

À la rencontre de l'indécision vocationnelle et de l'épuisement professionnel : la flexibilité psychologique comme levier d'intervention

Lise Gallant. Ministère du Développement social,
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Diane LeBreton. Université de Moncton

Résumé

Au moment de définir son projet vie-carrière, la personne se voit souvent confrontée à faire des choix. Cette situation, qui engendre des moments d'incertitude, l'amène souvent à vivre un état d'indécision vocationnelle. À son tour, cette indécision peut mener à des difficultés d'ordre psychologique, dont l'épuisement professionnel. Par ailleurs, la flexibilité psychologique contribue au bien-être et à la santé psychologique de la personne, en plus d'être considérée comme une habileté essentielle à la tâche d'exploration et à la construction d'un projet vie-carrière. Afin de mieux connaître la nature des relations qui existent entre l'indécision vocationnelle, l'épuisement professionnel et la flexibilité psychologique, une recherche quantitative a permis d'interroger 318 étudiantes et étudiants universitaires de premier cycle par rapport à chacune de ces trois variables. Les résultats de l'étude révèlent que les personnes indécises et épuisées sont moins portées à être flexibles sur le plan psychologique. Les résultats permettent aussi d'avancer que la flexibilité psychologique, qui agit comme variable médiatrice dans le modèle à l'étude, pourrait s'avérer un levier d'intervention prometteur

pour le domaine du développement et du counseling de carrière.

Certains individus éprouvent plus de difficultés que d'autres à définir et à s'engager dans un projet vie-carrière (Brioux, Villate et Oubrayrie-Roussel, 2019; Falardeau, 2007; Faurie et Giacometti, 2017; Walker et Tracey, 2012; Walsh, Savickas et Hartung, 2013; Zunker, 2016). Bon nombre d'étudiantes et d'étudiants au niveau postsecondaire sont aux prises avec une incapacité à formuler un projet d'avenir. Décrite par plusieurs comme l'indécision vocationnelle (Cournoyer et Lachance, 2018; Dosnon, 1996; Falardeau, 2007, 2012; Faurie et Giacometti, 2017; Forner, 2007; Gati, 2013), cette incapacité à prendre une décision compte parmi les problématiques vocationnelles les plus courantes et complexes (Amir et Gati, 2006; Faurie et Giacometti, 2017; Osipow, 1999). Plus particulièrement, l'indécision vocationnelle peut rendre la personne vulnérable, au point où elle peut vivre du stress (Faurie et Giacometti, 2017), de l'anxiété (Campagna et Curtis, 2007; Cournoyer et Lachance, 2018; Falardeau, 2012; Yu, 2019), de la dépression (Walker et Peterson, 2012). À une époque où les structures traditionnelles du marché du travail se transforment à

un rythme fulgurant, les enjeux liés à l'indécision vocationnelle et, par ricochet, à l'insertion socioprofessionnelle sont réels. Cet article vise justement à présenter les principaux résultats d'une étude portant sur la nature des relations entre l'indécision vocationnelle, l'épuisement professionnel et la flexibilité psychologique auprès d'un échantillon d'étudiantes et d'étudiants universitaires de premier cycle.

Énoncé du problème

De nombreux écrits rapportent que plusieurs personnes étudiantes au niveau postsecondaire connaissent un état d'indécision vocationnelle (Brioux et al., 2019; Falardeau, 2007, 2012; Faurie et Giacometti, 2017; Guay, Ratelle, Sénécal, Larose et Deschênes, 2006; Picard, 2012). À ce chapitre, les données d'une enquête longitudinale et pancanadienne révèlent que 13,3 % des jeunes canadiens « étaient indécis à l'égard de leur carrière à 25 ans, ou avaient choisi une nouvelle carrière (38,3 %) » (p. 5, Statistique Canada, 2015). Même si l'enquête ne révèle pas les motifs ayant appelé ces nombreux jeunes (38,3 %) à opter pour une nouvelle carrière à cet âge, il apparaît, d'une perspective pratique, qu'une forme quelconque d'indécision pourrait être lié à cette décision. Par ail-

leurs, lorsqu'elle s'entremêle à des problématiques de santé mentale, l'indécision vocationnelle se complexifie (Walker et Peterson, 2012; Yu, 2019; Zunker, 2008). À ce propos, Walker et Peterson (2012) démontrent que le fait d'entretenir des pensées dysfonctionnelles relativement à la carrière tout en souffrant d'indécision vocationnelle est associé à l'apparition de symptômes dépressifs chez une population universitaire de niveau premier cycle. Pour leur part, Boudreau, Santen, Hemphill et Dobson (2004) affirment que l'incertitude vis-à-vis le futur serait parmi les facteurs déterminants de l'épuisement professionnel.

En plus de la dépression et de l'anxiété, l'épuisement professionnel est également présent au niveau des études postsecondaires (Mazurkiewicz, Korenstein, Fallar et Ripp, 2012; Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova et Baker, 2002) et peut être vécu différemment, selon le genre et le programme d'études (Divaris, Polychronopoulos, Taoufic, Katsaros et Eliades, 2012; Prins et al., 2010). Dans ce contexte, l'épuisement professionnel réfère à un syndrome psychologique lié au travail ou aux études, caractérisé par une fatigue émotionnelle, une attitude cynique ou détachée et un faible sentiment d'accomplissement personnel à la suite d'une exposition à des agents stressants (Maslach et Jackson, 1981; Schaufeli et al., 2002). Au fil des ans, l'épuisement professionnel a fait l'objet de recherches auprès d'étudiantes et d'étudiants universitaires étant donné le nombre croissant de personnes

qui en souffrent et de ses répercussions sur le plan personnel et académique. Ainsi, une étude effectuée par Mazurkiewicz et al. (2012) auprès d'étudiantes et d'étudiants universitaires (n=86) démontre que 71 % de leur échantillon souffrent d'épuisement professionnel et, n'étant plus en mesure de performer adéquatement, ils adoptent conséquemment une attitude négative envers leurs études. Cette situation résulte couramment en un manque d'engagement (Pienaar et Sieberhagen, 2005; Salanova, Schaufeli, Martínez et Bresó, 2010). Certaines personnes iront même jusqu'à abandonner leurs études, leur état de santé étant devenu insupportable (Dryman, Gardner, Weeks et Heimberg, 2016; Dyrbye et al., 2010; Moneta, 2011).

