



L'Inventaire des préoccupations de carrière : une mesure de l'adaptabilité à la carrière

The Adult Career Concerns Inventory: A measure of career adaptability

Yann Le Corff et Marcelle Gingras



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/osp/3011>

DOI : [10.4000/osp.3011](https://doi.org/10.4000/osp.3011)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 7 mars 2011

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Yann Le Corff et Marcelle Gingras, « L'Inventaire des préoccupations de carrière : une mesure de l'adaptabilité à la carrière », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 40/1 | 2011, mis en ligne le 07 mars 2014, consulté le 08 février 2023. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3011> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.3011>

Ce document a été généré automatiquement le 8 février 2023.

Tous droits réservés

L'Inventaire des préoccupations de carrière : une mesure de l'adaptabilité à la carrière

The Adult Career Concerns Inventory: A measure of career adaptability

Yann Le Corff et Marcelle Gingras

Introduction

- 1 Cet article présente, dans une perspective théorique et pratique, l'*Inventaire des préoccupations de carrière* (Dupont, Gingras & Tétreau, 1993; Super, Thompson & Lindeman, 1988), un outil psychométrique mesurant les préoccupations de carrière relatives aux stades et tâches de développement de carrière proposés par la théorie de Super (1980, 1990).
- 2 Cette théorie du développement de carrière a, au cours de la seconde moitié du XX^e siècle, provoqué un tournant majeur dans l'évolution des pratiques en orientation professionnelle (Marceau & Tremblay, 1995). En effet, les principales théories du domaine de la psychologie vocationnelle s'inscrivaient, depuis l'origine (e.g. Parsons, 1909), dans ce que l'on appelle aujourd'hui *l'approche d'appariement (matching model)*, selon laquelle les caractéristiques relativement fixes de la personne, en particulier ses profils de personnalité, d'intérêts et d'aptitudes, la «prédestinent» à un type de profession spécifique (Super, 1983). La plus marquante de ces théories est certes celle de l'américain John Holland (1973).
- 3 Bien sûr, en regard des résultats des nombreuses études empiriques s'inscrivant dans l'approche d'appariement, nul ne peut nier que les caractéristiques individuelles fondamentales que sont la personnalité, les intérêts professionnels et les aptitudes permettent de prédire, du moins partiellement, des variables clés telles la satisfaction, le maintien et la performance au travail (Devinat, 1999; Judge, Heller & Mount, 2002; Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005; Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua, De Fruyt &

Rolland, 2003). Par contre, nombre de chercheurs et de praticiens soutiennent que les théories strictement dispositionnelles ne peuvent rendre compte de toute la complexité du choix vocationnel et ne peuvent non plus considérer l'ensemble des éléments qui contribuent à expliquer la satisfaction en emploi et les autres indicateurs semblables (e.g. Fouad & Kantamni, 2008; Gottfredson, 1996; Pryor & Bright, 2003; Super, 1983).

- 4 De son côté, Super a toujours reconnu l'importance des différences individuelles en orientation professionnelle (Guichard & Huteau, 2006). Celui-ci n'a d'ailleurs jamais eu pour objectif de proposer une théorie qui remplacerait l'approche d'appariement, mais il voulait plutôt l'enrichir en y ajoutant de nouvelles perspectives qui permettraient de bonifier l'intervention en *counseling* de carrière (Savickas, 1997). En ce sens, les principales contributions de Super sont d'avoir investi les dimensions développementale, adaptative, contextuelle et du concept de soi du développement de carrière, mettant ainsi en lumière l'importance des changements dynamiques chez l'individu en relation avec son environnement (Bujold & Gingras, 2000; Guichard & Huteau, 2006; Savickas, 1997).

La théorie du développement de carrière de Super

- 5 Il serait prétentieux – et surtout impossible – de vouloir résumer en quelques pages une théorie aussi vaste que celle de Super, d'autant plus que de l'aveu même de ce dernier, il s'agit plutôt de plusieurs théories interreliées que d'une seule théorie intégrative du développement de carrière (Super, 1990). Ainsi, dans le cadre de cet article nous nous limiterons à présenter succinctement son concept d'adaptabilité à la carrière, auquel se rattache l'*Inventaire des préoccupations de carrière*. Le lecteur intéressé est invité à consulter la dernière publication de Super (Super, Savickas & Super, 1996), posthume, dans laquelle l'essentiel de son corpus théorique est résumé en quatorze propositions¹.

