

Etude sur la situation professionnelle et l'identité professionnelle des diplômé.e.s du cursus de MSc en psychologie, orientation psychologie du travail et des organisations, Université de Neuchâtel

Résumé des résultats

Joane Donner (joane.donner@hotmail.com)

Adrian Bangerter (adrian.bangerter@unine.ch)

1. Introduction

La psychologie du travail et des organisations est une profession émergente. Situé au croisement entre la psychologie et les sciences organisationnelles, elle a pour vocation la création et l'application de connaissances scientifiquement fondées sur la cognition, l'émotion et le comportement humain au travail afin d'aider les travailleur.euse.s et les organisations à optimiser leur performance et leur bien-être.

En Suisse, le titre de psychologue est protégé par la Loi Fédérale sur la Psychologie depuis 2013. Cependant, la psychologie du travail et des organisations n'est pas une spécialisation reconnue officiellement. Pour qu'une activité professionnelle soit considérée comme une profession, elle implique typiquement la maîtrise d'un ensemble de connaissances, de compétences et de pratiques, un contrôle sur l'accès à la profession et à la production du savoir y relatif, un code déontologique ainsi qu'une autonomie au niveau de la pratique professionnelle¹. Tous ces éléments concourent à développer un sentiment *d'identité professionnelle* chez les membres de la profession.

C'est dans ce contexte que les auteurs de ce rapport ont développé le projet de recenser les diplômé.e.s du cursus du Master en Psychologie, orientation psychologie du travail et des organisations (ainsi qu'aux diplômé.e.s ayant obtenu une licence en psychologie dans ce cursus avant 2009). L'étude a été effectuée en 2017-2018 dans le cadre du travail de Master de Joane Donner. Elle vise à documenter la situation des diplômé.e.s sur le marché du travail, mais aussi de mesurer leur sentiment d'identification avec la profession de la psychologie du travail et des organisations.

2. Echantillon et Participants

Un questionnaire en ligne a été envoyé à toutes les personnes diplômées entre 1991 et 2017 ($n = 548$) pour lesquelles nous avons réussi à trouver une adresse de contact. L'échantillon final était composé de 222 participants, dont 164 femmes (74%). L'âge des participant.e.s au 31.12.2017 variait entre 24 et 60 ans, avec un âge moyen de 35.6 ans (écart-type 6.4 ans).

¹ Cruess, S. R., Johnston, S., & Cruess, R. L. (2004). "Profession": a working definition for medical educators. *Teaching and Learning in Medicine*, 16(1), 74-76

3. Résultats

3.1. La Transition Etudes-Emploi

Dans cette rubrique, nous avons demandé aux participant.e.s de nous indiquer d'éventuelles périodes de chômage après leurs études. Sur 205 répondant.e.s, 103 déclarent n'avoir jamais été au chômage, comparé avec 102 qui ont connu au moins une période de chômage. Parmi ces derniers, 70 ont indiqué la durée totale des périodes de chômage. Il y a 31 personnes qui ont connu moins de 3 mois de chômage, 21 personnes qui ont connu entre 4 et 6 mois de chômage, et 18 personnes qui ont connu 7 mois de chômage ou plus.

Les participant.e.s ont également indiqué le nombre de stages effectués après les études. Sur 197 répondant.e.s, 98 (49.8%) n'ont pas effectué de stage(s) après leurs études, 71 (35.9%) ont fait un seul stage, 21 (10.7%) en ont fait deux, et 7 (3.6%). Une très faible minorité en a fait trois ou plus.

3.2. La Position Actuelle : Statut d'emploi, Position, Salaire, et Formation Continue

Nous avons demandé aux participant.e.s de choisir un statut parmi ceux indiqués dans le Tableau 1 qui décrit le mieux leur statut d'emploi.

Tableau 1 : Statut d'emploi.

Statut (n = 219)	%
Salarié.e à temps plein, un seul employeur	46.8
Salarié.e à temps partiel, un seul employeur	32.0
Indépendant.e	8.6
Salarié.e à temps partiel, plusieurs employeurs	4.1
Salarié.e à temps plein, plusieurs employeurs	3.2
Autre, sans réponse	3.9
Au chômage, à la recherche de travail	.9
Etudiant.e	.5
<i>Total</i>	100

Il est à noter que 71% des hommes travaillent à plein temps, comparés avec 53% des femmes. Ces chiffres peuvent être comparés aux proportions d'hommes (83.8%) et de femmes (44.4%) travaillant à plein temps en Suisse en 2016².