Dans un autre ordre d'idées, les écrits en développement de carrière reconnaissent que la flexibilité est une habileté essentielle à la tâche d'exploration et à la construction d'un projet professionnel (Pelletier et Bujold, 1984; Pelletier, Noiseux et Bujold, 1974; Krumboltz, 2009; Krumboltz, Foley et Cotter, 2013, Xu et Tracey, 2014). Cette habileté est aussi reconnue pour favoriser l'acquisition d'une incertitude positive (Gelatt, 1989, Gelatt et Gelatt, 2003) et d'une adaptabilité à la carrière (Savickas, 2002, 2013; Savickas et al., 2010). En psychologie clinique, la flexibilité correspond au fait d'être en harmonie avec son expérience personnelle, malgré la présence d'événements indésirables, tout en s'engageant dans des actions cohérentes avec ses valeurs

(Bond, Flaxman et Bunce, 2008). Cette flexibilité psychologique est considérée comme étant essentielle au bien-être de la personne (Kashdan et Rottenberg, 2010). L'incertitude étant ce qui caractérise les transformations qu'a subi le marché du travail au cours des cinquante dernières années (Gati, 2013), il importe d'intervenir au moyen de pratiques novatrices qui puissent permettre aux individus de se vivre plus harmonieusement en étant davantage flexibles et aptes à apprivoiser positivement l'incertitude et les ambiguïtés. À ce propos, une recherche menée auprès d'étudiantes et d'étudiants de niveau postsecondaire révèle que la tolérance à l'incertitude peut agir comme effet médiateur dans la relation entre le développement de l'identité professionnelle et la satisfaction de vie (Garrison, Lee et Ali, 2017). Cette recherche appuie en quelque sorte le modèle à l'étude.

L'approche d'acceptation et d'engagement, connue sous l'appellation anglaise Acceptance and Commitment Therapy - ACT (Hayes, 1987; Hayes, Strosahl et Wilson, 1999), sous-tend l'idée que l'inflexibilité psychologique ou encore la rigidité psychologique est plus que souvent liée au développement de problématiques de santé mentale, dont la dépression, l'anxiété et l'épuisement professionnel (Hayes, Luoma, Bond, Masuda et Lillis, 2006; Kashdan et Rottenberg, 2010). L'ACT vise donc à développer chez la personne la capacité à faire des choix qui lui permettent de se rapprocher des personnes et des

choses qui lui sont importantes selon ses valeurs, et ce, même en présence d'obstacles (Polk, Schendorff, Webster et Olaz, 2017). À ce propos, Lloyd et al. (2013) avancent, au terme d'une étude menée auprès de travailleuses et de travailleurs britanniques (n=100), que l'utilisation de l'approche ACT en milieu de travail avait réduit considérablement les signes d'épuisement professionnel, en plus d'améliorer leur flexibilité psychologique. Pour leur part, Muto, Hayes et Jeffcoat (2011) démontrent qu'une intervention par bibliothérapie (thérapie par la lecture) au moyen de l'approche ACT avait également diminué les signes de stress, d'anxiété et de dépression auprès d'une population universitaire au Nevada.

Enfin, il semble pertinent de rappeler qu'à la base de l'approche ACT et de la flexibilité psychologique se trouve la pleine conscience (Brown, Ryan et Creswell, 2007; Ménard et Beresford, 2016). Selon ces sources, la pleine conscience renvoie à l'habileté à être en contact avec les expériences du moment. Certains écrits soutiennent que les individus faisant preuve de pleine conscience sont en mesure d'avoir une meilleure connaissance d'eux-mêmes (Heeren et Philippot, 2010), de prendre des décisions cohérentes avec leurs valeurs, leurs intérêts et leurs besoins (Grégoire, Baron et Baron, 2012; Grégoire, Lachance et Richer, 2016) de même qu'à reconnaître les paradoxes et à mieux composer avec les ambiguïtés (Cayer et Baron, 2006). En ce sens, Ryan et Deci (2004) soutien-

ent que les personnes qui sont en mesure de prendre des décisions ont la capacité à être plus flexible et à s'adapter aux événements. Pour sa part, une autre étude menée au niveau postsecondaire démontre que l'indécision aversive (aversive indecisiveness), décrite comme un trait mal adapté découlant d'une difficulté à prendre des décisions, constituait un facteur prédictif d'un faible niveau de flexibilité psychologique (Lauderdale, Martin et Moore, 2019). En somme, l'indécision vocationnelle peut engendrer un état d'instabilité et les effets peuvent s'avérer plus significatifs lorsque liés à des problématiques de santé mentale. De fait, certaines personnes indécises peuvent être susceptibles de vivre de la détresse psychologique, telle que l'anxiété et la dépression. Dans ce contexte, il semble avisé de les amener à vivre avec ouverture et acceptation cet état d'indécision et de détresse psychologique.

Hypothèses de recherche

Le but de cette recherche était de connaître la nature des relations entre l'indécision vocationnelle, l'épuisement professionnel et la flexibilité psychologique auprès d'un échantillon d'étudiantes et d'étudiants universitaires de premier cycle. Pour ce faire, les deux hypothèses suivantes ont été formulées :

H1 : Plus les étudiantes et les étudiants universitaires sont indécis sur le plan vocationnel, plus ils sont épuisés

professionnellement envers leurs études.

H2 : La flexibilité psychologique constitue une variable médiatrice dans la relation entre l'indécision vocationnelle et l'épuisement professionnel.

Selon Baron et Kenny (1986), une variable médiatrice peut être utilisée dans un contexte où il existe conceptuellement une relation entre une variable indépendante et une variable dépendante. La variable médiatrice est aussi utilisée pour déterminer dans quelle mesure la variable indépendante influence la variable dépendante. Dans le cas de la présente étude, il est à supposer que la flexibilité psychologique serve de mécanisme afin d'expliquer comment les personnes indécises sont portées à être plus épuisées aux études. De plus, l'analyse de médiation fut testée à l'aide d'hypothèses spécifiques (Aglar et De Boeck, 2017).

Méthode

Sujets de recherche

Les sujets de cette étude, âgés entre 18 et 25 ans, ont été ciblés à l'aide de la méthode d'échantillonnage non aléatoire de personnes volontaires (Johnson et Christensen, 2012). Cette tranche d'âge correspond au premier cycle d'études universitaires, en plus de représenter une période d'exploration marquée par de nombreux changements au plan

vie-carrière. Seules les personnes inscrites aux études à temps plein ont été retenues afin d'assurer le plus d'homogénéité possible. Au total, l'échantillon fut composé de 318 personnes étudiantes, dont 239 femmes et 79 hommes âgés en moyenne de 20 ans.

Outils de mesure et procédure

Un questionnaire électronique de langue française élaboré à l'aide de la plateforme Survey-Monkey (durée approximative de 15 minutes) a d'abord été soumis à l'ensemble de la population étudiante inscrite au premier cycle d'études à l'Université de Moncton (campus de Moncton). Une version papier de ce questionnaire a aussi été administrée afin d'assurer l'atteinte de l'échantillon visé, alors que des personnes étudiantes inscrites à certains cours universitaires furent sollicitées. La collecte des données s'est déroulée à la session d'hiver 2015.

Outre les questions habituelles d'ordre sociodémographique (ex. : sexe, âge), certains énoncés portaient sur le parcours académique des sujets (ex. : nombre d'années, statut étudiant, programme d'études). En ce qui a trait aux variables à l'étude, la sous-échelle indécision vocationnelle de la Career Decision Scale (CDS; Osipow, 1987), traduite en français par Martin, Sabourin, Laplante et Coallier (1991), fut retenue puisqu'il s'agit d'une mesure largement utilisée dans les études portant sur l'indécision vocationnelle (Bujold et Gingras, 2000; Forner, 2007), en plus

d'avoir été adaptée à divers pays (Dosnon, 1996; Osipow, 1999) et d'avoir de bonnes propriétés psychométriques (Osipow, Carney et Barak, 1976; Sabourin et Coallier, 1991).