Une perspective développementale de la carrière

- 6 Pour Super, la carrière doit être envisagée dans une perspective développementale qui trouve son origine dès l'enfance et se poursuit tout au long de la vie (Super, 1990). Ainsi il propose que le développement vocationnel se fasse suivant cinq grands stades (Super, 1980). Chacun de ces stades représente un objectif différent, d'après lequel il est nommé, soit la *croissance*, l'*exploration*, l'*établissement*, le *maintien* et le *désengagement*. Mis à part le premier, chaque stade est composé de trois tâches développementales auxquelles l'individu fait face lors de celui-ci, tâches imposées par les impératifs individuels et sociaux, qui sont vécues par les personnes comme des *préoccupations de carrière* (Savickas, 2002).

De la maturité vocationnelle à l'adaptabilité à la carrière

- 7 La capacité à faire des choix professionnels appropriés en regard de son âge, représentée par le fait de s'acquitter progressivement des tâches de développement de carrière et ainsi à en franchir les stades, est essentiellement ce à quoi se réfère le concept de *maturité vocationnelle* (Savickas, 1984). Cependant, alors que Super avait originellement développé sa théorie principalement pour les adolescents, il en est venu

à constater que chez les adultes, le processus développemental serait davantage de l'ordre de l'adaptation que de la maturation (Super & Knasel, 1981), ce qui l'a amené à proposer le concept d'*adaptabilité à la carrière*. Pour lui, l'adaptabilité représente la capacité d'une personne à changer sans grande difficulté en fonction des situations nouvelles ou changeantes. Conséquemment, l'adaptabilité à la carrière se définit comme la capacité à s'adapter aux tâches prévisibles de préparation et de participation à un rôle professionnel, ainsi qu'aux ajustements imprévisibles qui seront engendrés par des changements relatifs au travail. Cette définition inclut donc celle de la maturité vocationnelle et en ce sens, le concept d'adaptabilité à la carrière est vu comme incluant celui de maturité vocationnelle et s'applique autant aux adolescents qu'aux adultes (Savickas, 1997).

- 8 L'adaptabilité à la carrière, concept issu de celui de maturité vocationnelle, s'exprime selon les mêmes stades, mais s'en démarque en étant leur pendant contextuel plutôt que développemental. Dans cette perspective, l'adaptabilité à la carrière se manifeste (et donc s'évalue) selon les tâches développementales dont la personne s'acquitte ou se préoccupe à un point donné de sa carrière (Bujold & Gingras, 2000). Les stades et tâches du développement de carrière sont introduits au tableau 1, dans lequel figurent également des exemples d'items tirés de l'*Inventaire des préoccupations de carrière* (note: la version complète de l'inventaire se trouve en annexe).

Les maxicycles et minicycles

- 9 Pour Super, la carrière d'une personne est la suite des rôles qu'elle exerce au cours de sa vie. Ainsi, la carrière, loin de se résumer à l'emploi d'une personne, inclut aussi ses autres rôles de vie importants tels ceux de parent, d'époux ou d'épouse, etc. Chacun de ces rôles suit les mêmes stades de développement tout au cours de la vie de la personne, donnant lieu à des cycles de vie, ou *maxicycles*. Il faut également garder à l'esprit que les stades et tâches développementaux ne sont pas étanches les uns par rapport aux autres et peuvent ainsi se chevaucher (Bujold & Gingras, 2000).

Tableau 1. Stades et tâches du développement de carrière selon Super et exemples d'items de l'IPC

CROISSANCE*	L'enfant s'éveille au monde du travail, commence à se projeter dans l'avenir, acquiert une certaine emprise sur sa vie et développe ses attitudes personnelles face à l'école et au travail. Il développe une image de lui-même et intègre le travail comme une partie de son moi idéal.
EXPLORATION	L'individu recherche des informations sur soi et sur le monde du travail pour amorcer sa carrière ou explorer de nouveaux domaines de travail.
Cristallisation	Il commence à formuler ses idées quant au champ et au niveau d'activités professionnelles qui lui conviendraient. Exemple d'item: « <i>décider ce que je veux faire pour gagner ma vie</i> ».
Spécification	Il exprime une préférence spécifique pour un programme de formation qui mène à une profession spécifique ou pour un emploi dans un domaine donné. Exemple d'item: « <i>choisir la meilleure occupation parmi celles auxquelles je pense</i> ».

