donc un focus sur le processus agentique de la perspective proactive du développement de carrière.

### **Implications Pratiques**

La présente recherche offre de nombreuses implications pratiques afin d'améliorer la transition université-travail. Tout d'abord, étant donné le rôle primordial des comportements de carrière durant le cursus universitaire, les conseillers d'orientation professionnelle ainsi que le personnel de l'université pourraient investir dans des interventions et des formations visant à développer les comportements de carrière des étudiants. Par exemple, des recherches antérieures ont démontré les effets notables d'interventions axées sur les comportements de

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

réseautage sur comment résauter, le rôle de la persistance ainsi que l'importance de ce type de comportements pour l'obtention d'un emploi (Wanberg et al., 2012). Dans le contexte du développement de carrière, les conseillers d'orientation professionnelle et le personnel de l'université pourraient également mettre en œuvre des interventions visant à la formation des étudiants sur l'établissement d'un plan de carrière, de comment sélectionner des objectifs de carrière pertinents, réfléchir à ce qu'ils souhaitent réaliser dans leur carrière et à répartir efficacement leur temps et leurs efforts. En France, des initiatives au sein des universités ont été développées comme le portefeuille de compétences ou encore les activités ORE (Orientation, Réussite, Etudiants) visant à accompagner les étudiants dans leur cursus universitaire mais surtout leur intégration dans le monde professionnel.

De plus, notre étude, dans la continuité de précédentes (Hirschi & Koen, 2021), a souligné l'importance de l'orientation de carrière protéenne dans la mise en place de comportements de carrière et donc réaffirme l'importance de développer des interventions facilitant le développement de l'orientation de carrière protéenne. Par exemple, cela pourrait se faire par le biais de l'observation de postes de travail ou en invitant d'anciens étudiants, des pairs ou des individus clefs d'une profession, pour qu'ils partagent leur expérience afin d'inspirer les étudiants (Brown et al., 2021). En outre, les interventions pourraient guider les individus dans l'identification et la réflexion autour de leurs objectifs de carrière, et de les aider à développer des stratégies sur la façon d'atteindre leurs objectifs. Les universités et les conseillers d'orientation pourraient réfléchir aux obstacles professionnels objectivement existants (ou subjectivement perçus) qui peuvent entraver ou empêcher l'évolution de carrière des individus, et éventuellement les atténuer (par exemple, en améliorant les perspectives de carrière par des possibilités de formation complémentaire après la formation professionnelle et d'accompagnement par des organismes d'insertion professionnelle (Steiner et al., 2019).

### **Limites et Recherche Future**

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

Notre étude présente différentes limites à prendre en compte. Tout d'abord, l'échantillon de notre étude composé d'étudiants universitaires qui représente en France, une population relativement privilégiée, ce qui soulève donc la question de la généralisation de nos résultats. Par exemple, nos résultats ne sont pas généralisables à d'autres populations en transition et c'est pour cela que des futures recherches peuvent considérer d'élargir l'échantillon et d'incorporer d'autres individus comme les personnes quittant le lycée, les autres formes de diplômes supérieurs plus courts (ex. BTS, DUT), les personnes NEET (les jeunes sans emploi qui ont passé une période substantiel sans éducation, sans emploi ou sans formation), ou encore les individus d'autres contextes culturels ayant accès à d'autres ressources.

Deuxièmement, nos variables d'étude sont des mesures auto-rapportées fournissant des indicateurs attitudinaux et comportementaux intéressants pour ce modèle de recherche mais susceptible d'être biaisés (p.ex., biais de méthode commune). Toutefois, les corrélations entre les variables diffèrent et l'utilisation d'une méthode de suivi en deux points limitent le potentiel effet du biais méthode commune (Podsakoff et al., 2012).

Troisièmement, notre échantillon est assez faible et il est nécessaire de rester prudent quant à la stabilité et à la généralisation de nos résultats. De futures études seront nécessaires avec des échantillons plus importants pour s'assurer de la robustesse de nos résultats.