L'outil est composé de 18 items, dont une sous-échelle mesurant la certitude vocationnelle et une autre mesurant l'indécision vocationnelle. Les réponses sont présentées sur une échelle Likert graduée en quatre points, allant de pas du tout comme moi à exactement comme moi. Seuls les items de la sous-échelle indécision vocationnelle ont été analysés dans le cadre de cette étude, étant donné le but visé. Pour sa part, la limite inférieure de la fidélité, évaluée à l'aide du modèle de Guttman, approchait 0,95 ($\lambda_6 = 0,92$), ce qui est excellent.

De plus, la version française du Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI-SS; Schaufeli et al., 2002) fut utilisée comme mesure du degré d'épuisement professionnel. Déjà reconnu pour ses propriétés psychométriques, le MBI-SS a, de plus, fait l'objet d'une traduction inversée dans le cadre de cette recherche. Cet outil est composé de trois sous-échelles : épuisement émotionnel, dépersonnalisation, accomplissement personnel. Des scores élevés aux sous-échelles épuisement émotionnel et dépersonnalisation ainsi que des scores faibles à la sous-échelle accomplissement personnel suggèrent la présence d'épuisement professionnel. Les réponses sont présentées sur une échelle Likert graduée en sept points allant de jamais à

toujours. Quant aux indices de fidélité, la limite inférieure de la fidélité de la mesure, évaluée à l'aide du modèle de Guttman, approchait 0,85 ($\lambda_4 = 0,84$) pour la sous-échelle épuisement émotionnel, 0,90 ($\lambda_2 = 0,89$) pour la sous-échelle dépersonnalisation et 0,80 ($\lambda_2 = 0,78$) pour la sous-échelle accomplissement personnel. Ses indices sont acceptables selon les critères utilisés en sciences sociales (Nunnally et Bernstein, 1994).

En dernier lieu, la version française du Acceptance and Action Questionnaire II (Bond et al., 2011), le Questionnaire d'acceptation et d'action II traduit par Monestès, Villatte, Mouras, Loas et Bond (2009), a servi à mesurer la flexibilité psychologique. Cet outil est composé de dix items. Une bonne flexibilité psychologique se traduit par des scores plus élevés. L'outil présente les réponses selon une échelle Likert graduée en sept points allant de jamais vrai à toujours vrai. Il s'agit de l'un des rares outils mesurant le concept de flexibilité psychologique. La limite inférieure de la fidélité pour cette mesure, évaluée à l'aide du modèle de Guttman, approchait 0,90 ($\lambda_2 = 0,88$), ce qui est excellent.

Analyse des données

L'entrée des données s'est faite à l'aide du logiciel SPSS. La base de données a été épurée afin de traiter les erreurs de saisie, les données manquantes ainsi que les données déviantes. La normalité, la linéarité, l'homogénéité des variances ainsi que la colinéarité

des variables ont aussi été mises à l'épreuve, afin d'assurer le respect des postulats de base en inférence statistique. Par ailleurs, les propriétés psychométriques ont été examinées à l'aide de l'analyse factorielle (validité) et des indices de Guttman (fidélité) respectivement. Des analyses descriptives ont été effectuées pour, entre autres, décrire l'échantillon à l'étude, puis établir le profil des variables. Une matrice de corrélation a également été produite, permettant ainsi d'observer les relations entre les différentes variables à l'étude. Finalement, des analyses de régression multiple faites à l'aide du logiciel AMOS, suivant la procédure de Baron et Kenny (1986), ont permis de déterminer les relations entre l'indécision vocationnelle, l'épuisement professionnel et la flexibilité psychologique.

Principaux résultats

Analyses descriptives

Le tableau 1 présente les fréquences et les pourcentages des variables catégorielles à l'étude. Tel que démontre ce tableau, les femmes composaient la grande majorité de l'échantillon (74,9 %). Par ailleurs, les femmes et les hommes représentaient une proportion relativement égale au niveau des programmes menant à une formation professionnelle et à ceux menant à une formation générale. Les programmes de formation professionnelle réfèrent aux programmes d'études qui mènent directement à un titre professionnel (p. ex. : éducation, science

Tableau 1. Fréquences et pourcentages des variables catégorielles à l'étude

Variables	Fréquences	Pourcentages
Genre (n = 318)		
Féminin	239	74,9 %
Masculin	79	24,8 %
Type de formation (n = 315)		
Formation professionnelle (FP)	137	42,9 %
Formation générale (FG)	178	55,8 %
Nom du programme d'études (n = 315)		
Administration des affaires (administration, comptabilité, management)	18	5,6 %
Arts, lettres et multidisciplinaire (anglais, arts visuels, études françaises, information-communication, musique, traduction, multidisciplinaire)	31	9,7 %
Sciences humaines (économie, études familiales, histoire, sciences politiques, sociologie, travail social)	46	14,4 %
Sciences naturelles et ingénierie (biochimie, biologie, sciences de la santé, informatique, ingénierie, laboratoire médical, techniques radiologiques, thérapie respiratoire)	37	11,6 %
Éducation	77	24,1 %
Récréologie et kinésiologie	33	10,4 %
Science infirmière et nutrition	29	9,1 %
Psychologie	44	13,8 %
Année du programme d'études actuel (n = 316)		
1 ^{re} année	67	21,0 %
2 ^e année	77	24,1 %
3 ^e année	72	22,6 %
4 ^e année	74	23,2 %
5 ^e année	26	8,2 %

infirmière, ingénierie). À l'inverse, les programmes de formation générale procurent une formation de base dans une discipline servant souvent de tremplin à des études supérieures, sans nécessairement mener directement à une profession spécifique (p. ex. : études françaises, sociologie, histoire). Le tableau 1 montre aussi que la plus forte proportion des participantes et des participants provient du baccalauréat en éducation (24,1%), alors que la plus petite proportion provient du domaine de l'administration des affaires (5,6%). Finalement, l'échantillon se répartit de

façon relativement égale selon les années du programme d'études, sauf pour la cinquième année où l'on retrouve une plus petite proportion d'étudiantes et d'étudiants.

Le tableau 2, quant à lui, présente les minimums, maximums, moyennes et écarts-types des variables continues à l'étude. L'âge moyen des participants est de 20 ans. De manière générale, les scores moyens de l'indécision vocationnelle et de l'épuisement professionnel (épuisement émotionnel, dépersonnalisation, accomplissement personnel) sont à plus de trois écarts-types du score

Tableau 2. Minimums, maximums, moyennes et écarts-types des variables continues à l'étude (n = 318)

Variables	Minimums obtenus (possible)	Maximums obtenus (possible)	Moyennes	Écarts-types
Âge	18 (18)	25 (25)	20,34	1,70
Indécision vocationnelle	16 (16)	53 (64)	27,98	9,03
Épuisement professionnel	12 (12)	75 (84)	36,43	9,88
Épuisement émotionnel	4 (4)	28 (28)	15,51	4,02
Dépersonnalisation	4 (4)	27 (28)	10,51	5,10
Accomplissement personnel	4 (4)	20 (28)	10,52	2,34
Flexibilité psychologique	17 (9)	62 (63)	44,09	8,46

Tableau 3. Matrice de corrélations de Pearson des variables continues du modèle de médiation à l'étude (n = 318)

	1	2	3	4	5	6
1. Indécision vocationnelle	-	,42**	,21**	,46**	,29**	-,34**
2. Épuisement professionnel		-	,77**	,87**	,70**	-,45**
3. Épuisement émotionnel			-	,49**	,32**	-,41**
4. Dépersonnalisation				-	,43**	-,32**
5. Accomplissement personnel					-	-,35**
6. Flexibilité psychologique						-

Note. **p<0,01

maximum de ces sous-échelles. Le même phénomène se produit à la sous-échelle indécision vocationnelle. Cependant, en ce qui a trait à l'échelle flexibilité psychologique, le score moyen de 44,09 est un peu plus de deux écarts-types du score maximal possible de 63.