Actualisation	Il traduit la préférence qu'il a spécifiée en une réalité. Il actualise sa préférence par l'entrée dans un programme précis de formation professionnelle ou par l'entrée dans un emploi du domaine désiré. Exemple d'item: « <i>décider comment me qualifier pour le travail que je veux faire</i> ».
ÉTABLISSEMENT	L'individu tente de se faire une place dans le monde du travail en s'établissant dans un domaine donné, en y progressant ou en réévaluant ses objectifs professionnels.
Stabilisation	Il s'établit dans un domaine d'activités qui correspond à ses valeurs, intérêts, personnalité et aptitudes. Exemple d'item: « <i>m'établir dans mon travail</i> ».
Consolidation	Il s'installe fermement dans la profession où il a trouvé une position satisfaisante. Exemple d'item: « <i>gagner l'appui des gens qui m'emploient, de mes collègues ou de ma clientèle</i> ».
Avancement	Il progresse dans son domaine d'activités tant sur les plans du rendement et de ses attitudes face au travail, que des relations avec ses collègues. Exemple d'item: « <i>améliorer mes chances d'avancement dans mon occupation actuelle</i> ».
MAINTIEN	L'individu cherche à conserver sa position actuelle en se mettant à jour, en innovant ou encore en effectuant du surplace dans son travail.
Garder sa position	Il veut maintenir sa position malgré la présence de la compétition. Exemple d'item: « <i>me maintenir en place malgré la compétition des nouvelles personnes qui entrent dans le domaine</i> ».
Mise à jour	Il se tient au courant des nouveaux développements dans son domaine de travail. Exemple d'item: « <i>prendre du perfectionnement pour me tenir à jour</i> ».
Innovation	Il désire innover et éprouve le besoin de faire les choses différemment. Exemple d'item: « <i>développer de nouvelles connaissances ou habiletés pour m'aider à m'améliorer dans mon travail</i> ».
DÉSENGAGEMENT	L'individu songe à se retirer du monde du travail ou à effectuer un changement dans sa carrière.
Ralentissement	Il ralentit son rythme de travail. Exemple d'item: « <i>éviter les pressions de travail que je surmontais plus facilement avant</i> ».
Planification de la retraite (ou du retrait)	Il planifie en vue de la retraite (ou du retrait). Exemple d'item: « <i>trouver des activités que j'aimerais faire à la retraite</i> ».
Vie de retraité(e) (ou retrait)	Il fait les choses qu'il voulait faire depuis longtemps. Exemple d'item: « <i>faire des choses que j'ai toujours voulu faire mais que je n'ai jamais eu le temps de faire</i> ».

10 Note. *Ce stade n'est pas évalué par l'IPC.

Table 1. Super's vocational developmental stages and tasks, and items samples of the ACCI

- 11 Du point de vue de l'orientation professionnelle et en regard de l'*Inventaire des préoccupations de carrière* qui fait l'objet du présent article, c'est le concept de minicycle qui s'avère particulièrement important. Contrairement à ce qui pourrait être perçu par l'étude des stades de développement de carrière, ce développement n'est dans bien des cas pas linéaire. En effet, il semble que, de nos jours, l'instabilité dans la carrière serait la norme plutôt que l'exception (Dubar, 2000). Des minicycles marqueraient alors l'expérience vécue lors des moments où la carrière d'une personne est affectée par des événements perturbateurs qui peuvent être d'ordre personnel, professionnel ou social (ex.: divorce, perte d'emploi) (Super *et al.*, 1996). Lors d'une telle période de «recyclage», due par exemple à une perte d'emploi, une personne pourrait passer successivement par des phases de désengagement, d'exploration et d'établissement (Smart et Peterson, 1997). Ainsi, un minicycle est le processus par lequel une personne repasse par des stades «antérieurs» pendant une période de transition, d'instabilité ou de remise en question et ce, de façon accélérée en comparaison au processus global du maxicycle (Bujold & Gingras, 2000). On comprend également que, par exemple, une tâche reliée au désengagement ne prendra pas la même forme si elle est vécue à l'intérieur d'un minicycle par un trentenaire en perte d'emploi que si elle arrive chez un sexagénaire à l'aube de la retraite.

Actualité de la théorie de l'adaptabilité à la carrière

- 12 C'est justement dans des moments d'instabilité que les personnes ont souvent recours à un conseiller d'orientation, dont le rôle est notamment de les guider à travers un minicycle, leur permettant de se réajuster au cours de cette période de «recyclage». Ainsi, le concept d'adaptabilité à la carrière est à notre avis l'un des éléments les plus actuels de la théorie de Super. En effet, l'adaptabilité à la carrière, en tant que théorie de l'adaptation en période de transition professionnelle, est hautement pertinente dans le contexte du marché chaotique de l'emploi auquel nous faisons face actuellement, qui engendre un nombre accru de périodes d'instabilité pour les travailleurs et donc de situations où leur adaptabilité est grandement sollicitée. Dans cette perspective, il est fort intéressant pour les conseillers d'orientation de disposer d'un outil psychométrique permettant de mesurer les préoccupations face aux stades et tâches du développement de carrière. Une telle mesure se démarque des mesures traditionnelles des différences individuelles telles la personnalité, les intérêts et les aptitudes, en s'intéressant à l'aspect contextuel et dynamique de la carrière de la personne.