Finalement, bien que le design de l'étude en deux points avec un espace de 2 ans contribue à explorer la transition sur l'angle conceptuel et méthodologique, il est nécessaire d'approfondir la compréhension de processus de transition université-travail par un plus grand nombre de points de mesure car malgré le fait que notre design est pertinent pour comprendre le processus de développement proactif de carrière (orientation de carrière protéenne – comportements proactifs – satisfaction de carrière), le recours à d'autres approches intrapersonnelles est important. Par exemple, des analyses en profils latents ou des modèles

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

de croissance latents (p.ex., LGM, LTA), complèteraient notre compréhension sur les dynamiques qui se jouent durant le processus de la transition université-travail.

### **Conclusion**

Cette recherche s'est efforcée d'examiner le rôle de l'orientation de carrière protéenne sur la satisfaction de carrière via les comportements de carrière et en soulignant son influence sur le succès de la transition université-travail. A l'aide d'une étude de suivi d'étudiants de 1<sup>ère</sup> de Master, puis une fois en emploi (6 mois après l'obtention de leur diplôme), nos résultats suggèrent que le succès de la transition université-travail est liée à l'orientation de carrière protéenne qui va ensuite influencer sur les comportements de carrière qui vont conduire à une plus grande satisfaction de carrière une fois les personnes en emploi. Cette étude réaffirme l'importance d'aider les jeunes à se préparer lors de leur formation universitaire (à travers une approche de développement de carrière agentique) pour faire face aux défis futurs du monde de travail.

### **Conflits d'intérêts**

Aucun

**Références**

- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749. <https://doi.org/10.1348/096317907X256726>
- Akkermans, J., & Hirschi, A. (2023). Career proactivity: Conceptual and theoretical reflections. *Applied Psychology*, 72(1), 199-204. <https://doi.org/10.1111/apps.12444>
- Akkermans, J., Spurk, D., & Fouad, N., (2021). *Careers and Career Development*. Oxford Research Encyclopedia of Psychology.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A. (2018). Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 130-136. <https://doi.org/10.1177/1745691617699280>
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.717>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New-York; Guilford publications.
- Brown, J. L., Dollinger, M., Hammer, S. J., & McIlveen, P. (2021). Career adaptability and career adaptive behaviors: A qualitative analysis of university students' participation in extracurricular activities. *Australian Journal of Career Development*, 30(3), 189-198. <https://doi.org/10.1177/10384162211067014>

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit In: Bollen KA, Long JS (EDS.). *Testing structural equation models* (pp. 111-135). Beverly Hills, CA: Sage.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Cefalo, R., Scandurra, R., & Kazepov, Y. (2020). Youth labor market integration in European regions. *Sustainability*, 12(9), 3813. <https://doi.org/10.3390/su12093813>
- Cortina, J. M., Sheng, Z., Keener, S. K., Keeler, K. R., Grubb, L. K., Schmitt, N., Tonidandel, S., Summerville, K. M., Heggstad, E. D., & Banks, G. C. (2020). From alpha to omega and beyond! A look at the past, present, and (possible) future of psychometric soundness in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1351–1381. <https://doi.org/10.1037/apl0000815>
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0333>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

- Donald, W.E., Ashleigh, M.J., & Baruch, Y. (2022), "The university-to-work transition: responses of universities and organizations to the COVID-19 pandemic", *Personnel Review*, 51(9), 2201-2221. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2021-0170>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsdon, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Fu, C., Cai, Y., Yang, Q., Pan, G., Xu, D., & Shi, W. (2022). Career Adaptability Development in the School-To-Work Transition. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727221120366>
- Fuller Jr, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Haenggli, M., Hirschi, A., Rudolph, C. W., & Peiró, J. M. (2021). Exploring the dynamics of protean career orientation, career management behaviors, and subjective career success: An action regulation theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103650. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103650>
- Hall, D. T., & Heras, M. L. (2010). Reintegrating job design and career theory: Creating not just good jobs but " smart" jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2/3), 448-462. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124fad.002>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.008>
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113–136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- 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>
- Hirschi, A., Jaensch, V. K., & Herrmann, A. (2017). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: an empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 208–220. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1242481>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices* (3rd edn.). Odessa, FL: PAR.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

- Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., & Wu, C. H. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology, 72*(1), 144-184. <https://doi.org/10.1111/apps.12442>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kostal, J. W., & Wiernik, B. M. (2017). A meta-analytic investigation of demographic differences in protean, boundaryless, and proactive career orientations. *Career Development International, 22*(5), 520-545. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0139>
- Marciniak, J., Johnston, C. S., Steiner, R. S., & Hirschi, A. (2022). Career preparedness among adolescents: A review of key components and directions for future research. *Journal of Career Development, 49*(1), 18-40. <https://doi.org/10.1177/0894845320943951>
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but . . .": A review of underemployment. *Journal of Management, 37*(4), 962–996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Mooney, C. Z., Mooney, C. F., Mooney, C. L., Duval, R. D., & Duvall, R. (1993). *Bootstrapping: A nonparametric approach to statistical inference* (No. 95). Sage.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2017). *Mplus User's Guide* (8th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior, 85*(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process?

Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275–1291.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>

Olry-Louis, I., & Arnoux-Nicolas, C. (2022). *Le sens des transitions et des bifurcations professionnelles*. In Press.

Olry-Louis, I., Vonthron, A. M., Vayre, E., & Soidet, I. (2017). *Les transitions professionnelles: nouvelles problématiques psychosociales*. Dunod.

Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691.

<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>

Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36, 633– 662.

<http://doi.org/10.1177/0149206308321554>

Pavlov, G., Shi, D., & Maydeu-Olivares, A. (2020). Chi-square difference tests for comparing nested models: An evaluation with non-normal data. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 1-10 (1). 1070-5511.

<https://doi.org/10.1080/10705511.2020.1717957>

Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 329-346. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00031-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00031-3)

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, *66*(4), 507-514.

<https://doi.org/10.1007/BF02296192>

Savickas, M. L. (2002). Career construction: a developmental theory of vocational behavior. In D. B. Associates (Ed.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 149–205). Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 138–152.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>

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

[9010.84.3.416](http://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416)

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(1), 1-21.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, *7*(4), 422–445.

<https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>

Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, *70*(1), 8–24.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.007>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., ... & Unite, J. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122.  
<https://doi.org/10.1002/job.2316>
- Soidet, I., & Raussin, J. (2017). L'expérience étudiante de la transition: adultes en reprise d'études versus jeunes bacheliers. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 23(3), 236-254. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2017.06.001>
- Sonnentag, S. (2022). Temporal aspects of career proactivity: How to dig deeper. *Applied Psychology. An International Review*. <https://doi.org/10.1111/apps.12447>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Steiger, J. H. (1998). A note on multiple sample extensions of the RMSEA fit index. *Structural Equation Modeling*, 5, 411-419.  
<https://doi.org/10.1080/10705519809540115>
- Steiner, R., Hirschi, A., & Akkermans, J. (2022). Many roads lead to Rome: Researching antecedents and outcomes of contemporary school-to-work transitions. *Journal of Career Development*, 49, 3-17. <https://doi.org/10.1177/08948453211063580>
- Steiner, R. S., Hirschi, A., & Wang, M. (2019). Predictors of a protean career orientation and vocational training enrollment in the post-school transition. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 216-228. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.002>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

Stringer, K., Kerpelman, J., & Skorikov, V. (2011). Career preparation: A longitudinal, process-oriented examination. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 158-169.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.012>

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. Oxford, England: Harper & Bros.

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

Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental 103 validities. *Applied Psychology* 62(1), 44-96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>

Tucker, L., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38, 1-10. <https://doi.org/10.1007/BF02291170>

Trainor, A. A., Lindstrom, L., Simon-Burroughs, M., Martin, J. E., & Sorrells, A. M. (2008). From Marginalized to Maximized Opportunities for Diverse Youths With Disabilities: A Position Paper of the Division on Career Development and Transition. *Career Development for Exceptional Individuals*, 31(1), 56-64.