Le tableau 3, pour sa part, présente la matrice de corrélations de Pearson des variables continues du modèle de médiation à l'étude. Un examen des données révèle que l'ensemble des variables sont liées de manière significative. Plus spécifiquement, les items à la sous-échelle indécision vocation-

nelle et à l'échelle épuisement professionnel corréler négativement avec le score à l'échelle flexibilité psychologique. De plus, les items à la sous-échelle indécision vocationnelle corréler positivement avec les scores à l'échelle épuisement professionnel. Autrement dit, plus les personnes sont indécises, moins elles sont flexibles et plus elles sont épuisées.

Analyses univariées

Des tests-t ainsi que des analyses de variance univariées (ANOVA) ont permis de détermi-

er la nature des relations entre les variables catégorielles et continues. En ce qui a trait au genre, le score moyen de l'indécision vocationnelle des hommes (m = 31,49, s = 9,46) est significativement supérieur (t[123,490] = -3,90, p = 0,000) au score moyen des femmes (m = 26,81, s = 8,61). Par ailleurs, le score moyen à la sous-échelle dépersonnalisation chez les hommes (m = 12,03, s = 5,17) est significativement supérieur (t[316] = -3,05, p = 0,002) au score moyen des femmes (m = 10,03, s = 4,99). Finalement, le score moyen à la sous-échelle épuisement émotionnel chez les femmes (m = 15,69, s = 3,94) est significativement supérieur (t[316] = 2,31, p = 0,022) au score moyen des hommes (m = 14,49, s = 4,11). Il est à noter qu'il n'y a pas de différence de genre aux scores moyens obtenus à l'échelle flexibilité psychologique et aux sous-échelles accomplissement personnel et dépersonnalisation.

Quant au type de formation (c.-à-d., formation professionnelle ou formation générale), le score moyen à la sous-échelle indécision vocationnelle (m = 30,03, s = 8,89) est significativement supérieur dans le cas des programmes de formation générale (t[303,85] = 5,19, p = 0,000) au score moyen des programmes de formation professionnelle (m = 14,49, s = 4,11). De plus, le score moyen à la sous-échelle dépersonnalisation chez les personnes inscrites à un programme de formation générale (m = 11,38, s = 5,24) est significativement supérieur (t[313] = 3,31, p = 0,001) au score moyen de celles

inscrites à un programme de formation professionnelle ($m = 9,48$, $s = 4,75$). Les niveaux de flexibilité psychologique, d'épuisement émotionnel, d'accomplissement personnel et d'épuisement professionnel ne diffèrent pas significativement selon le type de formation.

Plus spécifiquement, au niveau des programmes d'études, une ANOVA à plan simple indique une différence significative ($F[7, 307] = 2,203$, $p = 0,034$) à l'échelle flexibilité psychologique. Le test des comparaisons multiples REGWQ indique que le score moyen à l'échelle flexibilité psychologique est plus élevé chez les étudiantes et les étudiants inscrits dans les programmes de sciences et d'ingénierie ($m = 47,00$, $s = 7,60$) que chez les étudiantes et les étudiants inscrits dans les domaines des arts, des lettres et multidisciplinaire ($m = 39,87$, $s = 8,92$). Les autres variables ne sont pas significativement reliées aux différents programmes d'études.

Pour ce qui est de l'année du programme d'études, une ANOVA à plan simple indique une différence significative ($F[4, 303,18] = 3,14$, $p = 0,015$) à la sous-échelle indécision vocationnelle, selon l'année du programme. Le test des comparaisons multiples de moyennes Games-Howell indique que le score moyen à la sous-échelle indécision vocationnelle est plus élevé en 1^{re} année ($m = 29,48$, $s = 9,88$), en 3^e année ($m = 28,7778$, $s = 8,42736$) et en 4^e année du programme ($m = 28,39$, $s = 9,32$) qu'en 5^e année ($m = 23,00$, $s =$

5,50). Les autres variables ne sont pas significativement reliées à l'année du programme d'études.

Enfin, en ce qui a trait à l'âge, une ANOVA à plan simple indique une différence significative ($F[7, 32,77] = 2,08$, $p = 0,045$) à la sous-échelle épuisement émotionnel. Le test des comparaisons multiples REGWQ indique que le score moyen à la sous-échelle épuisement émotionnel est significativement élevé, peu importe l'âge. Les autres variables ne sont pas significativement liées à l'âge.

Analyse multivariée

L'analyse multivariée de régression multiple utilisée dans le but de vérifier l'effet médiateur de la variable flexibilité psychologique s'inspirait de l'approche de Baron et Kenny (1986). En guise de rappel, l'effet médiateur est obtenu lorsque l'effet d'une variable indépendante (X) sur une variable dépendante (Y) est transmis par une variable médiatrice (M). L'approche de Baron et Kenny est la plus utilisée en sciences sociales pour tester l'effet de médiation (Fritz et MacKinnon, 2007).

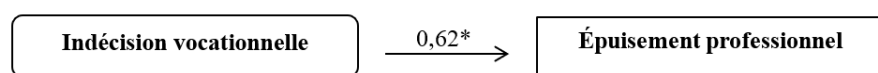
La figure 1 présente la première étape de l'approche de Baron et Kenny (1986), c'est-à-dire l'effet total de la variable

X sur la variable Y. La relation s'avère statistiquement significative, ce qui démontre que plus les personnes sont indécises sur le plan vocationnel, plus elles sont portées à être épuisées sur le plan professionnel.

La figure 2 présente les résultats obtenus de la deuxième étape à la quatrième étape de Baron et Kenny (1986). L'effet de la variable indécision vocationnelle sur la variable flexibilité psychologique ($- 0,56$) s'avère significative. Par ailleurs, l'effet de cette dernière variable sur la variable épuisement professionnel en contrôlant l'effet de la variable indécision vocationnelle ($- 0,30$) est significatif. Finalement, l'effet de la variable indécision vocationnelle sur la variable épuisement professionnel en contrôlant l'effet de la variable flexibilité psychologique ($0,45$) est plus petit que l'effet total initial. Ces résultats suggèrent que l'effet de la relation entre l'indécision vocationnelle et l'épuisement professionnel se fait partiellement par l'entremise de la flexibilité psychologique.