L'Inventaire des préoccupations de carrière

- 13 Originellement développé en anglais (*Adult Career Concerns Inventory*; Super *et al.*, 1988), l'*Inventaire des préoccupations de carrière* (IPC; Dupont *et al.*, 1993) a été adapté en langue française pour le Québec (Gingras, Tétreau & Dupont, 1994). Cette adaptation a également été mise à l'épreuve et jugée adéquate pour la population française (Gelpe, 1996). Par ailleurs, l'IPC est en cours d'adaptation en portugais pour le Brésil (Balbinotti, communication personnelle). Notons aussi que la version anglophone peut être administrée gratuitement sur Internet (Glavin, 2009). Enfin, une version brève réduite à 12 items a été développée récemment, mais n'est disponible qu'en langue anglaise (Perrone, Gordon, Fitch & Civileto, 2003).

Opérationnalisation du concept mesuré

- 14 L'IPC vise à mesurer le concept d'adaptabilité à la carrière. Sur le plan opérationnel, l'IPC mesure le degré de préoccupation que la personne manifeste face aux quatre stades du développement de carrière (le stade de croissance n'est pas mesuré puisqu'il ne s'applique qu'aux enfants et ne ferait pas partie des minicycles en cours de carrière) et aux douze tâches qui leur sont rattachées (Gingras, Durocher & Tétreau, 1995). Il ne mesure donc pas si les tâches ont été effectuées, mais bien les préoccupations face à celles-ci (Gingras et al., 1994). Cette mesure du degré de préoccupation face aux stades et tâches du développement de carrière est par la même occasion indicative de l'aptitude à planifier de la personne, en particulier la perspective temporelle qu'elle adopte face à sa carrière, par la réflexion sur ses expériences passées et sur son anticipation de ce qui est à venir (Whiston, 1990).

Items, échelles et sous-échelles

- 15 L'IPC est composé de quatre échelles de 15 items chacune mesurant le degré de préoccupation face aux quatre stades du développement de carrière. Chacune de ces échelles est composée de trois sous-échelles de cinq items mesurant le degré de préoccupation face aux 12 tâches associées aux quatre stades. Ces 60 items sont précédés d'une question générale («*Est-ce que cela vous préoccupe actuellement?*») qui invite le répondant à indiquer son degré de préoccupation face à ce qui est exprimé à chacun des items, à l'aide d'une échelle Likert à 5 niveaux allant de «pas du tout» à «très fortement». Ces items sont formulés sous forme d'énoncés représentant des attitudes et comportements relatifs aux tâches concernées (par exemple, pour le stade d'établissement et la tâche d'avancement: «*Améliorer mes chances d'avancement dans mon occupation actuelle*»). Ils sont présentés suivant la chronologie des stades et des tâches, de telle sorte que les cinq premiers items du questionnaire mesurent la cristallisation d'une préférence professionnelle, les cinq suivants mesurent la spécification des préférences professionnelles, et ainsi de suite. Enfin, un soixante-et-unième item qui n'est pas relié à un stade de développement de carrière porte sur l'intention du sujet d'effectuer un possible changement d'orientation dans sa carrière.

Administration et cotation

- 16 L'IPC peut être administré à toute personne âgée d'au moins 15 ans ayant un niveau de lecture suffisant, soit le niveau normalement attendu au premier cycle du secondaire au Québec et au collège en France. Quinze à 30 minutes sont requises pour le compléter. La correction, très simple, se fait manuellement. Il suffit d'additionner les réponses aux items de chaque échelle et sous-échelle. La feuille de profil, qui fait aussi office de grille de cotation des résultats et présente les instructions à cet effet, se trouve en annexe.
- 17 L'interprétation des résultats de l'IPC peut se faire de manière normative, c'est-à-dire en comparant les résultats obtenus par la personne évaluée à la norme de son sexe et de son groupe d'âge afin d'identifier à quel point elle est préoccupée par les différentes tâches relatives aux stades du développement de carrière. Une interprétation ipsative est par ailleurs possible en comparant entre eux les résultats de la personne aux différentes échelles. À cet effet, la feuille de profil permet une représentation visuelle

des scores de la personne. Une interprétation ipsative est également possible en comparant les résultats d'une personne à deux passations subséquentes pour évaluer la progression² au cours ou suite à un processus de *counseling* de carrière.