<https://doi.org/10.1177/0885728807313777>

Van der Horst, A. C., Klehe, U. C., Brenninkmeijer, V., & Coolen, A. C. M. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103581.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103581>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

- Volmer, J., & Wolff, H.-G. (2018). A daily diary study on the consequences of networking on employees' career-related outcomes: The mediating role of positive affect. *Frontiers in Psychology, 9*, 2129. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02179>
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual review of psychology, 63*, 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Wanberg, C., Zhu, J., Kanfer, R., & Zhang, X. (2012). After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal, 55*, 261–284. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.0157>
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 405– 419. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003>
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology, 66*(3), 280-  
<https://doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0139>
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 196–206.  
<https://doi.org/10.1037/a0013350>
- Zhang, Y., Wang, Q., Zhang, Y., Xu, C., & Xu, Z. (2023). Protean Career Orientation and Proactive Career Behaviors During School-to-Work Transition: Mechanism Exploration and Coaching Intervention. *Journal of Career Development, 50*(3), 547–562. <https://doi.org/10.1177/08948453221113545>

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

**Tableau 1***Moyennes, Écart-types, Coefficients Alphas et Omégas et Corrélations entre variables*

Variables	Moyenne	$\omega$	ET	1	2	3	4
1. Orientation de carrière Protéenne	3.93	.83	.61	(.82)			
2. Planification	3.28	.89	1.04	.48**	(.89)		
3. Réseautage	3.02	.89	1.17	.40**	.29**	(.89)	
4. Satisfaction de carrière	3.36	.88	.89	.19*	.36**	.34**	(.87)

*Note:*  $N = 109$ . \*\*  $p < .01$ . Alpha de Cronbach en diagonale entre parenthèse

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

**Tableau 2***Modèle de Mesure et Indicateurs d'adéquation*

Modèle	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR	AIC	BIC	$\Delta \chi^2$
M1 : Modèle en 4 facteurs	200.623	129	.07	.92	.91	.07	5127.343	5288.824	
M2 : Modèle en 3 facteurs (combinant les facteurs planification et réseautage)	413.673	132	.14	.70	.65	.12	5349.112	5502.519	$\chi^2(3)=302.21^{**}$
M3 : Modèle en 2 facteurs (combinant les facteurs OCP et SC)	612.870	134	.18	.50	.42	.16	5553.923	5701.947	$\chi^2(5)=683.41^{**}$
M4 : Modèle en 1 facteur	722.702	135	.20	.38	.30	.16	5677.787	5823.120	$\chi^2(6)=573.81^{**}$

*Note:*  $N = 109$ .  $^{**} p < .01$ . RMSEA = root mean square error of approximation; CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index; SRMR: standardized root mean square residual; AIC = Akaike information criterion; BIC = Bayesian information criterion; OCP = Orientation de carrière Protéenne; SC = Satisfaction de carrière.