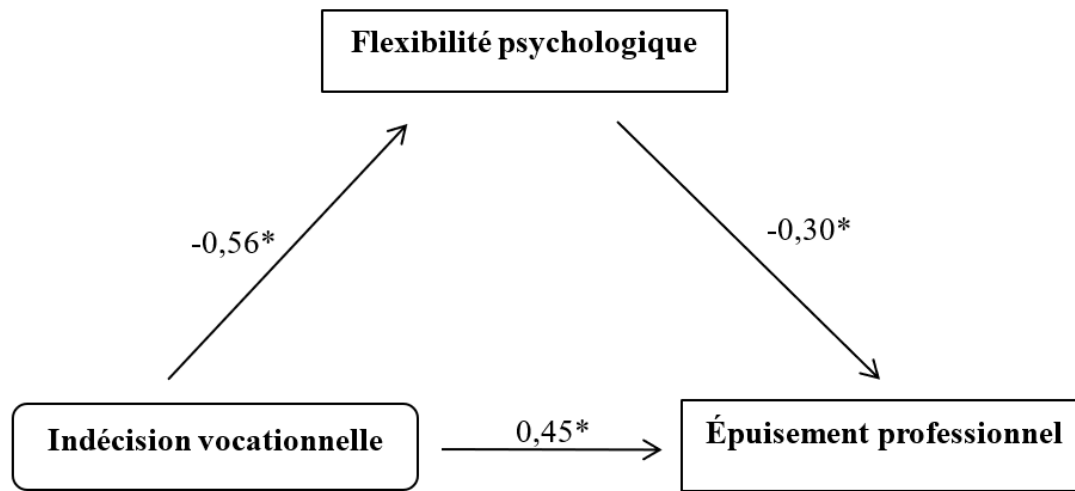
Le tableau 4, quant à lui, présente les coefficients de régression standardisés du modèle de médiation à l'essai en indiquant les relations directes et indirectes des variables venant appuyer la quatrième étape de l'approche de

Figure 1. Coefficient de régression (B) de l'effet total de la variable indécision vocationnelle (X) sur la variable épuisement professionnel (Y)



Note. * $p < ,001$

Figure 2. Coefficients de régression (B) de l'effet direct du modèle à l'essai incluant la variable médiatrice (M) de flexibilité psychologique



Note. *p<,001

Tableau 4. Coefficients de régression standardisés (β) du modèle de médiation à l'étude (n = 318)

Modèle à l'essai	Relation directe sans médiation	Relation directe avec médiation	Relation indirecte (méthode du <i>bootstrap</i> avec correction)
IV_FP_EP	0,42*	0,31*	Médiation partielle 0.116 *

Note. *p<,001

Baron et Kenny (1986). La significativité de l'effet médiateur est également obtenue par la méthode du bootstrap avec correction (Fritz et MacKinnon, 2007), soit une méthode ayant des paramètres d'estimation plus précis que d'autres méthodes connues, telle que le test de Sobel (Hayes, 2009). Elle permet également de corriger le problème d'asymétrie qui peut survenir dans la nouvelle distribution (Fritz et MacKinnon, 2007). De manière générale, cette dernière étape permet de déterminer que l'effet médiateur de la

variable flexibilité psychologique s'avère significatif. Il est alors possible de conclure que la flexibilité psychologique constitue une variable médiatrice dans la relation entre l'indécision vocationnelle et l'épuisement professionnel chez l'échantillon à l'étude.

Discussion

Au terme des analyses, il est possible de confirmer la première hypothèse de recherche qui stipule que plus les étudiantes et les étudiants universitaires sont

indécis sur le plan vocationnel, plus ils sont épuisés professionnellement envers leurs études. En effet, les étudiantes et les étudiants universitaires de l'échantillon présentant des signes d'indécision vocationnelle étaient plus aptes à vivre de l'épuisement professionnel. Ces résultats appuient les travaux de Boudreau et al. (2004) qui avancent que l'incertitude ressentie face à son futur est un élément clé contribuant au développement de l'épuisement professionnel. D'autres travaux rejoignent en quelque sorte les résultats

de cette recherche en démontrant que les personnes indécises sont plus aptes à vivre des sentiments dépressifs (Lauderdale et al., 2019; Walker et Peterson, 2012), reçoivent moins de renforcements de leur environnement académique ou familial (Garcia, Restubog, Bordia, Bordia et al., 2015), proviennent de milieux où les parents accordent une importance plutôt variable ou faible par rapport aux études postsecondaires (Statistique Canada, 2015) et ont moins tendance à avoir un fort sentiment d'efficacité (Faurie et Giacometti, 2017; Guay et al., 2006). Plusieurs de ces travaux appuient indirectement la relation qui existe entre l'indécision vocationnelle et les trois composantes de l'épuisement professionnel (épuisement émotionnel, dépersonnalisation, affaiblissement du sentiment d'accomplissement personnel).

Par ailleurs, les niveaux d'indécision vocationnelle et d'épuisement professionnel obtenus au terme des analyses diffèrent de ceux répertoriés dans la littérature scientifique (Falardeau, 2007, 2012; Guay et al., 2006; Mazurkiewicz et al., 2012; Picard, 2012; Schaufeli et al., 2002). Bien qu'une comparaison entre les résultats obtenus et ceux recensés doive se faire avec prudence, les niveaux d'indécision vocationnelle et d'épuisement professionnel de l'échantillon à l'étude demeurent peu élevés. Cette différence pourrait notamment être attribuable à l'effet de désirabilité sociale. À l'inverse, il se pourrait également que les étudiantes et les étudiants ayant répondu aux questionnaires

étaient plus aptes à prendre des décisions et en meilleure santé mentale en raison de leurs caractéristiques personnelles ou encore des diverses formes d'appui à la réussite des études offertes au sein de leur établissement (p. ex., tutorat et centres d'aide, mentorat étudiant, coach à l'apprentissage, services d'orientation ou de recherche de travail, service de psychologie). Si tel est le cas, ce dernier point pourrait peut-être servir d'explications face à la capacité des étudiantes et des étudiants à exercer une flexibilité sur le plan psychologique.

La seconde hypothèse de recherche, qui stipule que la flexibilité psychologique constitue une variable médiatrice dans la relation entre l'indécision vocationnelle et l'épuisement professionnel, fut également confirmée. Cela signifie donc que plus les étudiantes et les étudiants font preuve de flexibilité psychologique, moins ils sont portés à vivre de l'indécision vocationnelle ou de l'épuisement professionnel. En d'autres mots, moins les personnes sont indécises, plus elles sont portées à être flexibles sur le plan psychologique et, conséquemment, moins elles sont enclines à être épuisées face à leurs études. Ces résultats corroborent les travaux de Brown et al. (2007) qui révèlent que les personnes capables d'être pleinement conscientes du moment présent (une habileté à la base de la flexibilité psychologique) sont en mesure de faire des choix cohérents avec leurs valeurs, leurs besoins et leurs sentiments. Plus précisément, elles sont en mesure de s'engager

dans une tâche, de l'accomplir et d'atteindre leurs objectifs (Brown et al., 2007).