Propriétés psychométriques

- 18 D'abord, notons que la traduction canadienne-française a été faite selon une méthodologie systématique des plus rigoureuses (i.e. suivant Vallerand, 1989). La méthode de traduction inversée (parfois nommée traduction à rebours) a d'abord été appliquée, puis le résultat a ensuite été validé par la méthode du comité d'experts, auquel a notamment participé Donald Super lui-même (Gingras *et al.*, 1994). Suite à un pré-test sur un échantillon plus restreint, les propriétés psychométriques de la version française ont été étudiées dans un échantillon de 1 554 hommes et femmes de la région de l'Estrie au Québec (Gingras *et al.*, 1994) ainsi que dans un échantillon de 1414 hommes et femmes provenant des 22 régions du territoire français (Gelpe, 1996).
- 19 Les analyses rapportées montrent que la fidélité de l'IPC est excellente. Dans l'échantillon québécois, les coefficients alpha de Cronbach sont d'au moins 0,93 pour chacune des quatre échelles (stades) et varient entre 0,85 et 0,94 pour les sous-échelles (tâches), à l'exception de celle qui porte sur le *ralentissement* qui affiche un coefficient de 0,77. Dans l'échantillon français, les coefficients alpha de Cronbach sont égaux ou supérieurs à 0,91 pour chacune des quatre échelles et varient entre 0,81 et 0,92 pour les sous-échelles, à l'exception là aussi de la sous-échelle *ralentissement* pour laquelle un coefficient de 0,72 a été obtenu. Mis à part le cas de cette dernière sous-échelle, les coefficients de fidélité rapportés sont remarquables, en particulier vu le petit nombre d'items (n = 5) qui composent les sous-échelles.
- 20 Des analyses factorielles ont permis de confirmer la structure en quatre facteurs de l'IPC (les quatre stades) ainsi que l'appartenance des items aux échelles, tant dans l'échantillon québécois (Gingras *et al.*, 1994) que français (Gelpe, 1996). Toutefois, dans l'échantillon français, certains items se situant en début ou en fin de stade sont aussi fortement associés (saturation élevée) à l'échelle mesurant le stade précédant ou suivant. Cette dernière observation ne remet pas en cause, à notre avis, la validité théorique (parfois nommée validité conceptuelle) de l'IPC, mais témoigne plutôt d'une continuité fluide entre les stades de développement de carrière, ce qui est en accord avec la théorie (les stades et tâches ne sont pas étanches). La validité théorique de l'instrument est également supportée par le fait que les scores moyens aux échelles varient en fonction de l'âge, tant chez les québécois que chez les français. Il est en effet cohérent théoriquement que, de manière générale, plus les gens avancent en âge, moins ils sont préoccupés par les tâches relatives à l'exploration et plus ils sont préoccupés par les tâches relatives au désengagement. Enfin, la validité en référence à un critère externe (concomitante) est supportée par le fait que, dans l'échantillon français, les chômeurs montrent un niveau de préoccupation plus élevé que les gens en emploi à chacune des quatre échelles de l'IPC, la différence la plus marquée se situant sur l'échelle *exploration*.

Mise en œuvre

- 21 À notre avis, l'Inventaire des préoccupations de carrière peut s'avérer très utile en *counseling* de carrière, tant comme outil d'évaluation initiale que comme outil d'accompagnement en cours de processus.