² <https://www.avenir-suisse.ch/publication/wenn-die-roboter-kommen/>

Les participant.e.s ont indiqué leur intitulé de poste (p.ex. « Directrice RH » ou « conseiller-ère AI »). Ces intitulés ont été classés dans les catégories suivantes (Tableau 2) :

Tableau 2 : Intitulés de poste.

Catégorie	Exemples	Fréquence (n)
Ressources humaines	Directrice RH, HR business partner, talent development manager	88
Conseil et orientation	Conseiller-ère AI conseiller-ère d'orientation	39
Enseignement et recherche, académique	Professeur université/HES, assistant-e doctorant-e, soutien académique	20
Non-psychologique	Photographe, gestionnaire de fortune	16
Consultance externe	Psychologue consultante RH, co-asseesseuse pour AC	15
Santé, ergonomie, sécurité, psychologie sociale et du travail	Ergonome, inspecteur-trice du travail, junior work psychologist	14
Psychologie clinique, psychothérapie	Psychologue clinicien-ne, psychologue d'urgence.	7
Coaching	Coach de vie, coach d'équipe, job coach	5
	<i>Total</i>	204

Les participant.e.s ont indiqué leur salaire annuel brut en francs suisses. Le Tableau 3 ci-dessous en montre la répartition en fonction de différentes catégories. Pour les trois catégories les plus fréquentes, on indique également le salaire brut mensuel correspondant (sur une base de 13 mensualités). A titre de comparaison, le salaire mensuel moyen d'un psychologue en Suisse en 2017 était de 6'197 francs³.

Tableau 3 : Répartition des salaires

Brut annuel (CHF)	% de répondant.e.s	Brut mensuel (CHF)
0-24'999	2	
25'000-49'999	4	
50'000-74'999	16	4'808
75'000-99'000	36	6'730
100'000-124'999	20	8'654
125'000-149'999	11	
150'000-174'999	6	
> 175'000	5	

³ Mühlhauser, P. (2017). Das Lohnbuch 2017 (f.d. Schweiz). Zürich: Orell Füssli.

La formation continue est un élément constitutif important d'une profession. Sur 222 répondant.e.s, la répartition des formations continues effectuées après leurs études apparaît dans le Tableau 4. Beaucoup de participant.e.s n'ont pas fait de formation continue. Les thèmes des formations sont très variés (la catégorie "autre" étant la deuxième fréquente), mais les formations en ressources humaines et en gestion prédominent.

Tableau 4 : Formation continue.

Catégorie (n = 222)	%
Aucune	38.7
Autre	16.2
Certificat assistant de gestion du personnel	10.4
Gestion, marketing, MBA, gestion de projet	8.1
Psychothérapie, clinique, santé	5.4
Doctorat	5.4
Coaching, formation continue et d'adulte	4.9
Brevet fédéral spécialiste RH	3.6
MAS/DAS/CAS Management RH et Carrières	3.2
Chargé.e de sécurité	2.3
Brevet fédéral assurances sociales	1.8
<i>Total</i>	100

3.3 Les Compétences, les Valeurs et l'Apport du Diplôme

On a demandé aux participant.e.s d'indiquer les compétences qui leur semblent être primordiales dans le(s) poste(s) qu'ils occupent. Leurs mentions ont été regroupées dans différentes catégories. Voici les résultats (Tableau 5), par catégorie avec indication de certains exemples.

Tableau 5 : Compétences primordiales dans le poste actuel.

Catégorie	Exemples	Fréquence (n)
Interpersonnel et social	Ecoute, empathie, communication	111
Analyse et synthèse	Esprit d'analyse, réflexion	65
Administratif, opérationnel RH, droit, économie	Maîtrise des lois sur le travail, compétences rédactionnelles	56
Organisation, vision, stratégie	Vision stratégique, tenir un planning	52
Méthodes, statistiques	Statistiques, méthodologie quantitative	16
Connaissances de l'organisation, expérience de terrain	Compréhension des enjeux organisationnels, compréhension systémique du monde du travail	14

Les participant.e.s ont nommé des valeurs importantes qu'ils essaient de respecter dans leur travail. Leurs réponses ont été classées dans les catégories apparaissant dans le Tableau 6. Ici aussi, une grande

diversité est apparente, avec les valeurs personnelles comme catégorie la plus fréquente. Les valeurs scientifiques comme la rigueur constituent la deuxième catégorie la plus fréquente. L'éthique professionnelle n'est mentionnée que 9 fois. De manière générale, relativement peu de valeurs sont mentionnées (108 mentions pour 222 participant.e.s).