Les résultats obtenus à cette deuxième hypothèse permettent aussi d'affirmer, à l'instar des travaux de Kashdan et Rottenberg (2010), que les personnes flexibles sur le plan psychologique seraient plus aptes à prendre des décisions et seraient donc moins indécises. Ces résultats appuient les travaux de Xu et Tracey (2014), à l'effet que les personnes moins indécises seraient plus aptes à tolérer l'ambiguïté, ce qui n'est pas sans rappeler l'importance que revêt pour le développement et le counseling de carrière le concept d'incertitude positive (Gelatt, 1989, Gelatt et Gelatt, 2003). De plus, ces résultats trouvent écho, en quelque sorte, dans les écrits qui insistent sur l'importance de développer chez la personne une compétence d'adaptabilité afin d'être en mesure de mieux s'ajuster en fonction de nouvelles situations et, conséquemment, d'être mieux préparée à prendre une décision de carrière qui lui est propre (Hartung, Porfeli et Vondracek, 2008; Savickas, 2002; Savickas et al., 2010). Enfin, les résultats obtenus peuvent servir d'appui à plusieurs autres recherches qui tendent à démontrer que les personnes flexibles sur le plan psychologique sont en meilleure santé mentale (Flaxman et Bond, 2010; Hayes et al., 1999; Kashdan et Rottenberg, 2010), sont moins portées à souffrir d'épuisement professionnel (Hayes, Follette et Lineham, 2004; Hayes et al., 2006; Lloyd, Bond et Flaxman, 2013) ou à éprouver

des symptômes de dépression et d'anxiété (Lauderdale et al., 2019; Levin, Pistorello, Seely et Hayes, 2014; Muto et al., 2011), soit des concepts se rattachant à l'épuisement professionnel.

En ce qui a trait aux relations entre les principales variables à l'étude et les variables sociodémographiques, il appert ici que les hommes de l'échantillon sont plus indécis que les femmes, alors que les études recensées indiquaient le contraire (Rassin et Muris, 2005; Zhou et Santos, 2007), étant donné notamment qu'ils sont plutôt impulsifs lorsqu'ils prennent une décision relativement à la carrière (Creed, Prideaux et Patton, 2005). Dans le cas de la présente étude, une plus forte proportion d'hommes ($n = 47$) de l'échantillon sont inscrits à des programmes de formation générale, comparativement à des programmes de formation professionnelle, ce qui pourrait expliquer en partie ce résultat, puisque ceux ne menant pas à des professions spécifiques incluaient plus d'étudiantes et d'étudiants indécis. Les travaux de Daniels, Stewart, Stupnisky, Perry et LoVerso (2011) corroborent ce résultat en affirmant que les étudiantes et les étudiants qui choisissent des programmes de formation professionnelle ont, en quelque sorte, déjà effectué un choix de carrière, ce qui les amènerait à vivre moins d'indécision vocationnelle. Finalement, les étudiantes et les étudiants en début de parcours académique étaient plus indécis que ceux en fin de parcours, ce qui semble attendu puisque la plupart des personnes

en fin de parcours sont généralement plus près de leur objectif de carrière que celles qui entament un programme d'études.

Du point de vue de l'épuisement professionnel, on note que les femmes de l'échantillon sont plus épuisées émotionnellement envers leurs études que les hommes qui, eux, semblent davantage faire preuve d'un sentiment de dépersonnalisation. Ce constat est appuyé par d'autres études (Divaris et al., 2012; Prins et al., 2010). De plus, en matière de programmes d'études, les étudiantes et étudiants inscrits à des programmes de formation générale font preuve d'un plus grand sentiment de dépersonnalisation et, par conséquent, connaissent davantage de signes d'épuisement. Étant donné que les personnes indécises de l'échantillon se trouvaient majoritairement inscrites dans des programmes de formation générale, cela pourrait peut-être expliquer pourquoi elles ont démontré un sentiment de détachement ou une attitude plus cynique envers leur domaine de formation.

Finalement, en ce qui a trait à la flexibilité psychologique, les résultats permettent d'avancer que les sujets provenant des programmes de sciences naturelles et d'ingénierie sont plus flexibles sur le plan psychologique que ceux inscrits dans des programmes d'arts, de lettres et multidisciplinaires. Ce constat peut possiblement s'expliquer par le fait que les étudiantes et les étudiants qui proviennent de programmes menant à une formation professionnelle (p. ex., ingénierie) sont moins indécis (Daniels

et al., 2011) et, par conséquent, plus flexibles sur le plan psychologique, tel qu'observé dans cette recherche.

Limites de la recherche

Le moment de la collecte des données (début d'un semestre) a pu avoir un certain effet sur les résultats obtenus, puisqu'il s'agit d'une période habituellement moins stressante, comparative-ment aux périodes de mi-session ou de fin de session. Également, les sujets ciblés étaient issus d'une population dite générale, c'est-à-dire qu'aucune présélection n'a été faite en fonction de l'état d'indécision vocationnelle, d'épuisement professionnel ou du degré de flexibilité psychologique. En ciblant au préalable des personnes indécises et épuisées, les résultats auraient peut-être pu mieux expliquer le modèle à l'étude. La taille restreinte de l'échantillon et la non-représentativité des genres représentent une autre limite et ne permettent pas la généralisation des résultats à la population générale. Enfin, cette recherche ne permet pas d'établir des relations de causalité ou de cause à effet (Pelletier, Boivin et Alain, 2000) ou à se défaire des variables confondantes qui pourraient faire l'objet d'interférence statistique dans le modèle à l'étude (Pelham et Blanton, 2007).

Conclusion et quelques pistes d'action

Somme toute, le regard croisé entre l'indécision vocation-

nelle, l'épuisement professionnel et la flexibilité psychologique s'avère une démarche novatrice et prometteuse en développement et en counseling de carrière. En ayant accès à des interventions visant à améliorer la flexibilité psychologique, les jeunes adultes, dont les étudiantes et les étudiants universitaires, pourraient être mieux outillés à apprivoiser plus positivement les périodes d'incertitude, le tout favorisant du même souffle une meilleure santé mentale. Ainsi, une démarche préventive d'accompagnement qui s'appuierait sur la flexibilité psychologique s'avère une voie à explorer en matière d'indécision vocationnelle et d'épuisement professionnel au sein des divers services offerts aux personnes étudiantes qui fréquentent les établissements postsecondaires.

En ce qui a trait à des pistes d'action futures, il pourrait être intéressant d'entreprendre une étude qualitative connexe à celle-ci (voire une étude longitudinale) afin de mieux comprendre le vécu et le cheminement des personnes en matière d'indécision vocationnelle et d'épuisement professionnel en milieu universitaire. En comprenant mieux l'histoire de vie des personnes aux prises avec ce type de problématique, cela permettrait de mieux saisir la dynamique entourant, par exemple, la progression de l'indécision vocationnelle vers l'épuisement professionnel, ou encore de mieux saisir de quelle manière d'autres facteurs influencent les variables à l'étude. Des études permettant de prendre en compte les différences

entre les genres seraient également pertinentes, considérant la spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle et les inégalités entre les genres qui persistent (LeBreton, 2008; UNESCO, 2017). Enfin, puisque l'entraînement à la flexibilité psychologique, concept à la base de l'approche ACT, s'est démontré efficace à réduire les effets de différentes problématiques, dont l'épuisement professionnel et l'anxiété, il pourrait être intéressant d'évaluer sa faisabilité et son efficacité auprès de différentes populations qui vivent à la fois des difficultés en matière d'indécision vocationnelle et d'épuisement professionnel.