L'IPC comme outil d'évaluation initiale

- 22 Il n'est pas rare qu'une personne décide de consulter un conseiller d'orientation quand elle éprouve des difficultés ou des insatisfactions sur le plan professionnel et qu'elle n'est pas en mesure d'en identifier les causes ou les facteurs sous-jacents (Whiston, 1990). À cet égard, l'IPC peut s'avérer un excellent outil d'évaluation initiale afin de cibler les préoccupations de carrière de la personne (Super, Osborne, Walsh, Brown & Niles, 1992). Une telle évaluation peut permettre d'une part de guider la suite de l'évaluation (Super *et al.*, 1992; Whiston, 1990) et d'autre part, d'adapter l'intervention de *counseling* aux préoccupations de la personne (Niles, Anderson, Hartung & Staton, 1999).
- 23 Il va de soi que les préoccupations de carrière les plus saillantes d'un client sont utiles pour guider la suite d'une évaluation. Par exemple, une personne se révélant préoccupée par des tâches d'exploration sera fort probablement bien servie par l'utilisation d'un inventaire d'intérêts professionnels. En effet, à une étape où la personne recherche des informations sur elle-même et sur le monde du travail afin d'y trouver une place qui lui convient, un inventaire d'intérêts professionnels contribuera alors à l'exploration de possibilités professionnelles et à la spécification de ses intérêts. En contrepartie, chez une personne étant principalement préoccupée par des tâches du stade d'établissement (ex.: faire ses preuves dans son domaine de travail), un inventaire d'intérêts professionnels serait alors de peu d'utilité. Sachant que les difficultés rencontrées à cette étape sont souvent relatives à une faible congruence entre les caractéristiques de la personne et l'emploi qu'elle occupe (Super *et al.*, 1996), l'évaluation de ses valeurs, de sa personnalité ou de ses aptitudes sera probablement plus appropriée. Cette personne pourrait rencontrer des difficultés à progresser dans son domaine d'activités sur le plan du rendement ou encore des relations avec ses collègues (tâche d'avancement) en raison d'une faible congruence entre ses valeurs et celles qui sont prônées dans son milieu de travail et par ses collègues, ce que pourrait permettre de cibler un inventaire de valeurs.
- 24 Notons également que l'évaluation des préoccupations de carrière peut aider à interpréter et restituer de manière personnalisée les résultats obtenus à d'autres tests. Par exemple, les résultats d'un inventaire d'intérêts ne seront pas restitués de la même façon selon les tâches par lesquelles la personne est le plus préoccupée. Dans certains cas, la restitution aura avantage à être centrée sur ce que les résultats offrent en termes d'ouverture à de nouvelles possibilités professionnelles, alors que dans d'autres cas l'accent aura avantage à être mis sur ce que l'inventaire apporte comme éléments de spécification d'une préférence professionnelle, et dans d'autres cas encore les résultats seront mieux mis à profit pour vérifier l'adéquation entre les intérêts de la personne et la profession dans laquelle elle tente de s'établir.
- 25 Cibler les préoccupations prioritaires d'un client face à sa carrière permet également d'adapter l'approche de *counseling* à celles-ci (Niles *et al.*, 1999). Il est évident que, par

exemple, une personne préoccupée par des tâches de maintien n'a pas les mêmes besoins d'accompagnement qu'une personne préoccupée par des tâches relatives au désengagement. De plus, l'une des forces de l'IPC est sa spécificité; ses sous-échelles permettent d'identifier les préoccupations non seulement au niveau des stades, mais aussi de façon différenciée au niveau de chacune des tâches qui les composent. De fait, un jeune adulte en période d'exploration devrait se voir offrir un accompagnement différent selon qu'il est davantage préoccupé, par exemple, par la tâche de cristallisation ou par la tâche d'actualisation. Dans le premier cas, les préoccupations du jeune adulte sont centrées sur l'exploration de soi et du monde du travail alors que dans le second cas l'accompagnement à lui fournir doit être davantage axé vers le support à l'action et l'entrée concrète dans un emploi ou un programme de formation.

- 26 En tant qu'outil d'évaluation de l'adaptabilité à la carrière, l'IPC permet aussi d'évaluer la disponibilité à faire un choix de carrière. Cela est possible au regard de l'élévation et de la différenciation du profil des préoccupations de la personne (voir Bernaud, 2007). Essentiellement, tant un profil particulièrement élevé que particulièrement faible, où la personne se révèle très fortement ou très faiblement préoccupée par trois ou quatre des quatre stades évalués, indique généralement une personne qui n'est pas disponible à faire un choix vocationnel. Il en va de même pour un profil indifférencié, où la personne apparaît également préoccupée par les différents stades et tâches. En contrepartie, un profil différencié, indiquant des préoccupations claires face à une ou à un petit nombre de tâches, suggère plutôt une personne qui est prête à faire un choix relatif à cette ou ces tâches. Par exemple, une personne spécifiquement préoccupée par la tâche d'innovation (stade de maintien) sera disponible à faire un choix professionnel qui lui permettra de se développer professionnellement à l'intérieur de son métier, choix qui pourra être de changer d'employeur, de tenter d'innover à l'intérieur de son poste actuel, d'aller chercher une formation supplémentaire, etc.
- 27 L'IPC contribue donc à une évaluation spécifique des préoccupations d'une personne face à sa carrière qui permet à la fois d'orienter la suite de l'évaluation plus approfondie et d'identifier les besoins les plus saillants en matière de *counseling* et ce, de manière spécifique.