Tableau 6 : Valeurs

Catégorie	Exemples	Fréquence (n)
Valeurs personnelles	Intégrité, courage	25
Scientifique	Rigueur, précision, recherche de faits	19
Collaboration	Proche des gens, médiation	11
Compétent/performant	Performance, efficacité	11
Justice	Équilibre employé-employeur	10
Ethique professionnelle	éthique, professionnalisme	9
Hédonisme	Passion, <i>fun</i> , humour	8
Neutralité	Ne pas juger, neutralité	6
Bienveillance/humanisme	Humanité, bienveillance	4
Relations clients	Sens du service, orientation clients	3
Créativité, innovation	Innovation, créativité	2

Les participant.e.s ont indiqué ce que la formation en psychologie du travail leur a apporté. Les mentions ont été classées selon les catégories visibles dans le Tableau 7.

Tableau 7 : Apports de la formation

Catégorie	Exemples	Fréquence (n)
Théorie, méthodes, outils, connaissances générales	Statistiques, méthodes, psychologie, droit, stress et motivation	69
Développement des soft skills	Éthique professionnelle, capacité à prendre de la hauteur	64
Compréhension du monde du travail	Compréhension de l'organisation, compréhension du fonctionnement individuel et groupal	45
Apports négatifs, décalage entre théorie et terrain ou aucun apport particulier	Un diplôme, pas grand-chose, le titre de psychologue	30
Accès à des postes à responsabilité, confiance, crédibilité, reconnaissance	Une reconnaissance, crédibilité liée au Master	27
Personnels: fierté, satisfaction, réseautage	Belles rencontres, une confiance en mes capacités, un idéal professionnel	24
Connaissances RH	recrutement, gestion des processus RH, vision RH	19

Les apports les plus fréquemment mentionnés sont les connaissances (théorique, méthodologique, etc., $n = 69$) ou en ressources humaines ($n = 19$). Viennent ensuite les *soft skills* et la compréhension du monde du travail, suivi d'avis mitigés sur la formation ($n = 30$). Enfin viennent des mentions sur des aspects plus liés à la carrière ($n = 27$) et plus personnels ($n = 24$).

3.4. Identité professionnelle, satisfaction et engagement professionnel

Les participant.e.s ont indiqué leur identification avec la profession de psychologue du travail⁴ (sur une échelle de 1 à 5 ; $M = 3.61$, $ET = .68$), ainsi que leur satisfaction⁵ (sur une échelle de 1 à 5, $M = 3.64$, $ET = .82$) et engagement professionnel⁶ (sur une échelle de 1 à 7 ; $M = 5.8$, $SD = .71$). La moyenne de l'identité professionnelle est au-dessus du milieu de l'échelle (= 3) mais n'est pas extrêmement élevée. On peut noter que l'identité professionnelle baisse légèrement avec l'âge ($r = -.18$), et qu'elle est faiblement liée à la satisfaction ($r = .33$) et l'engagement ($r = .26$). Il n'y a pas de différence de genre pour ces trois variables.

4. Bilan

Pour environ la moitié des participant.e.s, la transition entre études et emploi se fait directement (sans stage après l'obtention du diplôme). Une moitié n'a pas connu de période de chômage pendant leur parcours professionnel. L'autre moitié a connu des périodes de chômage, quoiqu'assez courtes. S'agissant de la position actuelle, les participant.e.s travaillent dans des secteurs très variés, dont les ressources humaines constituent le cas de loin de plus fréquent (43% des mentions). Le salaire des participant.e.s semble être légèrement supérieur à ce que gagne un.e psychologue en Suisse. Plus de 60% des participant.e.s ont accompli une formation continue, et ce dans des domaines assez variés, bien que les mentions les plus fréquentes concernent les ressources humaine et la gestion. La variété des postes et des formations continues se reflète aussi au niveau des valeurs (où il y a peu de consensus) et dans l'identité professionnelle (qui n'est pas beaucoup plus élevée que le milieu de l'échelle).

Il semble que la formation dispensée corresponde assez bien aux compétences requises dans l'exercice des activités professionnelles. Des apports supplémentaires dans les compétences de communication pourrait cependant être utiles.

⁴ Adams, K., Hean, S., Sturgis, P., & Macleod Clark, J. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in Health and Social Care*, 5(2), 55–68.

⁵ Fouquereau, E., & Rioux, L. (2002). Elaboration de l'Echelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) en langue française : Une démarche exploratoire. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 34(3), 210-214.

⁶ Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES - Utrecht work engagement scale: test manual. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Utrecht University.