Références

- Amir, T. et Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counseling*, 34(4), 483-503. doi : 10.1080/03069880600942608
- Agler, R. et De Boeck, P. (2017). On the interpretation and use of mediation : Multiple perspectives on mediation analysis. *Frontiers in Psychology*, 8, 1984. doi : 10.3389/fpsyg.2017.01984
- Baron, R. M. et Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi : 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bond, F. W., Flaxman, P. E. et Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign : Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 645-654. doi : 10.1037/0021-9010.93.3.645
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., ... Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire-II : A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior Therapy*, 42(4), 676-688. doi : 10.1016/j.beth.2011.03.007
- Boudreau, D., Santen, S.A., Hemphill, R.R. et Dobson, J. (2004) Burnout in medical students : Examining the prevalence and predisposing factors during the four years of medical school. *Annals of Emergency Medicine*, 44(4), 75-76. doi : 10.1016/j.annemergmed.2004.07.248
- 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. doi : 10.4000/osp.10140
- Brown, K. W., Ryan, R. et Creswell, J. D. (2007). Mindfulness : Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237. doi :

- 10.1080/10478400701598298
Bujold, C. et Gingras, M. (2000).
Choix professionnel et
développement de carrière :
théories et recherches. Mon-
tréal : Gaëtan Morin.
- Campagna, C. 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 & Coun-
seling*, 17(1), 91-96. doi :
10.1375/ajgc.17.1.91
- Cayer, M. et Baron, L. (2006).
Développer un leadership
postconventionnel par une for-
mation à la présence attentive.
*Revue québécoise de psychol-
ogie*, 27(1), 257-271.
- Cournoyer, L. et Lachance, L.
(2018). L'ado en mode dé-
cision. Québec : Septembre
éditeur.
- Creed, P., Prideaux, L. A. et Pat-
ton, W. (2005). Antecedents
and consequences of career
decisional states in adoles-
cence. *Journal of Vocational
Behavior*, 67(3), 397-412. doi
: 10.1016/j.jvb.2004.08.008
- Daniels, L. M., Stewart, T. L.,
Stupnisky, R. H., Perry, R. P.
et LoVerso, T. (2011). Reliev-
ing career anxiety and indeci-
sion : The role of undergradu-
ate students' perceived control
and faculty affiliations. *Social
Psychology of Education*,
14(3), 409-426. doi : 10.1007/
s11218-010-9151-x
- Divaris, K., Polychronopoulou, A.,
Taoufik, K., Katsaros, C. et
Eliades, T. (2012). Stress and
burnout in postgraduate dental
education. *European Journal
of Dental Education*, 16(1),
35-42. doi : 10.1111/j.1600-
0579.2011.00715.x
- Dosnon, O. (1996). L'indécision
face au choix scolaire ou
professionnel : concepts et
mesures. *L'orientation sco-
laire et professionnelle*, 25(1),
129-168.
- Dryman, M. T., Gardner, S.,
Weeks, J. W. et Heimberg, R.
G. (2016). Social anxiety dis-
order and quality of life : How
fears of negative and positive
evaluation relate to specific
domains of life satisfaction.
Journal of Anxiety Disorders,
38, 1-8. doi: 10.1016/j.janx-
dis.2015.12.003
- Dyrbye, L. N., Thomas, M. R.,
Power, D. V., Durning, S.,
Moutier, C., Massie, F. R.,
... Shanafelt, T. D. (2010).
Burnout and serious thoughts
of dropping out of medical
school : A multi-institutional
study. *Academic Medicine*,
85(1), 94-102. doi : 10.1097/
ACM.0b013e3181c46aad
- Falardeau, I. (2007). Sortir de l'in-
décision. Québec : Septembre
éditeur.
- Falardeau, I. (2012). J'enseigne, ils
s'orientent : Pour une péda-
gogie orientante au collégial.
Québec : Septembre éditeur.
- Faurie, I. et Giacommetti, N.
(2017). Effets de l'indécision
de carrière et du sentiment
d'efficacité personnelle sur
le vécu de la transition ly-
cée-université. *L'orientation
scolaire et professionnelle*,
46(2). doi : 10.4000/osp.5378
- Flaxman, P. E. et Bond, F.
W. (2010). A randomised
worksite comparison of accep-
tance and commitment thera-
py and stress inoculation train-
ing. *Behaviour Research and
Therapy*, 48(8), 816-820. doi :
10.1016/j.brat.2010.05.004
- Fornier, Y. (2007). L'indécision de
carrière des adolescents. *Tra-
vail Humain*, 70(3), 213-234.
- Fritz, M. S. et MacKinnon, D. P.
(2007). Required sample size
to detect the mediated effect.
Psychological Science, 18(3),
233-239. doi : 10.1111/j.1467-
9280.2007.01882.x
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S.
L. D., Bordia, P., Bordia, S.
et Roxas, R. E. O. (2015).
Career optimism : The roles of
contextual support and career
decision-making self-efficacy.
*Journal of Vocational Behav-
ior*, 88, 10-18. doi :10.1016/j.
jvb.2015.02.004
- Garrison, Y. L., Lee, K-H et Ali,
S. R. (2017). Career identi-
ty and life satisfaction : The
mediating role of tolerance for
uncertainty and positive/neg-
ative affect. *Journal of Career
Development*, 44(6), 516-529
- Gati, I. (2013). Advances in career
decision making. In W. B.
Walsh, M. L. Savickas et P. J.
Hartung (dir.), *Handbook of
vocational psychology* (4e éd.,
p. 183-215). New-York, NY :
Routledge.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive
uncertainty : A new deci-
sion-making framework for
counseling. *Journal of Coun-
seling Psychology*, 36(2),
252-256. doi : 10.1037/0022-
0167.36.2.252