L'IPC comme outil d'accompagnement

- 28 L'Inventaire des préoccupations de carrière peut également se révéler un outil d'accompagnement fort utile au processus d'orientation professionnelle. Étant bref à administrer et à interpréter, il est peut être utilisé à plusieurs reprises au cours d'une telle démarche, ce qui permet de suivre les changements possibles dans les préoccupations de carrière d'un client et la progression de ce dernier à travers les étapes d'un minicycle (Dupont, 2001). En plus d'aider la personne à cerner objectivement ses préoccupations actuelles au sujet de sa carrière, cet outil s'avère aussi pertinent pour éduquer la personne sur les étapes d'un minicycle et permet par le fait même d'anticiper les tâches auxquelles elle fera face pendant la suite du processus (Dupont, 2001; Hood & Johnson, 2007). À cet effet, il a été démontré que l'utilisation de l'IPC en *counseling* de carrière augmente la capacité de planification de carrière d'une personne ainsi que son adaptabilité à la carrière (Savickas, 2002).

Conclusion

- 29 Il est de notre avis que l'*Inventaire des préoccupations de carrière* est un excellent outil d'évaluation, tant sur le plan conceptuel, que psychométrique et pratique. Il s'appuie sur une théorie bien articulée et qui a fait l'objet de validations empiriques et pratiques, il affiche des propriétés psychométriques très satisfaisantes tant pour une utilisation au Québec qu'en France, et il s'avère utile dans diverses facettes d'une intervention en *counseling* de carrière.
- 30 Notons que les normes de la version francophone de cet outil sont également une force qui mérite d'être soulignée. Le conseiller d'orientation de langue française aura bien souvent été confronté au problème – particulièrement fréquent au Québec – de devoir interpréter les résultats d'un test à la lumière d'échantillons normatifs américains, car la majorité des outils psychométriques de langue française sont des traductions de versions originales états-uniennes. Or, dans le cas de l'IPC, nous disposons de normes populationnelles québécoises et françaises, établies dans les deux cas sur des échantillons d'environ un millier et demi de participants, ce qui est un élément important pour la validité de l'interprétation des résultats. L'IPC est à notre avis un outil que les professionnels de l'orientation et leurs clients expérimenteront certainement avec grand intérêt, particulièrement en cette période d'incertitude et de changement dans le monde du travail.
-

BIBLIOGRAPHIE

- Bernaudo, J.-L. (2007). *Introduction à la psychométrie*. Paris: Dunod.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière: théories et recherches*. Montréal: Gaëtan Morin.
- Devinat, A. (1999). L'adéquation personne-environnement et la satisfaction au travail: une méta-analyse. *Science et Comportement*, 28, 77-101.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Dupont, P. (2001). Impact des travaux de Super sur l'éducation à la carrière: recherches et pratiques au Québec (Canada). *International Journal for Education & Vocational Guidance*, 1, 85-98.
- Dupont, P., Gingras, M., & Tétreau, B. (1993). *L'Inventaire des préoccupations de carrière pour adultes*. Sherbrooke, QC: Centre de recherche sur l'éducation et le travail, Université de Sherbrooke.
- Fouad, N.A., & Kantamemi, N. (2008). Contextual factors in vocational psychology: Intersections of individual, group, and societal dimensions. Dans S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.) *Handbook of Counseling Psychology* (4th edition) (pp.408-425). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Gelpe, D. (1996). *Une expérimentation de l'Inventaire des préoccupations de carrière sur des adultes français en situation de transition professionnelle*. XXVI^e congrès international de psychologie, Montréal, Canada.
-