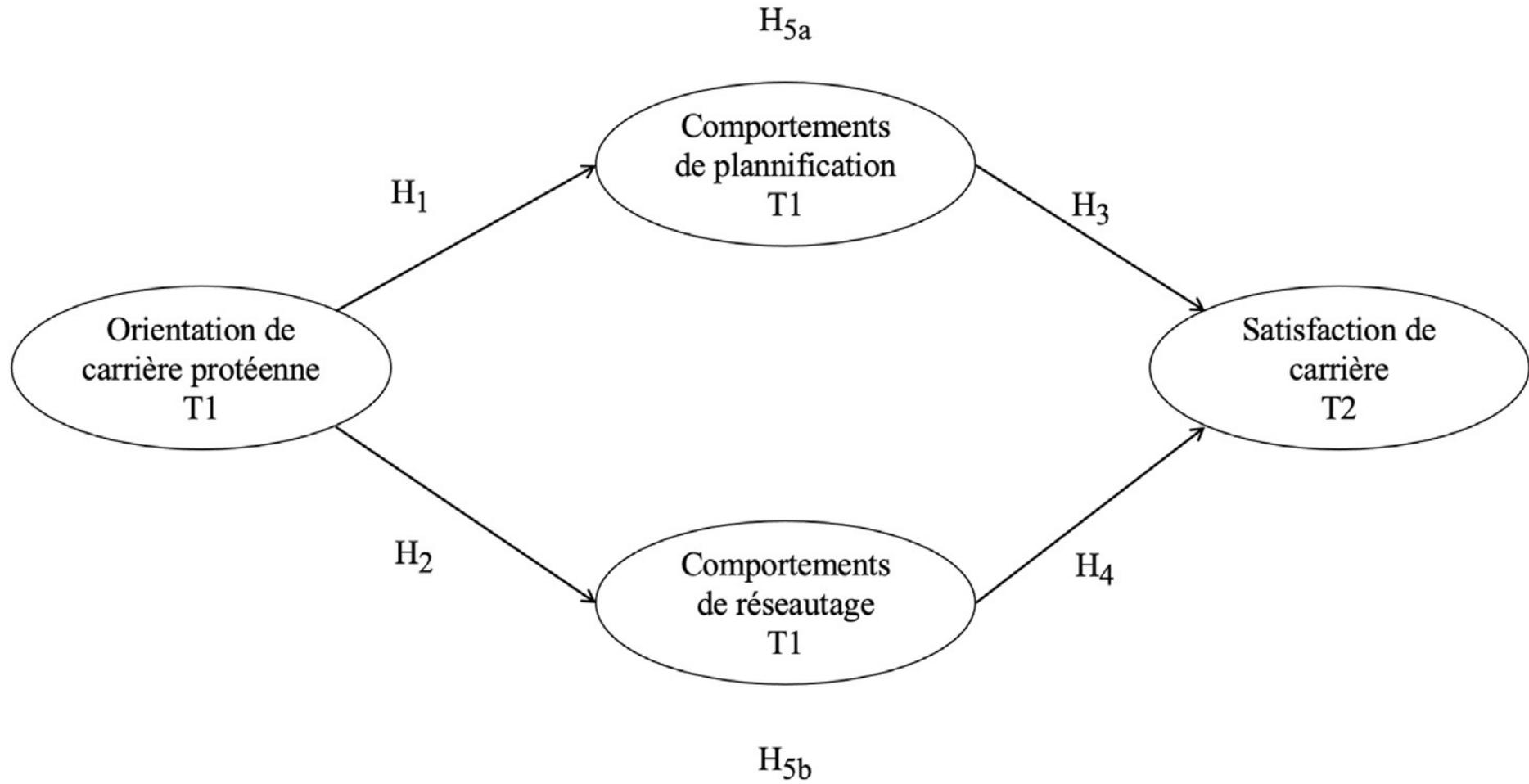
## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

**Tableau 3***Résultats des Analyses de Médiation*

Effets indirects	Coefficient	SE	95% CI		p
			LL	UL	
OCP → CPP → SC	.07	.03	[.01-.14]		<0.01
OCP → CPR → SC	.08	.04	[.01-.15]		<0.01

*Note.*  $N = 109$ ; rééchantillonnage par la méthode bootstrapping = 10,000; coefficients standardisés sont rapportés. 95% CI: 95% Intervalle de confiance for  $\beta$ ; LL = limite basse; UL = limite haute.

OCP: Orientation de Carrière Protéenne ; SC : Satisfaction de Carrière ; CPP : Comportement Proactif de Planification ; CPR : Comportement Proactif de Réseautage.

**Figure 1***Modèle de recherche hypothétisé*

## SE PREPARER POUR L'AVENIR PROFESSIONNEL

**Figure 2**

*Coefficients standardisés associés au modèle de recherche (n = 109).*