- Gelatt, H. B. et Gelatt, C. (2003). *Creative decision making using positive uncertainty*. Boston, MA : Crisp Learning.
- Grégoire, S., Baron, C. et Baron, L. (2012). Pleine conscience et counseling. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 46(2), 161-177.
- Grégoire, S., Lachance, L. et Richer, L. (dir.). (2016). *La présence attentive. Mindfulness. État des connaissances théoriques, empiriques et pratiques*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Guay, F., Ratelle, C., Sénécal, 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. doi : 10.1177/1069072705283975
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. et Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74. doi : 10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny : Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hayes, S. C. (1987). A contextual approach to therapeutic change. In N. Jacobson (dir.), *Psychotherapists in clinical practice* (p. 327-387). New York : Guilford Press.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A. et Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy : Model, processes and outcomes. *Behavior Research and Therapy*, 44(1), 1-25. doi : 10.1016/j.brat.2005.06.006
- Hayes, S. C., Follette, V. M. et Linehan, M. M. (dir.). (2004). *Mindfulness and acceptance : Expanding the cognitive-behavioral tradition*. New York, NY : Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D. et Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy : An experiential approach to behavior change*. New York, NY : Guilford Press.
- Heeren, A. et Philippot, P. (2010). Les interventions basées sur la pleine conscience : une revue conceptuelle et empirique. *Revue québécoise de psychologie*, 31(3), 37-61.
- Johnson, R. R. B. et Christensen, L. B. (2012). *Educational research : Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (4e éd.). Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Kashdan, T. B. et Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. doi : 10.1016/j.cpr.2010.03.001
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F. et Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15-26.
- 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. doi: 10.1007/s10942-018-0302-x
- LeBreton, D. (2009). Trajectoire d'insertion socioprofessionnelle de femmes sous l'angle des variables personnelles et sociales. *Revue canadienne de counseling*, 43(2), 131-145.
- Levin, M. E., Pistorello, J., Seeley, J. R. et Hayes, S. C. (2014). Feasibility of a prototype web-based acceptance and commitment therapy prevention program for college students. *Journal of American College Health*, 62(1), 20-30. doi :10.1080/07448481.2013.843533
- Lloyd, J., Bond, F. W. et Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility : Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work and Stress*, 27(2), 181-199. doi : 10.1080/02678373.2013.782157
- 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. doi : 10.1016/0001-8791(91)90026-I

- Maslach, C. et Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. doi : 10.1002/job.4030020205
- Mazurkiewicz, R., Korenstein, D., Fallar, R. et Ripp, J. (2012). The prevalence and correlations of medical student burnout in the pre-clinical years : A cross-sectional study. *Psychology, Health & Medicine*, 17(2), 188-195. doi :10.1080/13548506.2011.597770
- Ménard, J. et Beresford, B. (2016). Interventions basées sur la présence attentive. In S. Grégoire, L. Lachance et L. Richer (dir.), *La présence attentive mindfulness. État des connaissances théoriques, empiriques et pratiques* (p. 71-90). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Monestès, J. L., Villatte, M., Mouras, H., Loas, G. et Bond, F. W. (2009). Traduction et validation française du questionnaire d'acceptation et d'action (AAQ-II). *Revue européenne de psychologie appliquée*, 59(4), 301-308. doi : 10.1016/j.erap.2009.09.001
- Moneta, G. B. (2011). Need for achievement, burnout, and intention to leave : Testing an occupational model in educational settings. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 274-278. doi : 10.1016/j.paid.2010.10.002
- Muto, T., Hayes, S. C. et Jeffcoat, T. (2011). The effectiveness of acceptance and commitment therapy bibliotherapy for enhancing the psychological health of Japanese college students living abroad. *Behavior Therapy*, 42(2), 323-335. doi : 10.1016/j.beth.2010.08.009
- Nunnally, J. C. et Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Osipow, S. H. (1987). *Manual for the Career Decision Scale*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154. doi : 10.1006/jvbe.1999.1704
- Osipow, S. H., Carney, C. G. et Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243. doi : 10.1016/0001-8791(76)90081-6
- Pelham, B. W. et Blanton, H. (2007). *Conducting research in psychology : Measuring the weight of smoke* (3e éd.). Belmont, CA : Wadsworth Cengage Learning.
- Pelletier, L. G., Boivin, M. et Alain, M. (2000). Les plans de recherche corrélacionnels. In R. J. Vallerand et U. Hess (dir.), *Méthodes de recherche en psychologie* (p. 193-238). Boucherville, QC : Gaëtan Morin éditeur.
- Pelletier, D. et Bujold, C. E. (1984). *Pour une approche éducative en orientation*. Chicoutimi, QC : Gaëtan Morin éditeur.
- Pelletier, D., Noiseux, G., et Bujold, C. E. (1974). *Développement vocationnel et croissance personnelle : approche opératoire*. Montréal : McGraw-Hill.
- 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.
- Pienaar, J. et Sieberhagen, C. (2005). Burnout and engagement of student leaders in a higher education institution. *South African Journal of Higher Education*, 19(1), 155-166.
- Polk, K., Schoendorff, B., Webster, M. et Olaz, F. (2017). *Guide de la matrice ACT*. Belgique : De Boeck supérieur.
- Prins, J. T., Hoekstra-Weebers, J. E., Gazendam-Donofrio, S. M., Dillingh, G. S., Bakker, A. B., Huisman, M., ... Van Der Heijden, F. M. (2010). Burnout and engagement among resident doctors in the Netherlands : A national study. *Medical Education*, 44(3), 236-247. doi : 10.1111/j.1365-2923.2009.03590.x
- Rassin, E. et Muris, P. (2005). To be or not to be . . . indecisive : Gender differences, correlations with obsessive-compulsive complaints, and behavioral manifestation. *Personality and Individual Differences*, 38(5), 1175-1181. doi : 10.1016/j.paid.2004.07.014
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2004). *Autonomy is no illusion : Self-determination theory and the empirical study of authen-*

- ticity, awareness, and will. In J. Greenberg, S. L. Koole et T. Pyszczynski (dir.), *Handbook of experimental existential psychology* (p. 449-479). New York : The Guilford Press.
- Sabourin, S. et Coallier, J. C. (1991). The relationship between response style and reports of career indecision. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 24, 69-79.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I. et Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance : The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 23(1), 53-70. doi : 10.1080/10615800802609965
- Savickas, M. L. (2002). Career construction : A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown et associés (dir.), *Career choice and development* (4e éd., p. 149-205). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Career development and counseling : Putting theory and research to work* (2e éd., p. 42-70). Hoboken, NJ : Wiley.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., ... Bigeon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39(1), 5-39. doi : 10.4000/osp.2401
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. et Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students : A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(2), 464-481. doi : 10.1177/0022022102033005003
- Statistique Canada. (2015). Tendances liées au choix de carrière des jeunes Canadiens et les études postsecondaires qui lui sont associées (No 81-599-X au catalogue). Repéré en ligne le 25 novembre 2019 de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/81-599-x/81-599-x2015010-fra.pdf?st=5nrPweiH>.
- UNESCO (2017). Déchiffrer le code : l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologie, ingénierie et mathématique (STEM). Repéré en ligne le 18 décembre 2019 de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259816>
- Walker, J. V. 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. doi : 10.1177/1069072712450010
- Walker, T. L. et Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150-158. doi : 10.1016/j.jvb.2012.06.002
- Walsh, B. W., Savickas, M. L. et Hartung, P. J. (2013). *Handbook of vocational psychology. Theory, research, and practice* (4e éd.). New-York, NY : Routledge.
- Xu, H. et Tracey, T. J. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 18-26. doi : 10.1016/j.jvb.2014.04.001
- Yu, C. M. (2019). A theoretical framework for understanding social anxiety in the context of career development. *Revue Canadienne de développement de carrière*, 18(1), 20-31.
- Zhou, D. et Santos, A. (2007). Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 35(2), 219-235. doi : 10.1080/03069880701256684
- Zunker, V. G. (2008). *Career, work, and mental health : Integrating career and personal counseling*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Zunker, V. G. (2016). *Career counseling : A holistic approach* (9e éd.). Boston, MA : Cengage Learning.