- Gingras, M., Durocher, G., & Tétreau, B. (1995). Les préoccupations de carrière d'adultes en formation. *Éducation permanente*, 125, 57-62.
- Gingras, M., Tétreau, B., & Dupont, P. (1994). L'Inventaire des préoccupations de carrière: une adaptation canadienne de l'ACCI. *Les Actes du CONAT*, 100-110.
- Glavin, K.W. (2009). *Vocopher*. <http://www.vocopher.com>³ (page consultée le 2 décembre 2009).
- Gottfredson, L.S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D.Brown, L. Brooks et al. (Eds.) *Career Choice and Development* (3rd edition) (pp.179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Holland, J.L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hood, A.B., & Johnson, R.W. (2007). *Assessment in Counseling: A Guide to the Use of Psychological Assessment Procedures* (4th edition). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-Factor Model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Marceau, D., & Tremblay, D. (1995). L'orientation perd un maître: Donald E.Super. *L'orientation*, 8, 7.
- Niles, S.G., Anderson, W.P.Jr., Hartung, P.J., & Staton, A.R. (1999). Identifying client types from Adult Career Concerns Inventory scores. *Journal of Career Development*, 25, 173-185.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance*, 18, 389-404.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- Perrone, K.M., Gordon, P.A., Fitch, J.C., & Civiletto, C.L. (2003). The Adult Career Concerns Inventory: Development of a short form. *Journal of Employment Counseling*, 40, 172-180.
- Pryor, R.G.L., & Bright, J.E.H. (2003). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology*, 55, 121-128.
- Salgado, J.F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., De Fruyt, F., & Rolland, J.-P. (2003). A meta-analytic study of general mental ability validity for different occupations in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1068-1081.
- Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its measurement. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222-231.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for Life-span, Life-space Theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M.L. (2002). Career construction. A developmental theory of vocational behavior. In D.Brown, L. Brooks et al. (Eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (4th edition) (pp.149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 358-374.
- Super, D.E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

- Super, D.E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *Personel & Guidance Journal*, 61, 555-562.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D.Brown, L. Brooks et al. (Eds.) *CareerChoice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd edition) (pp.197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Couselling*, 9, 194-201.
- Super, D.E., Osborne, W.L., Walsh, D.J., Brown, S.D., & Niles, S.G. (1992). Developmental career assessment and counseling: The C-DAC model. *Journal of Counseling & Development*, 71, 74-80.
- Super, D.E., Thompson, A.S., & Lindeman, R. H. (1988). *The Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Dans D. Brown, L. Brooks et al. (Eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (3rd edition) (pp.121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Vallerand, R.-J. (1989). Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française. *Psychologie canadienne*, 30, 662-680.
- Whiston, S.C. (1990). Evaluation of the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Counseling & Development*, 69, 78-80.

NOTES

1. Nous référons le lecteur francophone unilingue à l'excellent résumé de ces 14 propositions présenté par Guichard et Huteau (2006).
2. Bien sur, toute comparaison entre des scores obtenus à deux passations d'un test doit être faite à la lumière de l'erreur-type de mesure de la différence, qui indique si la différence observée est attribuable à une différence réelle (un changement effectif chez la personne) ou si elle est plutôt attribuable à l'imprécision du test (à l'inévitable erreur de mesure associée à toute mesure psychométrique).
3. Le site <http://www.vocopher.com> est un service gratuit pour les chercheurs et praticiens en orientation nécessitant une inscription préalable.

RÉSUMÉS

Cet article présente la version canadienne-française de l'*Adult Career Concerns Inventory* (Super, Thompson & Lindeman, 1988), soit l'Inventaire des préoccupations de carrière (IPC ; Dupont, Gingras & Tétreau, 1993), un instrument psychométrique qui mesure le degré de préoccupation relatif à chacun des stades et tâches du développement de carrière proposés dans la théorie de Super (1980, 1990). Après une brève présentation des fondements de l'IPC, ses caractéristiques et

ses propriétés psychométriques sont présentées en détail, pour enfin discuter de ses diverses applications possibles en orientation professionnelle.

This paper presents the French-Canadian version of the Adult Career Concerns Inventory (Super, Thompson, & Lindeman, 1988), named the Inventaire des préoccupations de carrière (IPC; Dupont, Gingras, & Tétreau, 1993), a psychometric instrument measuring the degree of concern regarding the developmental stages and tasks proposed in Super's (1980) theory of career development. After a brief presentation of the theory that underlies the IPC, its characteristics and psychometric properties are detailed. Finally, the diverse possible uses of this instrument in vocational guidance are discussed.

INDEX

Keywords : Career adaptability, Career development, Psychometric, Evaluation, Vocational guidance

Mots-clés : Adaptabilité à la carrière, Développement de carrière, Psychométrie, Évaluation, Orientation professionnelle

AUTEURS

YANN LE CORFF

Yann Le Corff est professeur adjoint au département d'orientation professionnelle de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke. Contact: Département d'orientation professionnelle, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec, J1K 2R1, Canada – Thèmes de recherche: personnalité, intérêts professionnels, psychométrie – Courriel: Yann.Le.Corff@Usherbrooke.ca.

MARCELLE GINGRAS

Marcelle Gingras est professeure au département d'orientation professionnelle de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke. Thèmes de recherche: développement de carrière, intérêts professionnels, approche orientante.